Материал предоставлен ООО «КонсультантПлюс Югра».

Услуга оказывается в соответствии с регламентом Линии консультаций:[**http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/**](http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/)

|  |
| --- |
| Актуально на 11.05.2022 |

**По вопросу:** могут ли считаться дни прохождения обучения с отрывом от производства командировкой, если сотрудник приезжал на обучение из соседнего города и каждый день возвращался обратно домой?

**Сообщаем:**

|  |
| --- |
| Если работник по направлению работодателя получает образование в другой местности с отрывом от работы, служебная поездка с целью прохождения обучения считается командировкой. В этом случае работнику оплачиваются [командировочные расходы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKV&n=189&dst=100106) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в командировки. Кроме того, ему предоставляются [гарантии](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKV&n=189&dst=100085), связанные с командировкой ([ст. ст. 166](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=101063) - [168](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=101067), [187](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2258) ТК РФ, [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=192352&dst=100013) Роструда от 24.01.2020 N ПГ/37449-6-1).  *(Источник: [Путеводитель по кадровым вопросам. Ученический договор {КонсультантПлюс}](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKV&n=339&dst=100150))*  Суточные расходы при командировках на 1 день по России не выплачиваются ([п. 11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=183734&dst=100033) Положения N 749).  Стоит отметить, что работодатель вправе выплачивать командированным на 1 день работникам компенсацию расходов (по аналогии с суточными), утвердив сумму расходов приказом по организации.  *(Источник:*  [*{Вопрос: Каковы особенности оформления документов при направлении работника в местную командировку? (Консультация эксперта, Государственная инспекция труда в Челябинской обл., 2022) {КонсультантПлюс}}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=198301&dst=100013)*)* |

**Для поиска информации по вопросу использовались ключевые слова в строке «быстрый поиск»:**

«обучение с отрывом от производства командировка»

**Полезные документы:**

Документ предоставлен [КонсультантПлюс](https://www.consultant.ru)

**Вопрос:** **Организация, расположенная в поселке, планирует направить работника в город (райцентр) для профессионального обучения вождению грузового автомобиля. Обучение будет проводиться с отрывом от производства. Обязана ли организация оплачивать работнику командировочные расходы в случае, если он ежедневно после обучения будет возвращаться к месту проживания? Если обязана, то какие именно?**

**Ответ:** **В случае направления работника на профессиональное обучение с отрывом от работы в другую местность организация обязана оплачивать работнику командировочные расходы. При этом такими расходами будут являться только расходы работника на проезд к месту обучения и обратно, если работник ежедневно после обучения будет возвращаться к месту проживания.**

**Обоснование:** В соответствии со [ст. 187](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=156601&dst=1945) Трудового кодекса РФ работникам, направляемым на профессиональное обучение с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Как следует из [ст. 167](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=156601&dst=101065) ТК РФ, при направлении работника в служебную командировку ему гарантируется возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

[Статьей 168](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=156601&dst=101068) ТК РФ предусмотрено, что в случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

[**Пунктом 11**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=146510&dst=100033) **Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 N 749, предусмотрено, что при командировках в местность, откуда работник исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.**

**В** [**Определении**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=70229&dst=100026) **Верховного Суда РФ от 26.04.2005 N КАС05-151 отмечается: если работник, выполняющий служебное поручение вне места постоянной работы, имеет возможность ежедневно возвращаться и проживать по месту своего жительства, то дополнительных расходов, связанных с проживанием в другом месте, он не несет и права на получение суточных не имеет.**

**Таким образом, в рассматриваемом случае организация обязана оплачивать работнику командировочные расходы на проезд. Другие расходы из числа предусмотренных** [**ст. 168**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=156601&dst=101068) **ТК РФ в этом случае не оплачиваются.**

П.С.Долгополов

Юридическая компания "Юново"

04.03.2014

Документ предоставлен [КонсультантПлюс](https://www.consultant.ru)

**Вопрос:** **О предоставлении гарантий при направлении работника на обучение (повышение квалификации) в рабочее время, в том числе с отрывом от работы в другую местность, и в нерабочее время.**

**Ответ:**

**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ**

**ПИСЬМО**

**от 24 января 2020 г. N ПГ/37449-6-1**

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев Ваше обращение, зарегистрированное 26 декабря 2019 г., в пределах компетенции сообщает.

Под квалификацией понимается уровень знаний по определенной профессии, специальности, должности ([часть первая статьи 195.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&dst=1844) Трудового кодекса Российской Федерации, далее - ТК РФ). По смыслу [статей 12](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=342058&dst=100225) и [73](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=342058&dst=100985) Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" повышение квалификации является разновидностью дополнительного образования, основная задача которого состоит в повышении уровня знаний по определенной профессии, специальности, должности.

Согласно [части первой статьи 196](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&dst=2262) ТК РФ необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором ([часть пятая статьи 196](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&dst=1953) ТК РФ).

В соответствии со [статьей 197](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&dst=2266) ТК РФ работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

**При направлении работника на обучение с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы** ([статья 187](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&dst=2259) ТК РФ).

**Таким образом, за дни (часы) отсутствия работника на рабочем месте ему начисляется средний заработок. Другими словами, средний заработок сохраняется за рабочие дни (часы) по графику, в течение которых работник проходил обучение.**

**Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Кроме того, работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки** ([статьи 187](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&dst=2259), [166](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&dst=101063) - [168](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&dst=101067) ТК РФ, [пункт 26](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=183734&dst=100063) Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 г. N 749).

Трудовое законодательство Российской Федерации различает рабочее время и время отдыха. Время отдыха работник использует по своему усмотрению и не обязан выполнять какие-либо распоряжения работодателя (за исключением предусмотренных [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339) РФ случаев привлечения работника к работе сверхурочно, в выходные и праздничные дни без его согласия).

Так, согласно [статье 106](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&dst=100752) ТК РФ время отдыха - это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению, в частности, ежедневный отдых и выходные дни ([статья 107](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&dst=100754) ТК РФ).

Так как обучение является правом работника, а не его обязанностью ([статьи 21](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&dst=1894), [197](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&dst=2266) ТК РФ), работодатель вправе обязать работника учиться только в его рабочее время и только если это обучение является обязательным вследствие прямого указания закона или такая обязанность возложена на работника трудовым договором.

В случае согласия работника на обучение в нерабочее время работодателю следует заключить с ним отдельное соглашение (например, ученический договор - [статья 198](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&dst=101216) ТК РФ), включающее условие об оплате дней обучения или предоставлении работнику дополнительных выходных дней. Гарантии при направлении на обучение работников в нерабочее время также могут быть установлены в коллективном договоре, локальных нормативных актах.

**Исходя из изложенного, если работник повышает квалификацию на основании распоряжения работодателя за пределами установленного рабочего времени и отдыха, можно утверждать, что работник исполняет поручение (задание) работодателя в течение времени, выходящего за пределы установленной продолжительности рабочего дня, или в дни, которые согласно графику являются выходными. В таком случае оплата сверхурочной работы и работы в выходные дни производится в повышенном размере** ([статьи 152](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&dst=713) и [153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&dst=715) ТК РФ).

**Таким образом, обучение (повышение квалификации) работника по направлению работодателя производится за счет средств самого работодателя, а не работника. При этом направление работника на обучение в нерабочее время возможно только с согласия работника. Принуждать работника проходить обучение в свободное от работы время работодатель не вправе.**

Нарушение указанных норм влечет в соответствии со [статьей 419](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&dst=1431) ТК РФ привлечение к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, а также к гражданско-правовой и административной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

**Настоящее письмо не является правовым актом.**

Начальник юридического

управления Роструда

Б.С.ГУДКО

24.01.2020

[*"Социальные расходы фирмы: лечение, обучение и отдых персонала" (выпуск 6) (Анищенко А.В.) ("Редакция "Российской газеты", 2016) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=219204&dst=101097)

….когда для участия в семинаре сотруднику приходится выехать в другую местность на несколько дней. [Статья 187](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=191626&dst=1945) ТК РФ предоставляет таким лицам особые гарантии. В ней указано, что при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы и средняя заработная плата. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Это означает, что сотрудникам нужно будет оплатить:

- расходы по проезду к месту проведения семинара;

- расходы по найму жилого помещения;

- суточные за каждый день нахождения в месте проведения семинара.

Однако и тут не все гладко. **Предположим, что консультационный семинар идет всего один день. Сотрудник утром выезжает в место проведения семинара (пусть и в другой город), но вечером возвращается обратно. Как в этом случае обстоят дела с командировочными расходами? Прямо скажем, не очень хорошо.**

**В** [**п. 11**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=183734&dst=100030) **Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 N 749, установлено, что при командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.**

**Но и это еще не все. По большому счету, каковы затраты работника в однодневной командировке? Правильно - проезд и питание.**

**Так вот, финансисты выступают против учета затрат на питание, даже если у работника будут на руках подтверждающие эти затраты документы.**

**В** [**п. 24**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=183734&dst=100080) **названного Положения указано, что возмещение иных расходов, связанных с командировками, в случаях, порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом, производится при представлении документов, подтверждающих эти расходы.**

**Однако чиновники полагают, что при этом расходы по возмещению стоимости питания работников, находящихся в однодневной командировке, не могут рассматриваться в качестве иных расходов, связанных со служебной командировкой (см.** [**письмо**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=150983) **Минфина России от 09.10.2015 N 03-03-06/57885).**

**Рассуждения, прямо скажем, несколько странные. Получается, если работник питается в двухдневной командировке, то расходы на его питание можно учесть в налоговых расходах, а если в однодневной - то нет. Но если следовать логике чиновников, то работнику вообще незачем компенсировать стоимость питания в командировке. Ведь он будет чем-то питаться в любом случае - и дома, и на работе, и в командировке, - а значит, это его личные расходы, не связанные с деятельностью работодателя.**

**Но как бы то ни было, при отправлении сотрудника на однодневный семинар без особых проблем в налоговом учете можно будет учесть только затраты на проезд туда и обратно.**

…

Документ предоставлен [КонсультантПлюс](https://www.consultant.ru)

"Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2022

**Вопрос:** **В отношении сотрудника применяется суммированный учет рабочего времени (СУРВ). Работника отправляют в однодневную командировку для прохождения обучения. Время обучения - 8 часов, время следования туда-обратно на электричке занимает 4 часа. Какое количество часов необходимо проставить сотруднику в табеле за этот день: 8 часов (непосредственно выполнение командировочного задания (прохождение обучения)) или 12 часов (время прохождения обучения + время, затраченное на дорогу до места командировки)?**

**Ответ:** **Дни командировки определяются днями. Кроме того, рабочим временем является время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности. Обучение по направлению работодателя приравнивается к рабочему времени.**

**В связи с этим, по нашему мнению, 4 часа в пути не должны учитываться как рабочее время в описанной в вопросе ситуации.**

**Правовое обоснование:** Согласно [ст. 91](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=546) ТК РФ рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

В силу [п. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=183734&dst=100015) Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 N 749, срок командировки определяется работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения. Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки - дата прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее - последующие сутки. Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы.

[Статья 104](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100745) ТК РФ устанавливает, что, когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени, с тем чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

[Частью 4 ст. 91](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100678) ТК РФ установлена обязанность работодателя по ведению учета отработанного работниками времени.

28.01.2022

Документ предоставлен [КонсультантПлюс](https://www.consultant.ru)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Актуально на 06.05.2022** |  |

**Можно ли и как оформить командировку на обучение работника?**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Направление работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность можно рассматривать как служебную командировку работника, связанную с обучением, и оформить ее в общем порядке. |  |

Порядок оформления прохождения работником обучения зависит от вида обучения. При этом работодатель вправе в локальном нормативном акте предусмотреть для работника дополнительные гарантии по сравнению с установленными [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182) РФ ([ч. 1 ст. 8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=130) ТК РФ).

Так, работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем ([ст. 197](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2266) ТК РФ).

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяется работодателем ([ч. 1 ст. 196](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2262) ТК РФ).

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором ([ч. 5 ст. 196](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=1953) ТК РФ).

Работнику, направляемому на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, работодатель гарантирует место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки ([ч. 1 ст. 187](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2259) ТК РФ).

Так, при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой ([ч. 1 ст. 167](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=101066) ТК РФ).

Следовательно, гарантии и компенсации при направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность приравниваются к гарантиям и компенсациям, предусмотренным при направлении работника в служебную командировку.

При этом служебная командировка - это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы ([ч. 1 ст. 166](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=101064) ТК РФ).

Таким образом, направление работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в иную местность (в том числе за пределы Российской Федерации) можно рассматривать как служебную командировку работника, связанную с обучением, только если данная поездка будет происходить по распоряжению работодателя и с отрывом от работы.

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику ([ч. 1 ст. 168](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=101068) ТК РФ, [п. 11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=183734&dst=100030) Положения, утв. Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 N 749 (далее - Положение)):

* расходы на проезд,
* на наем жилого помещения,
* дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные),
* иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

В [Положении](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=183734&dst=100009) рассматривается в том числе порядок оплаты командировочных расходов. Положение определяет особенности порядка направления работников в командировки не только на территории РФ, но и на территории иностранных государств ([п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=183734&dst=100010) Положения).

Возмещение командировочных расходов работодателями, не относящимися к бюджетной сфере, производится в порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом организации, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ ([ч. 4 ст. 168](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=102591) ТК РФ, [п. 11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=183734&dst=100071) Положения).

Для направления в командировку и возмещения командировочных расходов работника необходимо письменное решение работодателя, в котором указаны срок командировки и цель поездки - служебное поручение ([ч. 1 ст. 166](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=101064) ТК РФ, [п. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=183734&dst=1) Положения).

Письменное решение работодателя о направлении работника в командировку оформляется, как правило, в форме приказа (распоряжения) о направлении работника на прохождение обучения, подписанного руководителем организации либо иным должностным лицом, которому в установленном порядке делегированы соответствующие полномочия.

Приказ можно разработать самостоятельно и воспользоваться типовыми [формами Т-9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100246) или [Т-9а](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100253), утвержденными Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1.

Работник по возвращении из командировки обязан представить работодателю в течение 3 рабочих дней авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах и произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы. К авансовому отчету прилагаются документы о найме жилого помещения, фактических расходах на проезд (включая оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и об иных расходах, связанных с командировкой ([п. 26](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=183734&dst=100087) Положения).

При прохождении работником других видов обучения гарантии, аналогичные предусмотренным при направлении в командировку, [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182) РФ не установлены ([гл. 26](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=1910) ТК РФ).

Подготовлено на основе материала

Д.Н. Коньковой,

государственного советника

Российской Федерации

2 класса

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также: [Вправе ли работник требовать оплатить ему дни обучения, приходившиеся на выходные дни, как работу в выходные дни, если работодатель направил работника на профессиональное обучение в другой город?](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=140698) |  |