*Прокуратура Сергиевского района разъясняет:*

**Гарантии при направлении работников в служебные командировки**

В трудовом кодексе Российской Федерации содержится понятие служебной командировки, а именно это - поезд работника по распоряжению работодателя на конкретный срок для выполнения служебного поручения вне места его постоянной работы.

Командировкой также является служебная поездка работника в обособленное подразделение компании, ее филиал или представительство, расположенные вне места постоянной работы.

В командировку могут быть направлены только лица,с которыми заключен трудовой договор в рамках исполнения своих трудовых обязанностей.

Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

Решение работодателя, являющееся основанием для направления работника в командировку, оформляется в виде приказа, с которым работник должен быть ознакомлен, с выдачей служебного задания, содержащего цели командировки, командировочного удостоверения, где в месте командировки должны быть поставлены отметки о прибытии и выбытии, а также денежного аванса на оплату расходов по проезду и проживанию, на иные расходы.

Поскольку целью командировки является выполнение служебного задания работодателя, то отказ от нее без уважительных причин является неисполнением возложенных трудовых обязанностей, за что работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Работодатель не вправе направить в командировку работников, с которыми заключен ученический договор, при условии, что командировка не связана с ученичеством; несовершеннолетних; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет; отцов, воспитывающих детей до 3 лет без матери; матерей и отцов, воспитывающих без супруга детей в возрасте до 5 лет; работников, имеющих детей-инвалидов; лиц, осуществляющих уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением.

При несоблюдении работодателем указанных гарантий работник вправе обратиться за защитой в государственную инспекцию труда Самарской области либо в прокуратуру района по месту нахождения организации или в суд.