



Вопрос: ...О некоторых вопросах, связанных с установлением неполного рабочего времени, заключением срочного трудового до...

Вопрос: 1. Вправе ли работодатель при установлении неполного рабочего времени работнице, имеющей ребенка до 14 лет, потребовать справку или иной документ о режиме рабочего времени второго родителя?

2. В организацию трудоустраивается работник на период отпусков трех основных работников. Они уходят в отпуск поочередно (один выходит из отпуска, другой уходит в отпуск). Правомерно ли заключить один срочный трудовой договор на общий период отпусков всех основных работников с указанием их фамилий или необходимо каждый раз заключать новый договор на каждого работника?

3. Правомерно ли по соглашению с работником-совместителем (работает по три часа в день) установить ему перерыв на обед продолжительностью 20 минут?

4. Может ли организация принять на полный рабочий день по совместительству (сменный график 2/2) работницу, находящуюся по основному месту работы в отпуске по уходу за ребенком до трех лет?

5. В связи с производственной необходимостью работник головного офиса организации два дня в месяц будет работать в обособленном подразделении, расположенном в ближайшем городе. В каком порядке оформляется такой режим работы, учитывая, что трудовой функционал будет одинаковый? Является ли выезд данного работника в обособленное подразделение командировкой?

Ответ:

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ПИСЬМО
от 17 ноября 2017 г. N 14-2/В-1012

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел письма по вопросам применения норм трудового законодательства и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в письмах, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

1. Неполным рабочим временем признается неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

В соответствии с частью 1 статьи 93 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

В силу части 2 статьи 93 Кодекса работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность

ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

Исходя из смысла вышеназванной статьи на установление неполного рабочего времени вправе рассчитывать один из родителей ребенка в возрасте до четырнадцати лет.

Исходя из изложенного считаем, что для установления факта неиспользования вторым родителем ребенка в возрасте до четырнадцати лет права на неполный рабочий день (неделю) по этому же основанию работодатель вправе запросить справку о его режиме работы.

2. В силу части 1 статьи 59 Кодекса на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы, заключается срочный трудовой договор.

В соответствии со статьей 16 Кодекса трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора.

Согласно статье 57 Кодекса одним из обязательных условий трудового договора является трудовая функция работника (работа по определенной должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы).

Таким образом, трудовой договор с работником может быть заключен по одной определенной трудовой функции.

3. Согласно статье 282 Кодекса совместительство - это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

По общему правилу, изложенному в статье 284 Кодекса, продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Однако и в этом случае общая продолжительность работы совместителя в учетном периоде не может превышать половины нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

Неполным рабочим временем признается неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Согласно статье 93 Кодекса неполное рабочее время может быть установлено по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии.

Конкретные условия работы в режиме неполного рабочего времени - продолжительность рабочей недели, рабочего дня (смены), условия оплаты труда - должны быть регламентированы в дополнении к трудовому договору, если данный режим работы устанавливается работнику в процессе работы.

КонсультантПлюс: примечание.

Статья 108 ТК РФ в редакции Федерального закона от 18.06.2017 N 125-ФЗ устанавливает, что правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что перерыв для отдыха и питания может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

В соответствии со статьей 108 Кодекса в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами

внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

Считаем, что положения статьи 108 Кодекса носят императивный характер и обязательны для исполнения работодателем вне зависимости от режима рабочего времени, установленного в организации, продолжительности рабочего дня (смены).

Данная позиция подтверждена Постановлением Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда от 2 марта 2010 г. N 18АП-1088/2010 по делу N А47-4983/2009.

В соответствии со статьей 91 Кодекса работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4. В соответствии со статьей 256 Кодекса по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

В соответствии со статьей 60.1 Кодекса Российской Федерации работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности работы по совместительству регулируются главой 44 Кодекса.

Совместительство - это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (статья 282 Кодекса).

Согласно части 5 статьи 282 Кодекса не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами.

По общему правилу, изложенному в статье 284 Кодекса, продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Однако и в этом случае общая продолжительность работы совместителя в учетном периоде не может превышать половины нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (статья 91 Кодекса).

5. В соответствии с частью 2 статьи 57 Кодекса к числу обязательных условий трудового договора относится, в частности, место работы работника, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения.

Под местом работы понимается конкретная организация (если работодатель - юридическое лицо), имеющая свое наименование, содержащее указание на организационно-правовую форму.

При этом местом работы может быть как местонахождение организации, так и филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение организации, расположенное в той же или в другой местности.

Уточнение места работы с указанием структурного подразделения не является обязательным условием для включения в трудовой договор. Указание структурного подразделения организации и его местонахождения обязательно лишь в том случае, когда работник принимается для работы или переводится на работу в филиал, представительство или иное структурное подразделение организации,

расположенное в другой местности (часть 2 статья 57 Кодекса).

Согласно статье 166 Кодекса служебной командировкой является поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

В соответствии с пунктом 3 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 N 749, поездка работника, направляемого в командировку на основании письменного решения работодателя в обособленное подразделение командирующей организации (представительство, филиал), находящееся вне места постоянной работы, также признается командировкой.

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

Если поездки работников не носят постоянного характера и в каждом случае осуществляются по отдельному распоряжению работодателя, то данные поездки следует рассматривать как служебные командировки.

Заместитель директора Департамента
оплаты труда, трудовых отношений и
социального партнерства
Т.В.МАЛЕНКО

17.11.2017