**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 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 Кодекса).

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

Учитывая, что ст. 57 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 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 Кодекса.

Заместитель руководителя

Федеральной службы

по труду и занятости

И.И.ШКЛОВЕЦ

12.12.2013