

НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Президент России подписал закон о суверенном Рунете

Цель закона - защитить российский сегмент Интернета от внешних угроз. Создадут дублирующую, резервную инфраструктуру, необходимую для бесперебойной работы Рунета. При этом зарубежные серверы по-прежнему будут функционировать, но на случай сбоя в России заработает запасное оборудование.

Появится центр мониторинга, который при возникновении нештатной ситуации будет координировать операторов связи. Их подключат к национальной системе доменных имен. Это обеспечит доступ к нашим сайтам, даже если кто-то извне попытается перекрыть россиянам Интернет.

Операторы связи должны будут установить техсредства противодействия угрозам, безвозмездно предоставленные Роскомнадзором.

Введены правила маршрутизации трафика, в соответствии с которыми весь обмен трафиком будет происходить через определенные точки обмена, включенные в специальный реестр. Вести его будет Роскомнадзор, порядок ведения установит Правительство России. Требования к функционированию точек обмена трафиком утвердит Минкомсвязь по согласованию с ФСБ.

Предусмотрены регулярные учения по выявлению угроз и восстановлению работоспособности Рунета.

Закон вступает в силу с 1 ноября 2019 г., за исключением положений об использовании национальной системы доменных имен, а также о применении в госсекторе национальных стандартов криптографической защиты информации. Они начнут действовать с 1 января 2021 г.

Основание: Федеральный закон от 01.05.2019 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О связи» и Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».

Опубликован закон о реформе ОСАГО

Президент подписал поправки по вопросам ОСАГО.

В частности, снят запрет на перестрахование обязательства страховщика по договору ОСАГО.

С 1 сентября 2019 извещение о ДТП (европротокол) можно будет составить и в электронном виде через Единый портал госуслуг.

Если в ДТП пострадал человек и в этом виновны сразу несколько участников аварии, то страховщики солидарно выплачивают страховку потерпевшему. При этом ее общий размер не должен превышать 500 тыс. руб.

У страховой компании появилось право регрессного требования к виновнику аварии также в случае, если он отказался пройти медосвидетельствование или нарушил запрет на употребление алкоголя, наркотических или психотропных веществ после ДТП. **Однако указанное право больше не возникает, если виновник аварии не представил своему страховщику заполненный совместно с потерпевшим бланк извещения о ДТП.** Кроме того, регрессное требование о возмещении вреда, причиненного транспортному средству, с **1 мая 2019** запрещено предъявлять к пострадавшему пешеходу либо к его родственникам или наследникам в случае его смерти в результате ДТП.

Если договор ОСАГО заключается в отношении незарегистрированного или арендованного ТС, то нужно представить документ, подтверждающий соответственно право собственности или владения ТС.

Уточнен порядок заключения договоров ОСАГО в электронной форме.

Ряд поправок касается компенсационных выплат. Так, за задержку компенсации профессиональное объединение страховщиков заплатит неустойку. Введен претензионный порядок рассмотрения споров по таким выплатам.

Владельцы транспорта, зарегистрированного за рубежом и въезжающего в нашу страну, должны иметь полис ОСАГО или международную страховку. Данные документы предъявляются по требованию сотрудника таможни для проверки при пересечении госграницы.

Закон вступает в силу по истечении 180 дней после даты опубликования, за исключением отдельных положений, для которых предусмотрены иные сроки.

Основание: Федеральный закон от 01.05.2019 № 88-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

С 1 июня отменяется внутрисетевой роуминг в России

В конце декабря Президент России подписал Федеральный закон от 27.12.2018 № 527-ФЗ «О внесении изменений в статьи 46 и 54 Федерального закона «О связи», согласно которому с 1 июня оператор связи внутри своей сети предоставляет абонентам услуги на единых условиях. Регион, в котором находится абонент, значения не имеет.

Постановление с аналогичными поправками к Правилам оказания услуг телефонной связи Правительство России приняло 27 мая 2019 года.

Кроме того, по информации Правительства, следующий шаг - работа по поэтапной отмене роуминга между странами – участницами ЕАЭС: Арменией, Белоруссией, Казахстаном, Киргизией и Россией.

Основание: Постановление Правительства России от 27.05.2019 № 665 «О внесении изменений в Правила оказания услуг телефонной связи» // <http://static.government.ru/media/files/E4338ZISr3BEY3gINRHYz2NCjSHt3c4A.pdf>.

За Федеральной налоговой службой закреплены полномочия по формированию и ведению государственного информационного ресурса бухгалтерской отчетности

С 1 января 2020 г. вступят в силу отдельные изменения, внесенные в Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» Федеральным законом от 28.11.2018 № 444-ФЗ, касающиеся порядка представления бухгалтерской (финансовой) отчетности, обязательного экземпляра отчетности. В частности, отчетность не надо представлять в органы статистики (за исключением отдельных случаев), а достаточно представить ее в электронном виде в налоговые органы (от представления обязательного экземпляра отчетности в налоговые органы освобождены некоторые организации).

В этой связи к полномочиям ФНС России отнесено:

ведение государственного информационного ресурса бухгалтерской (финансовой) отчетности, предусмотренного статьей 18 Федерального закона «О бухгалтерском учете»;

утверждение форматов представления экземпляра годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности и аудиторского заключения о ней в виде электронных документов, порядка их представления, а также правил пользования государственным информационным ресурсом.

Основание: Постановление Правительства России от 21.05.2019 № 631 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации».

Утвержден комплекс мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья

В частности, в рамках совершенствования механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, а также стимулирования работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников предусматривается в числе прочего:

подготовка проекта федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части совершенствования механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости)";

внедрение системы внутреннего контроля соблюдения работодателями трудового законодательства РФ;

проведение мероприятий по продвижению основных принципов концепции "нулевого" травматизма у работодателей основных видов экономической деятельности;

разработка национального стандарта в целях формирования единых подходов работодателей к организации охраны и укреплению здоровья работников.

Основание: Распоряжение Правительства России от 26.04.2019 № 833-р «Об утверждении комплекса мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников, а также по мотивированию граждан к ведению здорового образа жизни».

ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

Законопроект, изменяющий нормы Трудового кодекса об охране труда, подготовлен для направления в Правительство Российской Федерации

Повторно обращаем Ваше внимание!!!

Первую версию проекта изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) ведомство представило еще в 2016 году. Письмом Минтруда России от 25.09.2018 № 15-0/10/П-6760 в Минэкономразвития России поступила доработанная по результатам рассмотрения 26.07.2018 на заседании рабочей группы Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений редакция проекта акта, учитывающая все ранее представленные замечания.

Указанный законопроект, по нашему мнению, заслуживает особого внимания профсоюзов, поскольку его принятие обеспечит реализацию **концепции рамочного участия государства в построении системы охраны труда у конкретного работодателя, предусматривающей широкую автономию работодателя в выборе средств управления охраной труда, включая управление профессиональными рисками, в принятии решений по предупредительным и реактивным мерам с учетом специфики производства, применяемых технологий, техники и материалов.**

Кроме того, наряду с изменениями в отдельные статьи ТК РФ, законопроект предусматривает изложение раздела X «Охрана труда» в новой редакции.

Кроме того, принятие законопроекта

В новой редакции раздела X «Охрана труда» ТК РФ предусмотрены следующие главы:

«Общие положения»;

«Государственное управление охраной труда»;

«Права и обязанности работодателя и работника в области охраны труда»;

«Управление охраной труда у работодателя»;

«Требования охраны труда к производственным объектам и средствам производства»;

«Расследование, оформление (рассмотрение) и учет микроповреждений (микротравм), профессиональных заболеваний, несчастных случаев».

Изменения в ТК РФ предусматривают:

- структурирование основных процедур управления охраной труда у работодателя с уточнением прав и обязанностей субъектов трудовых отношений, а

также порядка деятельности созданных у работодателя службы и комитета (комиссии) по охране труда при осуществлении управления охраной труда;

- повышение уровня защиты прав работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, посредством установления запрета на работу в опасных условиях труда;

- внедрение управления профессиональными рисками в систему управления охраной труда;

- модернизацию существующего подхода в реализации мер безопасности посредством перехода от предоставления средств индивидуальной защиты в зависимости от наименования профессии (должности) занятого на конкретном рабочем месте работника (списочный подход), к обеспечению средствами индивидуальной защиты в зависимости от имеющихся на рабочем месте вредных производственных факторов;

- совершенствование процедуры расследования и учета несчастных случаев на производстве с целью предотвращения сокрытия микроповреждений (микротравм).

Кроме того, следует обратить внимание на следующие моменты, предлагаемые законопроектом:

1. Согласно проекту, если сотрудник не использует выданные средства индивидуальной защиты, его нужно отстранить. Главное условие - применять эти средства обязательно при работе во вредных, опасных условиях труда или особых температурных условиях. Такое отстранение оплачивать не придется.

2. Если организация не выдала средства защиты, образовавшийся из-за этого простой придется оплачивать в размере средней зарплаты работника. Сейчас платят не менее двух третей от этой величины.

3. Если по результатам спецоценки класс (подкласс) условий труда на рабочем месте стал другим, можно будет вносить коррективы в договоры по правилам ст. 74 ТК РФ. За отказ работать в новых условиях работник может быть уволен.

4. Как только по результатам спецоценки будет установлен опасный класс условий труда, придется приостановить работы на местах и устранить причины его присвоения.

За сотрудниками понадобится сохранять среднюю зарплату или переводить их с предварительного согласия на другую работу, но платить не меньше, чем на предыдущей. Вернуть работника на прежнее место можно будет, только если внеплановая спецоценка покажет, что степень вредности снизилась.

5. Работодателям придется вести учет микротравм и выяснять, из-за чего они возникли. Цель такого контроля - предупредить производственный травматизм и профзаболеваемость.

Микроповреждениями будут считать травмы, которые не вызвали расстройство здоровья или необходимость открывать больничный. Ими могут быть:

- ссадины,
- кровоподтеки,
- ушибы мягких тканей,

- поверхностные раны,
- другие повреждения.

Документ: Проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части совершенствования механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права)» // <http://regulation.gov.ru/projects#npa=20212>.

Минтруд России планирует обновить отдельные нормы Трудового кодекса Российской Федерации

Повторно обращаем Ваше внимание!!!

Проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее - законопроект, Трудовой кодекс) разработан в целях реализации пунктов 10 и 12 Плана мероприятий («дорожной карты») по актуализации, оптимизации и отмене обязательных требований в сфере охраны труда и пункта 3 Плана мероприятий («дорожной карты») по актуализации, оптимизации и сокращению количества обязательных требований в сфере соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе в сфере охраны труда, утвержденных протоколами заседаний проектного комитета по основному направлению стратегического развития Российской Федерации «Реформа контрольной и надзорной деятельности» от 05.10.2017 № 69(12) и от 27.03.2018 № 2 соответственно и реализуемых в рамках приоритетного проекта «Систематизация, сокращение количества и актуализация обязательных требований» приоритетной программы «Реформа контрольной и надзорной деятельности», а также в целях реализации пункта 6 раздела 3 паспорта приоритетной программы «Повышение производительности труда и поддержка занятости», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам, протокол от 30.08.2017 № 9 (мероприятие - «Третий пакет мер по совершенствованию трудового законодательства, в том числе в целях уточнения квалификационных требований к работникам с учетом новых технологий, повышения минимальной оплаты труда, оптимизации требований ведения кадрового делопроизводства»).

Общественное обсуждение законопроекта завершилось 17.05.2019.

Данным законопроектом предлагается внести следующие изменения и дополнения в Трудовой кодекс:

Срочный трудовой договор

Минтруд предлагает дополнить статью 58 Трудового кодекса положением, разрешающим работодателям продлевать срок трудового договора. Для этого нужно будет соблюдать следующие условия:

- продлить договор можно один раз;
- с работником нужно заключить соглашение;
- изменить период работы следует до истечения срока трудового договора;
- общий срок договора (включая первоначальный) не должен превышать пяти лет;
- основание срочности должно сохраниться.

Отметим, сейчас ТК РФ позволяет продлить трудовой договор лишь в нескольких случаях, например, при истечении его срока в период беременности работницы.

Изменение условий трудового договора

Предлагается ввести право работодателя сократить срок уведомления работника о предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, указанного в статье 74 Трудового кодекса, до одного месяца с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Сейчас предупреждать персонал нужно не позднее чем за два месяца.

Если работник предупрежден об изменении условий за месяц и решает уволиться, компании придется выплатить ему докомпенсацию - один средний месячный заработок.

Напомним, сейчас работник при увольнении из-за отказа от новых условий получает выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Выплата отпускных

Предлагается дополнить норму статьи 136 Трудового кодекса, что оплата отпуска производится не позднее чем за три рабочих дня до его начала. Сейчас не указано, каких дней: календарных или рабочих.

В случае подачи работником заявления на отпуск, не предусмотренный графиком отпусков, менее чем за три рабочих дня до его начала, его оплата будет производиться в срок, установленный соглашением сторон трудового договора, но не позднее трех рабочих дней с даты подачи заявления.

Минтруд полагает, что новое правило поможет компаниям в ситуации, когда отдельные категории работников берут отпуск в удобное для них время. Например, многодетный сотрудник просит предоставить отпуск со следующего дня, и работодатель не успевает его оплатить.

Привлечение к дисциплинарной ответственности

Предлагается в статье 193 Трудового кодекса дополнить периоды времени, которые не включаются в месячный срок применения дисциплинарного взыскания,

иными периодами отсутствия работника на работе, когда за ним сохраняется рабочее место (должность). Сейчас к ним отнесены:

- болезнь работника;
- его отпуск;
- время, потраченное на учет мнения представительного органа работников.

Предлагают добавить к ним периоды, когда работник отсутствует, но за ним сохраняется рабочее место (должность). Такими периодами могут быть, например:

- междувахтовый отдых;
- командировка;
- дни сдачи крови;
- дни отдыха за работу в выходные и праздники;
- прохождение диспансеризации.

Указанное изменение предлагается внести в целях своевременного вынесения дисциплинарного взыскания, так как в настоящее время месячный срок его вынесения может истечь, когда работник отсутствует на рабочем месте, и работодатель не может воспользоваться своим правом по вынесению дисциплинарного взыскания.

Выход из декретного отпуска

Положение законопроекта по внесению изменений в статьи 79 и 256 Трудового кодекса направлено на урегулирование ситуации, возникающей, когда работник, находящийся в отпуске по уходу за ребенком, решил досрочно выйти из данного отпуска.

В статье 79 Трудового кодекса предлагается установить обязанность работодателя по предупреждению работника не менее чем за три рабочих дней до его увольнения в случае досрочного выхода работника из отпуска по уходу за ребенком и одновременно в статье 256 Трудового кодекса предусмотреть обязанность работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, не менее чем за пять рабочих дней письменно уведомить работодателя о досрочном выходе из данного отпуска.

Сейчас работник не обязан заранее предупреждать о выходе из отпуска и всю процедуру приходится проводить день в день.

Увольнение руководителя обособленного структурного подразделения

Предлагается дополнить перечень субъектов, в отношении которых применяются основания увольнения - принятие необоснованного решения; однократное грубое нарушение, руководителями иных обособленных структурных подразделений (ст. 81 Трудового кодекса). Сейчас по таким основаниям можно уволить руководителя:

- организации;
- филиала;
- представительства.

В этом списке может появиться должность руководителя иного обособленного структурного подразделения.

Как указывают авторы проекта, такие руководители имеют полномочия, схожие с полномочиями руководителя филиала или представительства. Поэтому и ответственность у них должна быть одинаковой.

Сейчас проект проходит общественное обсуждение.

Основание: Проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // <https://regulation.gov.ru/projects#npa=88941>.

Минтруд России предлагает ввести в отдельные законы поправки о сведениях о трудовой деятельности работника в электронном виде

Проектом Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части формирования сведений о трудовой деятельности работника в электронном виде)» предусмотрено введение так называемых электронных трудовых книжек. Закрепляется, что сведения о трудовой деятельности работника формируются путем передачи работодателем этих сведений в информационную систему Пенсионного фонда РФ в электронном виде начиная с 1 января 2020 года.

Настоящим проектом Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части формирования сведений о трудовой деятельности работника в электронном виде)» акты федерального законодательства, в которых содержатся нормы об обязанности работников представлять при трудоустройстве и в других случаях трудовую книжку, об обязанности работодателя выдавать ее при увольнении, иные нормы, где речь идет о трудовой книжке, дополняются соответствующими положениями о сведениях о трудовой деятельности работника.

Изменения вносятся в 22 федеральных закона, в числе которых:

Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации";

Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний";

Федеральный закон от 25.07.2002 № 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе";

Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации";

Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" и др.

Вступление в силу указанных изменений предполагается с 1 января 2020 года.

Основание: Проект федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части формирования сведений о трудовой деятельности работника в электронном виде)» // <https://regulation.gov.ru/projects#npa=91454>.

Минтруд подготовил график переноса выходных в 2020 году

Проект постановления Правительства Российской Федерации «О переносе выходных дней в 2020 году» (далее — проект постановления) подготовлен в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней согласно статье 112 Трудового кодекса Российской Федерации.

Представленным проектом постановления предлагается закрепить порядок переноса дней отдыха в 2020 году.

Перенос дней отдыха предлагается в целях исключения ситуаций их переноса в текущем порядке накануне соответствующих праздничных дней, а также в целях рационального планирования рабочего времени в организациях и учета интересов различных категорий граждан Российской Федерации по созданию условий для полноценного отдыха и организации досуга не только в зимнее время, но и в весенне–летний период.

Предлагаемые переносы дней отдыха позволят соблюсти норму статьи 110 Кодекса о том, чтобы между двумя рабочими неделями было не менее 42 часов непрерывного отдыха.

Проект постановления в настоящее время проходит общественное обсуждение.

Новогодние каникулы продлятся восемь дней - с 1 по 8 января.

Длинными Минтруд запланировал и майские выходные. Сначала пять дней - с 1 по 5 мая, а потом еще три - с 9 по 11 мая.

По три дня выделено на праздники:

- в феврале - с 22-го по 24-е;
- марте - с 7-го по 9-е;
- июне - с 12-го по 14-е.

Самым коротким выходным может стать День народного единства. Его будут праздновать один день - 4 ноября.

Основание: Проект постановления Правительства Российской Федерации «О переносе выходных дней в 2020 году» // <https://regulation.gov.ru/projects#npa=91161>.

Роструд разъяснил, как и когда можно и нужно переводить работников на другую работу

Ведомство опубликовало руководство о том, как правильно переводить персонал на другую работу. В документе, в частности, рассматриваются следующие вопросы:

- порядок перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением;
- необходимость получения согласия работника на перевод на другую работу в связи с медицинским заключением;
- порядок и особенности увольнения работника в связи с невозможностью (несогласием) на перевод на другую работу в связи с медицинским заключением;
- особенности перевода на другую работу руководителей (организации, филиала и т.п.) и главного бухгалтера;
- особенности перевода на другую работу беременных женщин;
- условия, при наличии которых согласия работника на перевод не требуется;
- особенности и порядок перевода работника на другую работу к другому работодателю;
- порядок осуществления перемещения работников и отличия перемещения от перевода на другую работу;
- особенности перевода работников для замещения временно отсутствующих специалистов;
- недопустимость принуждения работника к переводу.

Документ: "Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за I квартал 2019 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований", утв. Рострудом // <https://www.rostrud.ru>.

Работник организации, находящейся в районе Крайнего Севера, имеет право на компенсацию расходов по оплате стоимости проезда к месту проведения отпуска даже если отпуск предоставлен с последующим увольнением

Лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с

правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации (часть первая ст. 325 ТК РФ).

Следует отметить, что ни ст. 325 ТК РФ, ни каким-либо нормативным правовым актом право на компенсацию стоимости проезда к месту отдыха и обратно не поставлено в зависимость от последующего увольнения работника, работающего в районах Крайнего Севера, данные нормы также не содержат каких-либо особенностей или запрета на компенсацию работнику расходов по оплате проезда только в одном направлении - к месту проведения отпуска либо обратно. Суды также не находят нарушения трудового законодательства в ситуации, когда работнику возмещаются, например, только расходы по проезду к месту проведения отпуска (смотрите, например, кассационное определение СК по гражданским делам Мурманского областного суда от 12.10.2011 по делу № 33-2895).

Верховный Суд России в Обзоре практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утвержденном Президиумом Верховного Суда России 26.02.2014, указал, что компенсации за счет работодателя подлежат в том числе расходы работника на проезд к месту использования отпуска и обратно. При этом предстоящие расходы работника на эти цели подлежат авансированию исходя из примерной стоимости проезда. Каких-либо ограничений для компенсации указанных расходов в зависимости от срока возвращения работника с места использования отпуска, если такой отпуск в соответствии со статьей 127 ТК РФ предоставлен работнику с последующим увольнением, законодательство не содержит. Работнику, которому предоставлен отпуск с последующим увольнением (ст. 127 ТК РФ), компенсация оплаты стоимости проезда к месту проведения отпуска и обратно предоставляется и в том случае, если он возвратился из места проведения отпуска после его окончания (абзац 20 разд. 6 Обзора).

При этом работником должны быть соблюдены требования, предусмотренные законом для компенсации таких расходов, в частности, работодателю должен быть представлен авансовый отчет с приложением проездных документов, подтверждающих фактические расходы на проезд в отпуск.

Документ: Консультация службы Правового консалтинга ГАРАНТ // http://www.garant.ru/consult/work_law/1270971/#ixzz5mYwGtYPR.

Составитель обзора:

А. Шустров