

# Правовой разбор: сохраняется ли право на 44-дневный отпуск при переводе на «командировочную» схему работы в Ижевске

## 1. Краткая постановка вопроса

Работник проживает и работает вахтовым методом в Ханты-Мансийском автономном округе — Югре (местность, приравненная к районам Крайнего Севера), в связи с чем получает основной отпуск 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ) и дополнительный отпуск 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ), то есть 44 календарных дня в год. С ноября работодатель намерен направлять его на две недели каждого месяца в Ижевск (Удмуртская Республика — местность, не относящаяся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним, районный коэффициент не применяется), оформляя эти поездки как служебные командировки при неизменном трудовом договоре; кадровая служба устно заявляет, что продолжительность отпуска сократится с 44 до 28 календарных дней. Требуется разбора вопрос о том, насколько это утверждение соответствует закону, как соотносятся институты командировки и вахтового метода, как в такой ситуации исчисляется «северный» стаж и допустимо ли придавать поездкам в другой регион регулярный, длящийся характер без изменения трудового договора.

## 2. Исходные данные и их правовая квалификация

### 2.1. Статус местности и базовый объём отпуска

Ханты-Мансийский автономный округ — Югра включён в раздел «Местности, приравненные к районам Крайнего Севера» Перечня районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к ним, утверждённого Постановлением Совмина СССР от 10.11.1967 № 1029 (применяется в части, не противоречащей ТК РФ, — ст. 423 ТК РФ). Следовательно, работник относится к «лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера», и ему предоставляется:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск — 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск — 16 календарных дней (ч. 1 ст. 116, ст. 321 ТК РФ; ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

Итого — 44 календарных дня. Ни ст. 321 ТК РФ, ни ст. 14 Закона № 4520-1 не связывают право на дополнительный отпуск с местом нахождения работодателя как таковым: критерий — работа в соответствующей местности («лицам, работающим в районах Крайнего Севера... лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера»). При этом ст. 1 Закона № 4520-1 формулирует сферу действия закона через организации, «расположенные» в северных районах и местностях, что в спорных ситуациях даёт дополнительный аргумент в пользу работника (об этом — раздел 4).

Порядок исчисления стажа для «северных» гарантий конкретизирован Инструкцией о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (утв. приказом Минтруда РСФСР от 22.11.1990 № 2; применяется в части, не противоречащей ТК РФ, — ст. 423 ТК РФ). Именно содержание пп. 2–4 Инструкции № 2 и является предметом спора в рассматриваемой ситуации.

## 2.2. Ключевая неопределённость: чем являются поездки в Ижевск

Формулировка «будут отправлять так же вахтой, но оформят как командировку» содержит внутреннее противоречие: вахтовый метод (гл. 47 ТК РФ) и служебная командировка (гл. 24 ТК РФ) — взаимоисключающие правовые режимы, у них разные основания, разный набор гарантий и разный порядок оформления:

| Критерий         | Служебная командировка                                                                                                                                  | Вахтовый метод                                                                                                                                                                 |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Нормативная база | ст. 166–168 ТК РФ; Положение об особенностях направления работников в служебные командировки (утв. Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749) | ст. 297–302 ТК РФ; Основные положения о вахтовом методе организации работ (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82) |
| Характер         |                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                |

| Критерий                    | Служебная командировка                                                                                       | Вахтовый метод                                                                                                        |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                             | разовое(эпизодическое)<br>поручение на определённый срок<br>вне места постоянной работы                      | особая форма трудового<br>процесса вне места<br>постоянного проживания,<br>когда невозможно<br>ежедневное возвращение |
| Место работы<br>по договору | не меняется                                                                                                  | рабочее место — объект<br>(участок) в другой местности                                                                |
| Оплата                      | средний заработок за все дни по<br>графику (ст. 167 ТК РФ;<br>Положение № 922) + суточные (ст.<br>168 ТК РФ) | заработная плата +<br>надбавка за вахтовый метод<br>взамен суточных (ч. 1 ст. 302<br>ТК РФ)                           |
| Режим                       | режим командирующей<br>организации                                                                           | график работы на вахте,<br>суммированный учёт, дни<br>отдыха за переработку (ст.<br>300, 301 ТК РФ)                   |

От того, какая из квалификаций верна, напрямую зависит и объём отпуска, и объём денежных выплат. Ниже разобраны четыре правовые версии.

### 2.3. Почему утверждение «будет 28 дней» неверно как категоричное

Даже если признать, что время, проведённое в Ижевске, в «северный» стаж не засчитывается (см. раздел 3), дополнительный отпуск исчисляется пропорционально времени, отработанному в северной местности в течение рабочего года, и не «обнуляется» полностью при сохранении хотя бы части работы в ХМАО. Прямого запрета на пропорциональное исчисление ни ст. 321 ТК РФ, ни Инструкция № 2 не содержат; напротив, для случаев работы в разных местностях в течение года применяется именно пропорциональный расчёт. Кроме того, уже «заработанные» дни дополнительного отпуска за предшествующие периоды и за месяцы работы до ноября не могут быть аннулированы (ст. 8, 9 ТК РФ: локальные акты и соглашения не могут снижать уровень гарантий; ст. 127 ТК РФ: при увольнении выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска).

Таким образом, 28 дней — это корректная цифра только для того рабочего года, в котором работник вообще не работал в ХМАО.

### 3. Версия 1. Поездки — законные командировки; время в Ижевске в «северный» стаж не включается

#### 3.1. Обоснование

Позиция основана на том, что право на дополнительный отпуск связано с фактом работы в северной местности, а не с формальным сохранением трудового договора:

- ст. 321 ТК РФ и ст. 14 Закона № 4520-1 говорят о «лицах, работающих» в соответствующей местности — то есть о фактическом осуществлении трудовой функции в северных условиях;
- ч. 6 ст. 302 ТК РФ прямо демонстрирует логику законодателя: в стаж, дающий право на «северные» гарантии, включаются «календарные дни вахты в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и фактические дни нахождения в пути» — то есть учитывается территориальный критерий, а не только факт существования трудового отношения;
- ст. 316, 317 ТК РФ также привязывают районный коэффициент и процентную надбавку к работе в соответствующей местности (ч. 7 ст. 302 ТК РФ отдельно оговаривает начисление коэффициентов лишь для работ, выполняемых в районах, где они применяются);
- пп. 2–4 Инструкции № 2 определяют стаж через время работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- ст. 121 ТК РФ, на которую обычно ссылаются в защиту работника, регулирует стаж именно для ежегодного **основного** оплачиваемого отпуска и не распространяется автоматически на дополнительный отпуск за работу в северных местностях, для которого установлен специальный порядок (ст. 321 ТК РФ, Инструкция № 2).

#### 3.2. Практический расчёт

Дополнительный отпуск исчисляется пропорционально «северному» стажу в рабочем году: 16 дней × (число полных месяцев работы в ХМАО / 12).

- Рабочий год с 1 января: январь–октябрь — работа в ХМАО, ноябрь–декабрь — по 2 недели в Ижевске. Северный стаж  $\approx 11$  месяцев  $\rightarrow 16 \times 11/12 \approx 14\text{--}15$  дней  $\rightarrow$  итого  $\approx 42\text{--}43$  дня (а не 28).
- С ноября работник полностью переходит в Ижевск: северный стаж за год = 10 месяцев  $\rightarrow 16 \times 10/12 \approx 13$  дней  $\rightarrow$  итого  $\approx 41$  день.

- Устойчивая схема «2 недели Ижевск / 2 недели ХМАО» в течение полного рабочего года: северный стаж  $\approx 6$  месяцев  $\rightarrow 16 \times 6/12 = 8$  дней  $\rightarrow$  итого 36 дней.
- Полный рабочий год только в Ижевске: 0 дней дополнительного отпуска  $\rightarrow$  28 дней.

### 3.3. Практический вывод по версии 1

Даже при самом неблагоприятном для работника толковании заявление кадров «будет 28 дней» неверно применительно к текущему и ближайшему рабочему году: правильная цифра — 36–43 дня в зависимости от фактического количества дней, проведённых в ХМАО. Полное сокращение до 28 дней правомерно только при прекращении работы в северной местности на весь рабочий год. Требование о пропорциональном расчёте следует заявлять письменно, а расчёт — сверять по табелям учёта рабочего времени и приказам о командировках (ст. 62 ТК РФ обязывает работодателя выдать копии этих документов по заявлению работника).

## 4. Версия 2. Поездки — командировки; «северный» стаж сохраняется полностью (44 дня)

### 4.1. Обоснование

Противоположная позиция опирается на то, что командировка по определению не меняет место работы:

- ст. 166 ТК РФ: командировка — поездка «вне места постоянной работы» на определённый срок; место постоянной работы остаётся прежним, то есть в ХМАО;
- ст. 167 ТК РФ: при направлении в командировку работнику гарантируется **сохранение места работы (должности)** и среднего заработка — следовательно, юридически занятость остаётся «северной»;
- трудовой договор не изменяется (ст. 57, 72 ТК РФ), а условие о месте работы и о дополнительном отпуске относится к условиям договора; в одностороннем порядке объём гарантий не уменьшается (ст. 8, 9 ТК РФ);
- средний заработок за дни командировки исчисляется по правилам ст. 139 ТК РФ и Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922) из выплат, включающих районный коэффициент и процентную надбавку, — то есть работодатель сам де-факто продолжает учитывать «северный» характер занятости. Требовать сохранения всех «северных»

выплат и одновременно отказывать в «северном» стаже — противоречивое поведение (ст. 10 ГК РФ, ст. 3 ТК РФ);

- ст. 1 Закона № 4520-1 распространяет его действие на лиц, работающих в организациях, **расположенных** в северных районах и местностях, — при нахождении работодателя и кадрового учёта в ХМАО это дополнительный текстуальный аргумент.

## 4.2. Когда эта позиция работает

Она убедительна, если поездки действительно носят эпизодический, краткосрочный характер, между ними работник реально трудится на объекте в ХМАО, работодатель издаёт надлежащие приказы о командировках с указанием срока и цели, выплачивает средний заработок и суточные, а также не переводит работника в обособленное подразделение в Ижевске. Судебная практика по данному вопросу неоднородна: специальных разъяснений Пленума Верховного Суда РФ нет, а нижестоящие суды оценивают прежде всего фактическое место выполнения работы (табели, приказы, пропуска, проездные документы). Чем выше доля времени, проводимого в Ижевске, тем слабее эта позиция.

## 4.3. Практический вывод по версии 2

Работник вправе настаивать на сохранении 44 дней и на том, что сокращение объёма отпуска без изменения трудового договора незаконно. Однако при доле времени в Ижевске порядка 50 % и более высок риск, что суд переквалифицирует отношения и применит пропорциональный расчёт (раздел 3) либо констатирует фактическую работу в несеверной местности. Поэтому позицию целесообразно подкреплять документами о реальной работе в ХМАО (графики вахт, табели, приказы о выходе на объект) и письменными возражениями против сокращения отпуска.

# 5. Версия 3. Регулярные двухнедельные поездки месяцами — не командировки, а фактическая работа в Ижевске

## 5.1. Обоснование

Служебная командировка характеризуется признаками срочности и эпизодичности: это поездка «на определённый срок» для выполнения конкретного служебного поручения (ст. 166 ТК РФ). Положение № 749 (п. 4) относит определение срока командировки к работодателю и не устанавливает

его предельной продолжительности, однако систематические поездки в один и тот же населённый пункт на половину каждого месяца в течение неопределённо долгого времени перестают отвечать признакам командировки: фактически работник выполняет постоянную работу в другой местности. Это влечёт следующие правовые последствия:

- место работы становится условием трудового договора, которое определяется соглашением сторон (ч. 2 ст. 57 ТК РФ), а его изменение допускается только по правилам гл. 12 ТК РФ: перевод — с письменного согласия работника (ч. 1 ст. 72.1, ст. 72.2 ТК РФ) либо изменение определённых сторонами условий — с письменным уведомлением не менее чем за два месяца и при наличии причин организационного или технологического характера (ст. 74 ТК РФ);
- от перевода работник вправе отказаться; при отказе работодатель обязан предложить другую имеющуюся работу (ст. 73, 74 ТК РФ), а при её отсутствии — увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с соответствующими гарантиями;
- если работа в Ижевске должна осуществляться вахтовым методом, работодатель обязан соблюсти гл. 47 ТК РФ: утвердить перечень работ и профессий (ст. 297 ТК РФ; п. 1.3 Основных положений № 794/33-82), соблюсти предельную продолжительность вахты (ст. 299 ТК РФ — не более одного месяца, в исключительных случаях до трёх месяцев с учётом мнения профсоюзного органа), утвердить график и ознакомить с ним работников не позднее чем за один месяц (ст. 300 ТК РФ), обеспечить суммированный учёт и дни отдыха за переработку (ст. 301 ТК РФ);
- подмена перевода или вахты бесконечными командировками образует нарушение трудового законодательства и влечёт административную ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ, а также предписание и восстановление нарушенных прав по ст. 353–357 ТК РФ.

## 5.2. Практический вывод по версии 3

Если схема «2 недели в месяц в Ижевске» становится постоянной, надлежащим оформлением является перевод (только с согласия работника) либо вахтовый метод с полным набором гарантий гл. 47 ТК РФ. При таком развитии событий «северная» составляющая отпуска действительно сокращается — но не потому, что «кадры так решили», а потому, что работа в северной местности прекращается либо сокращается пропорционально. Существенно, что у работника при этом появляется правовой рычаг: требовать надлежащего оформления и, соответственно, либо отказаться от перевода (сохранив прежнюю работу), либо получить весь комплекс вахтовых гарантий.

## 6. Версия 4. Работа в Ижевске, оформленная как вахта (юридически корректное оформление по гл. 47 ТК РФ)

### 6.1. Обоснование и последствия

Вахтовый метод применим и при выезде из ХМАО в Удмуртию: он предполагает работу вне места постоянного проживания, когда ежедневное возвращение невозможно (ст. 297 ТК РФ). В этом случае:

- за каждый календарный день пребывания в месте работ, а также за фактические дни в пути выплачивается надбавка за вахтовый метод взамен суточных (ч. 1 ст. 302 ТК РФ) в размерах, определяемых в порядке, установленном Правительством РФ, а в коммерческих организациях — локальным нормативным актом;
- «северные» гарантии за время работы в Ижевске не применяются: районный коэффициент и процентная надбавка начисляются только за работу в местностях, где они установлены (ст. 316, 317, ч. 6–7 ст. 302 ТК РФ); в Удмуртской Республике районный коэффициент не применяется;
- за время работы в ХМАО «северный» стаж и гарантии сохраняются в общем порядке (ст. 313–317, 321 ТК РФ);
- командировочные гарантии (суточные, средний заработок) не применяются, но появляются дни отдыха за переработку (ст. 301 ТК РФ).

### 6.2. Практический вывод по версии 4

Денежно вахтовая схема может оказаться **менее** выгодной, чем командировочная: при командировке сохраняется средний заработок, рассчитанный из выплат с районным коэффициентом и процентной надбавкой, плюс суточные (ст. 167, 168 ТК РФ; пп. 10, 11 Положения № 749; для целей НДФЛ — п. 3 п. 1 ст. 217 НК РФ), тогда как при вахте в Ижевске «северные» выплаты за эти дни не начисляются. Поэтому кадровая схема «командировка» парадоксальным образом может быть выгоднее работнику по деньгам, но рискованнее по стажу и отпуску. Этот баланс нужно оценивать осознанно, а не только по цифре «28 или 44».

## 7. Сводный расчёт по сценариям

| Сценарий | Квалификация | «Северный» стаж в рабочем году | Отпуск      |
|----------|--------------|--------------------------------|-------------|
|          |              | ≈ 11 мес.                      | ≈ 42–43 дн. |

| Сценарий                                      | Квалификация                      | «Северный» стаж в рабочем году | Отпуск                                                                                         |
|-----------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Янв.–окт. ХМАО, нояб.–дек. по 2 недели Ижевск | командировки, позиция «исключать» |                                |                                                                                                |
| Янв.–окт. ХМАО, с ноября только Ижевск        | командировки, позиция «исключать» | 10 мес.                        | ≈ 41 дн.                                                                                       |
| Весь год: 2 недели Ижевск / 2 недели ХМАО     | командировки, позиция «исключать» | ≈ 6 мес.                       | 36 дн.                                                                                         |
| То же                                         | позиция «сохранять» (раздел 4)    | 12 мес.                        | 44 дн.                                                                                         |
| Полный рабочий год только в Ижевске           | перевод / вахта / командировки    | 0                              | 28 дн.                                                                                         |
| Вахта в Ижевске с надлежащим оформлением      | гл. 47 ТК РФ                      | зависит от дней в ХМАО         | 28 + пропорция; надбавка за вахту вместо суточных; без районного коэффициента за дни в Ижевске |

Промежуточные значения зависят от того, считаются ли днями «северной» работы календарные дни вахты в ХМАО (по аналогии с ч. 6 ст. 302 ТК РФ) или только рабочие смены, — этот вопрос следует разрешать по графику работы на вахте и табелю.

## 8. Смежные последствия, которые кадровая служба обычно не комментирует

- Процентная надбавка и районный коэффициент.** За дни работы в Ижевске они не начисляются (ст. 316, 317 ТК РФ); при командировочной схеме они «сохраняются» лишь косвенно — через средний заработок (ст. 139 ТК РФ, Положение № 922). Ранее заработанная надбавка не аннулируется, но её дальнейший рост зависит от «северного» стажа.

2. **Пенсионный стаж.** Периоды работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях влияют на досрочное назначение страховой пенсии (ст. 32, 33 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»; Правила исчисления периодов работы, утв. Постановлением Правительства РФ от 11.07.2002 № 516). Систематическая работа вне северной местности под видом командировок может отразиться и на этом стаже — вопрос требует отдельной проверки по данным индивидуального лицевого счёта.
3. **Гарантии по ст. 325, 326 ТК РФ** (компенсация проезда к месту отдыха и провоза багажа) предоставляются лицам, работающим в северных местностях; при существенном сокращении такой работы возможны споры об их сохранении.
4. **Компенсация при увольнении.** Неиспользованные дни дополнительного отпуска подлежат денежной компенсации (ст. 127 ТК РФ); при задержке выплаты — проценты по ст. 236 ТК РФ и компенсация морального вреда по ст. 237 ТК РФ.
5. **Дисциплинарный риск при отказе от поездок.** Направление в командировку — право работодателя, поэтому немотивированный отказ может быть квалифицирован как дисциплинарный проступок (ст. 192, 193 ТК РФ). Исключения — льготные категории работников (ст. 259, 264 ТК РФ) и медицинские противопоказания. Возражения следует заявлять письменно и по правовым основаниям, а не путём отказа от выезда.

## 9. Как действовать: доказательства, инстанции, сроки

1. Письменно запросить по ст. 62 ТК РФ копии: трудового договора и всех дополнительных соглашений, приказов о приёме и о командировках, графика работы на вахте, положения о вахтовом методе, положения об оплате труда и о командировках, расчётных листов за 12 месяцев.
2. Письменно (с отметкой о вручении) потребовать разъяснения оснований изменения режима работы и расчёта отпуска, указав на ст. 72, 74 ТК РФ и на недопустимость одностороннего снижения гарантий (ст. 8, 9 ТК РФ).
3. Фиксировать фактическое количество дней в Ижевске и в ХМАО: таблицы, проездные документы, отметки о пересечении границ, приказы, служебные записки.
4. Не подписывать документы задним числом; при подписании приказов о командировке обращать внимание на указание срока, цели и места.
5. При нарушении — обращение в государственную инспекцию труда (ст. 353–357 ТК РФ), в прокуратуру, в суд. Сроки: по спорам о невыплате или неполной выплате причитающихся сумм — один год со дня установленного

срока выплаты; по иным индивидуальным трудовым спорам — три месяца со дня, когда работник узнал о нарушении права (ст. 392 ТК РФ).

6. Требовать выплат, соответствующих фактической квалификации: при командировке — средний заработок и суточные (ст. 167, 168 ТК РФ; пп. 10, 11 Положения № 749), при вахте — надбавка за вахтовый метод и дни отдыха (ст. 301, 302 ТК РФ). Одновременное применение обоих режимов недопустимо.

## 10. Итоговый практический вывод по каждой версии

- **Версия 1 (командировки, «северный» стаж не начисляется).**

Утверждение «28 дней» в категоричной форме неверно: при сохранении хотя бы части работы в ХМАО отпуск составит 36–43 дня; 28 дней — только при полном прекращении северной работы на весь рабочий год.

- **Версия 2 (командировки, стаж сохраняется).** Правовая позиция «44 дня» имеет прочное обоснование (ст. 166, 167, 57, 8, 9 ТК РФ, ст. 1 Закона № 4520-1), но её устойчивость падает по мере роста доли времени, проводимого в Ижевске; подкреплять её нужно документами о реальной работе в ХМАО.

- **Версия 3 (фактическая постоянная работа в Ижевске).** Длющаяся месяцами схема регулярных двухнедельных поездок не соответствует признакам командировки (ст. 166 ТК РФ) и требует перевода с согласия работника (ст. 72.1, 73 ТК РФ) либо изменения условий договора по ст. 74 ТК РФ; при вахтовом варианте — соблюдения гл. 47 ТК РФ (ст. 297–302). У работника есть право отказаться от перевода, сохранив прежнюю работу.

- **Версия 4 (вахта в Ижевске с надлежащим оформлением).** Гарантии гл. 47 ТК РФ предоставляются, но «северные» выплаты за дни в Ижевске не начисляются; по деньгам эта схема может быть менее выгодна, чем командировочная, хотя формально более корректна.

**Общий ответ на вопрос «действительно ли это так?»:** нет, не в такой формулировке. Сокращение отпуска до 28 дней не является автоматическим следствием оформления поездок как командировок; оно зависит от фактического места выполнения работы и подлежит пропорциональному расчёту. Одновременно сама схема «вахта, оформленная как командировка» при её длящемся характере юридически уязвима, а её применение без изменения трудового договора при фактической смене места работы противоречит ст. 57, 72, 72.1, 74 и 166 ТК РФ.

## 11. Список использованных нормативных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: ст. 3, 5, 8, 9, 22, 57, 62, 72, 72.1, 72.2, 73, 74, 77, 115, 116, 121, 122, 127, 139, 148, 166, 167, 168, 168.1, 192, 193, 236, 237, 259, 264, 297–302, 313–317, 321, 322, 325, 326, 353–357, 391, 392, 423.
2. Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»: ст. 1, 4, 10, 14, 33.
3. Постановление Совмина СССР от 10.11.1967 № 1029 «О порядке применения Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26.09.1967 № 1908-VII» (Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к ним).
4. Инструкция о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (утв. приказом Минтруда РСФСР от 22.11.1990 № 2), пп. 2–4.
5. Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» (Положение о командировках), п. 4, 10, 11.
6. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 «Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ».
7. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».
8. Налоговый кодекс Российской Федерации, п. 3 п. 1 ст. 217 (суточные).
9. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, ст. 5.27.
10. Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», ст. 32, 33; Правила исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии, утв. Постановлением Правительства РФ от 11.07.2002 № 516.
11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (общие разъяснения о приоритете норм ТК РФ и недопустимости снижения уровня гарантий).
12. Гражданский кодекс Российской Федерации, ст. 10 (в части оценки противоречивого поведения работодателя).