**Вопрос:** Некоторые работники организации, согласно трудовым договорам выполняют работу разъездного характера. Названия их должностей (например, менеджер отдела продаж, руководитель направления анализа спроса) не позволяют сделать вывод о том, является ли работа разъездной. Вместе с тем эти работники от 10 до 50% рабочего времени проводят в служебных поездках, что влечет для работодателя необходимость компенсировать им расходы.

Какие существуют критерии (например, доля времени в служебных поездках в общем рабочем времени) для признания работы разъездной?

Какими документами работодатель может доказать контролирующим органам разъездной характер работы работников?

**Ответ:**

**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ**

**ПИСЬМО**

**от 12 декабря 2013 г. N 4209-ТЗ**

Федеральной службой по труду и занятости рассмотрено Ваше Письмо от 12.11.2013 N 77-УНП, поступившее 12 ноября 2013 г. В пределах компетенции сообщаем следующее.

В соответствии со [ст. 168.1](consultantplus://offline/ref=C4EF67703152BE4CDD17EC28F040C3B756CA4BA821383633FCF8D022D09FC71EE750E6C050A5j9hDI) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, работодатель возмещает расходы, размер и порядок возмещения которых устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Законодательство не раскрывает понятия и не определяет, что следует понимать под разъездным характером работы. Как правило, разъездной считается работа, при которой работник выполняет свои должностные обязанности вне расположения организации.

Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются ([ст. 166](consultantplus://offline/ref=C4EF67703152BE4CDD17EC28F040C3B756CA4BA821383633FCF8D022D09FC71EE750E6C056A19E86BAj4hFI) Кодекса).

В отличие от командировок, носящих временный характер и ограниченных определенным сроком, работа, связанная с разъездами, должна носить постоянный характер.

Учитывая, что [ст. 57](consultantplus://offline/ref=C4EF67703152BE4CDD17EC28F040C3B756CA4BA821383633FCF8D022D09FC71EE750E6C054A4j9hDI) Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает в качестве обязательного условия для включения в трудовой договор, определяющего в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы), условие об установлении работнику разъездного характера работы, это должно быть отражено в трудовом договоре.

Согласно [ст. 168.1](consultantplus://offline/ref=C4EF67703152BE4CDD17EC28F040C3B756CA4BA821383633FCF8D022D09FC71EE750E6C050A5j9h7I) Кодекса перечень работ, профессий, должностей работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Таким образом, если трудовая функция работника предполагает постоянную работу в разъездах, работодатель вправе установить такому работнику разъездной характер работы с возмещением соответствующих расходов, предусмотренных [ст. 168.1](consultantplus://offline/ref=C4EF67703152BE4CDD17EC28F040C3B756CA4BA821383633FCF8D022D09FC71EE750E6C050A5j9hCI) Кодекса.

Заместитель руководителя

Федеральной службы

по труду и занятости

И.И.ШКЛОВЕЦ

12.12.2013