

1. Короткий ответ

Ситуация, которую вы описали, типична: директор берёт даты из письма организаторов форума (30.09–02.10) и ошибочно приравнивает их к сроку служебной командировки.

Это не совсем законно. Служебная командировка — это не «дни проведения мероприятия», а поездка работника по распоряжению работодателя для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. В неё входит и время, необходимое для проезда к месту командирования и обратно.

Если вам объективно нужно выехать 28.09 или 29.09, а вернуться 03.10, то эти дни должны быть включены в приказ о командировке, оплачены и компенсированы.

2. Чем определяется срок командировки

По ст. 166 ТК РФ служебная командировка — это поездка работника **по распоряжению работодателя** на определённый срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Статья 167 ТК РФ гарантирует работнику, направленному в командировку:

- сохранение места работы (должности);
- сохранение среднего заработка;
- возмещение расходов, связанных с командировкой.

Порядок направления в командировку детализирован Положением, утверждённым Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749.

Пункт 4 этого Положения прямо устанавливает:

«Днём выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолёта, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного работника, а днём приезда — дата прибытия транспортного средства в место постоянной работы».

Там же сказано:

«Если станция, пристань или аэропорт находятся за чертой населённого пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани или аэропорта».

Иными словами, **срок командировки должен считаться не по датам форума, а по реальному времени нахождения в пути и выполнения служебного поручения.**

3. Почему приказ только с 30.09 по 02.10 ущемляет ваши права

Если в приказе будет указано «с 30.09.2026 по 02.10.2026», а фактически вы уедете из села 28.09 или 29.09, возникнут следующие проблемы:

3.1. Дни 28-29 сентября окажутся вне командировки

Формально в эти дни вы не будете находиться в служебной командировке. Для работодателя это будет означать, что:

- средний заработок за эти дни вам не начисляется;
- суточные за эти дни не выплачиваются;
- расходы на проезд до Луганска и от Луганска могут быть признаны «личными расходами»;
- ваше отсутствие на работе 28-29 сентября (если это рабочие дни по вашему графику) может быть квалифицировано как прогул или неявка без уважительной причины.

Это недопустимо, потому что вы выезжаете заранее **не по личным причинам**, а потому что иначе невозможно успеть к началу форума.

3.2. День возвращения 03.10 тоже должен быть командировочным

Если обратный поезд/автобус прибывает только 03.10, то этот день — не ваш «личный день», а день окончания командировки. Пока вы находитесь в пути и возвращаетесь к месту постоянной работы, вы продолжаете находиться в служебной командировке.

3.3. Нарушаются гарантии ст. 167 ТК РФ

Работодатель обязан сохранять за вами средний заработок и возмещать командировочные расходы **за весь период нахождения в командировке, включая дни пути.** Если часть пути вынужденно приходится на дни до открытия форума или после его закрытия, работодатель не вправе исключать их только потому, что организаторы форума указали в письме иные даты.

4. Что должно быть в приказе в вашей ситуации

С учётом того, что:

- 28.09 вам нужно выехать из села в Луганск (200 км);
- 29.09 утром отправляется поезд;
- 02.10 заканчивается форум;
- 03.10 вы возвращаетесь обратно, —

приказ о служебной командировке должен охватывать период **с 28.09.2026 (или как минимум с 29.09.2026) по 03.10.2026 включительно**.

Наиболее корректно указать в приказе:

*«Направить в служебную командировку в г. Москву с **28.09.2026 по 03.10.2026**».*

Если первый день пути формально считать днём отправления поезда из Луганска — 29.09, то дата 28.09 всё равно должна учитываться как время, необходимое для проезда до станции отправления, если иного способа попасть к поезду нет.

Точная дата начала зависит от того, какой транспорт реально отправляется из вашего села или ближайшего населённого пункта. Но **дата 30.09 в качестве даты начала командировки в вашей ситуации юридически некорректна**.

5. Что именно вам должны оплатить и компенсировать

По ст. 168 ТК РФ работодатель обязан возмещать работнику, направленному в командировку:

- расходы по проезду к месту командировки и обратно;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведённые работником с разрешения или ведома работодателя.

Пункт 9 Положения № 749 дополнительно разъясняет:

«Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе во время вынужденной

остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации».

То есть если 28 и 29 сентября — рабочие дни по вашему графику, они должны быть оплачены исходя из среднего заработка, а не из обычного оклада и не «за свой счёт».

Если 03.10 — выходной день, он всё равно является днём возвращения из командировки: за него положены суточные и расходы на проезд, а вопрос оплаты труда в этот день решается по правилам работы в выходные дни, если в этот день вы фактически привлекались к работе.

6. Что делать, если директор отказывается включать дни дороги

6.1. До издания приказа

Направьте директору письменную служебную записку. В ней укажите:

- что вы приглашены на форум;
- что форум проходит 30.09–02.10;
- что ближайший транспорт отправляется из Луганска 29.09 утром;
- что для посадки на поезд вы вынуждены выехать из села 28.09;
- что обратное прибытие возможно только 03.10;
- что в связи с этим просите оформить приказ о служебной командировке на период с 28.09.2026 по 03.10.2026.

К записке приложите расписание транспорта, предварительно купленные билеты или брони.

6.2. Если приказ уже издан

Письменно попросите внести изменения в приказ. Это можно оформить как заявление или служебную записку:

«Прошу внести изменения в приказ о направлении в служебную командировку: установить срок командировки с 28.09.2026 по 03.10.2026 в связи с необходимостью проезда к месту командирования и обратно».

Если работодатель откажется — зафиксируйте этот отказ письменно (резолюция на заявлении, письменный ответ).

6.3. Если вопрос не решается

Вы вправе обратиться:

- в государственную инспекцию труда;
- в прокуратуру;
- в суд с иском о признании приказа незаконным, взыскании невыплаченного среднего заработка, суточных и командировочных расходов.

За нарушение трудового законодательства работодателю грозит административная ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ.

7. Важное предостережение

Не уезжайте в командировку 28–29 сентября, если приказ оформлен только с 30.09, без письменного согласования с работодателем.

Формально дни 28–29 сентября тогда не будут являться днями служебной командировки, и работодатель может рассматривать ваше отсутствие как прогул. Поэтому сначала добейтесь, чтобы приказ был исправлен, либо получите письменное решение работодателя, подтверждающее согласование раннего выезда.

Если директор настаивает на датах 30.09–02.10, объясните ей, что такое оформление делает невозможным само выполнение служебного поручения: вы физически не сможете оказаться в Москве к началу форума без выезда заранее.

8. Вывод

Да, это не законно — «терять» дни дороги. При направлении в служебную командировку работодатель обязан учитывать не только даты мероприятия, но и время, необходимое для проезда к месту командирования и обратно.

В вашей ситуации приказ должен быть оформлен на период приблизительно с **28.09.2026 по 03.10.2026**, а не только на дни форума. В противном случае нарушаются ваши права, предусмотренные ст. 166–168 ТК РФ и Положением № 749.

Использованные нормативные источники

1. Трудовой кодекс РФ, ст. 166, 167, 168.

-
2. Положение об особенностях направления работников в служебные командировки, утверждённое Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749, п. 4, п. 9.
 3. Кодекс РФ об административных правонарушениях, ст. 5.27 (об ответственности работодателя за нарушение трудового законодательства).

