

где организация осуществляет свою деятельность через свое обособленное подразделение (п. 2 ст. 11 НК РФ). Если в трудовом договоре не будет конкретного адреса организации, это позволит вам переводить работника из одного офиса в другой в пределах одной местности.

Разъездная работа

Работник работает курьером, и у него нет своего рабочего места в офисе. Что писать в трудовом договоре?

То же, что и всем остальным работникам: наименование организации и населенный пункт, где она находится. Кем бы сотрудник ни работал, место работы у него всегда будет.

Сотрудник является водителем. Что ему писать в трудовом договоре? Марку автомобиля?

У водителя также местом работы будет конкретная организация. Автомобиль выступает в качестве рабочего места. Включать его в трудовой договор или нет — на ваше усмотрение. Но лучше этого не делать. Если в договоре не написано ничего насчет того, каким транспортом должен управлять работник, его можно пересадить на другой автомобиль в порядке перемещения и не спрашивать согласия.

Дистанционный труд

Мы приняли на работу дистанционного работника. Что нужно указать в трудовом договоре с ним в качестве места работы?

И у дистанционного работника местом работы будет конкретная организация, с которой он заключил трудовой договор. В то же время Роструд советует прописывать в качестве места работы домашний адрес работника. Чиновники аргументируют это тем, что дистанционную работу выполняют вне места нахождения работодателя. Но при этом ст. 57 ТК РФ не делает исключений для оформления трудового договора о дистанционной работе (письмо Роструда от 07.10.2013 № ПГ/8960-6-1).

Однако с мнением чиновников сложно согласиться. Судя по всему, под местом работы они подразумевают некую географическую величину. Но, как мы уже выяснили, место работы — чисто юридическая категория, обозначающая организацию, с которой заключен трудовой договор. Поэтому домашний адрес никак не может быть местом работы сотрудника. Даже если договор о дистанционной работе заключили путем обмена электронными документами, то все равно в качестве места заключения договора указывают место нахождения работодателя (ч. 2 ст. 312.2 ТК РФ). Такой же логикой руководствуйтесь и при указании места работы.

Так какую формулировку использовать в трудовом договоре?

С одной стороны, можно сделать так, как советуют чиновники. За такую формулировку вас не оштрафуют. Но правильно указать в качестве места работы именно организацию. Чтобы избежать недопониманий и споров с проверяющими, укажите еще, что работа осуществляется вне места нахождения работодателя по такому-то адресу. Стоит помнить, что если работник решит переехать, указание домашнего адреса потребует корректировки договора. На этот случай имеет смысл прописать порядок уведомления работодателя об этом и облегченный формат изменения этого условия договора.

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Декретнице сократили рабочую неделю на 1 час. Что отвечать контролерам из ФСС по поводу выплаты пособия

Юлия Жижерина

юрист практики трудового и миграционного права юридической компании «Пепеляев Групп»

- 1. Сколько часов работы суды признают неполным временем**
- 2. Можно ли ограничиться одним перерывом для кормления ребенка**
- 3. Как оспорить претензии ФСС России по командировкам во время детского отпуска**

Отказ ФСС России возместить детское пособие из-за 39-часовой недели можно оспорить. Суды считают такую неделю неполным рабочим временем, а работника — заслуживающим пособия.

Когда декретница выходит на работу, работодателя интересует, на сколько часов ее можно допустить, чтобы сохранить пособие по уходу за ребенком. По мнению ФСС России, неполным рабочим временем можно назвать 20-часовую неделю. Такая занятость не мешает родителю полноценно ухаживать за ребенком. Если декретница трудится, например, 35 часов, то ФСС отказывается возмещать детское пособие. Чтобы вернуть деньги, работодатели идут в суд.

Но суды не согласны с контролерами. Они признают неполным рабочим временем даже 39-часовую неделю. Работника, который ее отработал, нельзя лишать пособия по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет.

Чтобы оспорить решение ФСС России, вам понадобятся заявление работника, дополнительное соглашение к трудовому договору, приказ и табели. Ваша задача — доказать, что работник трудится меньше 40 часов в неделю. Не важно, что разница между фактом и нормой составит всего 1 час.

Закрепите в соглашении рабочую неделю не больше 39 часов

К слову говоря:

не отказывайте работнику, который просит установить неполное время. Суд отменит ваше решение (апелляционные определения Курского областного суда от 31.10.2013 по делу № 33-2641-2013, Омского областного суда от 20.11.2013 по делу № 33-7505/2013, Пермского краевого суда от 13.10.2014 по делу № 33-9146).

Работник может совмещать отпуск по уходу за ребенком и работу. Причем на таких условиях могут трудиться и мама, и папа ребенка. Главное, чтобы другой родитель не получал детское пособие (постановление АС Западно-Сибирского округа от 15.03.2016 по делу № А70-10092/2015).

Работодатель платит детское пособие вместе с зарплатой, если:

- работнику установили неполное рабочее время;
- он перешел на надомный труд (письмо ФСС России от 10.08.2010 № 02-02-01/08-4003).

Надомный труд доступен не для всех профессий, а вот выйти на неполный день готовы многие работники. И тут возникают проблемы с ФСС России. Они связаны с тем, что в Трудовом кодексе РФ нет понятия «неполное рабочее время». Упоминается только нормальная продолжительность рабочего времени — не более 40 часов в неделю.

Но, по мнению чиновников, чтобы получать пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет, работнику недостаточно трудиться чуть меньше 40 часов в неделю. Нужно значительно сократить рабочие часы.

Разобраться с неполным рабочим временем поможет Положение, утвержденное постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.04.1980 № 111/8-51 (далее — Положение № 111/8-51). В пункте 8 этого документа перечислены режимы работы, которые для него характерны.

Время работы, которое суды признают неполным
Развернуть
Развернуть

Время работы, которое суды признают неполным

Продолжительность работы*	Реквизиты судебных актов
39 часов в неделю, в том числе сокращение работы: — на 5 минут каждый день; — на 12 минут ежедневно; — на 30 минут 2 дня в неделю; — на 1 час	Постановления ФАС Уральского округа от 10.12.2008 № Ф09-9217/08-С2, от 08.07.2009 № Ф09-4211/09-С2, Северо-Западного округа от 23.11.2012 по делу № А21-620/2012, решения АС Красноярского края от 30.05.2012 по делу № А33-2044/2012, Пермского края от 29.05.2015 по делу № А50-6533/2015, г. Москвы от 21.07.2015 по делу № А40-69860/15, Тюменской области от 13.05.2016 по делу № А70-1700/2016
36 часов в неделю по 7,2 часа ежедневно	Постановление ФАС Дальневосточного округа от 19.09.2012 по делу № А51-3233/2012
7 часов в день	Решение АС Иркутской области от 01.02.2016 по делу № А19-14997/2015
4 часа в день	Постановления ФАС Уральского округа от 07.08.2007 по делу № А50-242/07, Западно-Сибирского округа от 10.08.2011 по делу № А27-397/2011
* Зарплату работнику платите пропорционально отработанному времени. Иначе ФСС России не примет к зачету расходы на пособие (постановление ФАС Волго-Вятского округа от 02.09.2010 по делу № А29-10887/2009).	

Пример

Работник трудился с понедельника по пятницу по 8 часов в день. Для него неполным рабочим временем будет:

- 8 часов в день по понедельникам и средам или
- 3,5 часа в день с понедельника по пятницу или
- 5-часов в день по вторникам и четвергам.

Эти примеры соответствуют признакам неполного рабочего времени. В каждом случае у работника есть право на детское пособие (постановление ФАС Уральского округа от 26.05.2010 № Ф09-3400/10-С2).

Кроме того, в советском акте прописана минимальная норма рабочих часов (абз. 3 п. 8 Положения № 111/8-51). Предполагается, что работать меньше 4 часов в день и 20–24 часа в неделю невыгодно ни работнику, ни работодателю. Эти нормативы и использует ФСС России, когда отказывается возмещать расходы.

Но работодатели оспаривают решения фонда в судах. В Трудовом кодексе РФ нет ограничений по продолжительности неполного рабочего времени. Поэтому даже 39-часовая неделя дает право на детское пособие (см. таблицу).

Так что, если декретница готова, то в дополнительном соглашении можно прописать режим, который будет меньше стандартного на 1 час. В то же время это станет поводом для пристального внимания ФСС России.

Установите работнице удобный ей режим работы в период декрета

Когда работник планирует выход на неполный день, он задумывает определенный режим работы. Например, полноценный рабочий день 3 дня в неделю. Работодателю этот ритм не всегда подходит. Тогда он предлагает работнику трудиться по 30 минут ежедневно или 1 час в неделю. Так пытаются избежать обвинений в нарушении ч. 3 ст. 256 ТК РФ. В ней закреплено право трудиться во время детского отпуска.

Еще возникают трения по пособию, когда работник приступает к работе, а работодатель прекращает выплаты, решив, что тот прервал детский отпуск. Чтобы избежать проблем, проговорите условия выхода заранее и детально пропишите их в соглашении и приказе.

Дополнительное соглашение. В дополнительном соглашении прописывают, как часто и на какое время работник будет появляться на работе в период декрета (см. образец соглашения). Договориться бывает сложно, поскольку каждая сторона считает, что график работы определяет она.

На заметку:

переход на неполное рабочее время подтвердят соглашение, приказ и табель учета рабочего времени. Контролируйте, чтобы во всех документах была одинаковая информация.

Суды оставляют за работниками право диктовать свой режим. Так, например, решил Пермский краевой суд. Он взыскал с работодателя средний заработок за время, пока работника не допускали к работе (определение от 13.04.2015 по делу № 33-3491). Аналогичный вывод сделал ВС Республики Коми в апелляционном определении от 22.10.2015 по делу № 33-5580/2015. Ссылка на п. 7 Положения № 111/8-51, где говорится, что режим работы в период декрета устанавливает администрация, работодателя не спасла.

Впрочем, есть и пример удачного для работодателя решения — определение Московского городского суда от 16.10.2014 № 33-35065. В этом деле работник настаивал на свободном графике и хотел сам регулировать продолжительность работы. Но он проиграл дело, поскольку трудился в медучреждении по графику, который устанавливает работодатель.

Образец:
соглаше-
ние о
неполном
рабочем
времени
во время
детского
отдыха

ОФОРМЛЕ- НИЕ

Присваивай-
те каждо-
му соглаше-
нию номер.
Вместе с
датой — это
стандартные
реквизиты

ФОРМУЛИ- РОВКИ

Можно про-
писать кон-
кретные даты
или пери-
од, например,
«до оконча-
ния отпуска
по уходу за
ребенком»

ВЫПЛАТЫ

Пропор-
циональ-
ная опла-
та — один
из призна-
ков неполно-
го рабочего
времени

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1-ДС к трудовому договору № 22/2013 от 12.01.2013

г. Москва

07.07.2016

Общество с ограниченной ответственностью «Бланк», в лице генерального директора Пастухова Анатолия Дмитриевича, действующего на основании устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», — с одной стороны и Савичева Анна Сергеевна, именуемая в дальнейшем «Работник», — с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», руководствуясь Трудовым кодексом РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем.

1. Внести изменения в трудовой договор № 22/2013 от 12.01.2013:

1.1. Изложить пункты 4.1–4.3 в следующей редакции:

«4.1. На период с 07.07.2016 по 31.12.2016 Работнику устанавливается режим неполного рабочего времени.

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха:

— рабочие дни: понедельник — четверг с 09.00 до 16.00;

— выходные дни: пятница, суббота, воскресенье;

— перерыв для кормления ребенка: продолжительность 30 минут — с 12.00 до 12.30;

— перерыв для отдыха и питания: продолжительность 1 час — с 12.30 до 13.30.

4.3. Продолжительность рабочей недели — 24 часа».

1.2. Изложить пункт 6.1 в следующей редакции:

«6.1. Оплата труда производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада 42 700 рублей в месяц.

6.1.1. Перерыв для кормления ребенка оплачивается в размере среднего заработка».

2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 07.07.2016.

3. Настоящее дополнительное соглашение составлено в 2 (двух) экземплярах: один экземпляр хранится у Работодателя, другой — у Работника. Соглашение является неотъемлемой частью трудового договора № 22/2013 от 12.01.2013.

РАБОТОДАТЕЛЬ:

Общество с ограниченной
ответственностью «Бланк» (ООО «Бланк»)
ИНН 7716605970
Адрес: 125040 г. Москва, ул. Правды, д. 2

РАБОТНИК:

Савичева Анна Сергеевна
Паспорт: серия 45 45 № 203222
от 14.05.1996 ОВД «Вешняки»
Место жительства: 105066 г. Москва,
ул. Ольховская, д. 28, стр. 4, кв. 14.

Работодатель:
Генеральный директор

А. Д. Пастухов
А. Д. Пастухов

Работник

А. С. Савичева 07.07.2016
А. С. Савичева

*Подпись представителя
соглашения*

Савичева 07.07.2016

Приказ об установлении неполного рабочего времени. В приказе работодатель фиксирует договоренности с работником и дает указания (см. образец приказа):

— руководителю работника, которому нужно распределить задачи между остальным коллективом. Кроме того, важно вовремя отпускать работника. Задерживать уход на перерывы для кормления ребенка и обеденный, значит, вызывать конфликт;

— табельщику, чья задача учитывать отработанные часы и фиксировать неявки и переработки. Введите приказом новое обозначение, чтобы отмечать продолжительность кормления ребенка;

— бухгалтеру, которого интересует, что делать с пособием: прервать или продолжить выплату. Ведь работник может выйти на неполный день и при этом прервать детский отпуск. Это бывает, если ухаживать за ребенком начинает другой член семьи. В таком случае получите от работника заявление и прекращайте выплаты.

Продолжайте платить пособие по уходу за ребенком, если работник не просит прервать детский отпуск. Иначе он взыщет задолженность по пособию через суд (кассационное определение Волгоградского областного суда от 15.12.2011 по делу № 33-15998/11).

Образец:
приказ
о непол-
ном рабо-
чем вре-
мени
и перерывах
для корм-
ления
ребенка

ЧАСЫ РАБОТЫ

Пропишите конкретный режим, а не ссылайтесь на соглашение с работником. Бухгалтеру не придется работать с несколькими документами

ТАБЕЛЬ

Придумайте условное обозначение для детских перерывов. Подходящего кода в форме № Т-12 нет

ВЫПЛАТЫ

Упомяните о пособии по уходу за ребенком. Неполное время позволяет работнику получать его и дальше

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «БЛАНК»
(ООО «БЛАНК»)

ПРИКАЗ № 25

г. Москва 07.07.2016

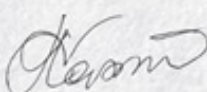
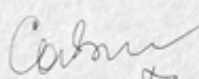
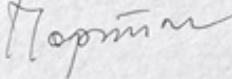
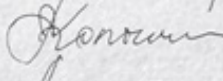
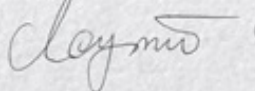
**Об установлении режима неполного рабочего времени
и перерывов для кормления ребенка**

В связи с выходом на работу руководителя АХО Савичевой Анны Сергеевны и в соответствии со статьями 93, 256 и 258 Трудового кодекса Российской Федерации

ПРИКАЗЫВАЮ:

- Считать на период с 07.07.2016 по 31.12.2016 руководителя АХО Савичеву А. С. работающей во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком.
- Установить на период с 07.07.2016 по 31.12.2016 руководителю АХО Савичевой А. С. неполное рабочее время. Продолжительность рабочей недели — 24 часа с режимом рабочего времени и времени отдыха:
 - рабочие дни: понедельник – четверг с 09.00 до 16.00;
 - выходные дни: пятница, суббота, воскресенье;
 - перерыв для кормления ребенка: продолжительность 30 минут — с 12.00 до 12.30;
 - перерыв для отдыха и питания: продолжительность 1 час — с 12.30 до 13.30. Ответственный — заместитель генерального директора Портнов Л. В.
- Ввести с 07.07.2016 для перерывов для кормления ребенка условное обозначение «КР». Использовать его при заполнении табеля учета рабочего времени. Ответственный — секретарь Лазарева О. П.
- Производить руководителю АХО Савичевой А. С.:
 - оплату труда — пропорционально отработанному времени;
 - оплату перерыва для кормления ребенка — в размере среднего заработка.
- Продолжить выплату ежемесячного пособия по уходу за ребенком руководителю АХО Савичевой А. С. в прежнем порядке. Ответственный — главный бухгалтер Копылова Т. Е.

Основание: заявление Савичевой А. С. от 04.07.2016, свидетельство о рождении Савичевой А. Д. V-МЮ № 684480 от 15.12.2015, дополнительное соглашение от 07.07.2016 № 1-ДС.

Генеральный директор		А. Д. Пастухов
С приказом ознакомлены:		
Руководитель АХО	 07.07.2016	А. С. Савичева
Заместитель генерального директора	 07.07.2016	Л. В. Портнов
Главный бухгалтер	 07.07.2016	Т. Е. Копылова
Секретарь	 07.07.2016	О. П. Лазарева

кстати

Работника с неполным днем можно отправить в командировку

Но ФСС России даже за мини-командировки отказывается возмещать расходы на детское пособие. У работодателя есть шанс оспорить такое решение. Пример уже есть.

Когда работник переходит на неполное рабочее время, это сказывается на зарплате. Получать он будет за отработанное время. В остальном все останется по-прежнему. Например, отпуск работника составит 28 дней и его можно отправить в командировку. В Трудовом кодексе РФ запрета нет.

ФСС России критично относится к командировкам в период детских отпусков. По его мнению, работник во время поездки не имеет право на пособие. Командировка исключает фактический уход за ребенком. В итоге с работодателя потребуют деньги обратно.

Попробуйте оспорить решение. Пример выигрышного для работодателя дела — постановление АС Волго-Вятского округа от 23.11.2015 по делу № А43-30708/2014. Настаивайте, что о невозможности ухода свидетельствуют командировки на месяц и больше. Этот признак упомянут в Правилах, утвержденных постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048. Значит, если командировка короче, платить пособие нужно.

Не обязывайте работницу отрабатывать перерывы для кормления ребенка

Работнице с ребенком до 1,5 лет полагаются перерывы для кормления ребенка (ч. 1 ст. 258 ТК РФ). Не важно, трудится она на обычных условиях или у нее неполное время. Рассмотрим, по каким правилам нужно предоставлять такой перерыв.

Правило 1. На перерыв для кормления ребенка имеют право не только женщины. Эта льгота полагается и папам, которые воспитывают малышей без мам (ст. 264 ТК РФ).

Правило 2. Перерыв для кормления ребенка целевой, но за него нельзя требовать отчет. У работодателя нет права интересоваться способом вскармливания (естественное, искусственное).

Правило 3. Перерыв для кормления ребенка предоставляют в дополнение к обеденному перерыву. Заменить один другим нельзя.

Правило 4. Продолжительность перерыва для кормления ребенка зависит от количества детей. За одного ребенка полагается 30-минутный отдых. Если детей двое и больше, работнику обеспечен часовой перерыв. Условие одно — возраст всех детей не превышает 1,5 года.

Правило 5. Время перерыва для кормления ребенка определяет женщина. Она указывает в заявлении, когда хочет использовать его. Варианты:

- присоединить к обеденному перерыву;
- использовать в начале рабочего дня;
- перенести на конец рабочего дня.

Правило 6. Количество перерывов для кормления ребенка зависит от продолжительности рабочего дня.

Например

За 6-часовой рабочий день — один перерыв. Работница работает с 9.00 до 15.30 с учетом 30-минутного обеда. В 12.00 начинается перерыв на кормление ребенка и обед. На работу женщина вернется в 13.00. Поскольку до окончания рабочего дня меньше 3 часов, перерыва больше не будет. Фактическая работа — 5,5 часов.

За 7-часовой рабочий день — два перерыва. Работница работает с 9.00 до 16.30 с учетом 30-минутного обеда. Перерывы на кормление и обед закончатся в 13.00. До окончания рабочего дня 3,5 часа. В 16.00 она уйдет на кормление ребенка. Фактическая работа — 6 часов.

Правило 7. Перерыв для кормления ребенка входит в рабочее время. Это значит, что вместо, например, 5 часов работница будет трудиться 4,5 часа. Обязать отработать 30 минут после окончания рабочего дня нельзя.

Правило 8. Перерыв для кормления ребенка нужно оплатить. Но за него работник получит средний заработок, а не зарплату. Поэтому отмечайте перерыв в таблице отдельным кодом.

Итак, уточните у работницы, которая вышла на неполное время, когда ей удобно использовать перерыв. И пропишите это условие в дополнительном соглашении о режиме работы на период детского отпуска.

Вы внимательно прочитали статью? Тогда ответьте на вопрос:

Теряет ли работающая декретница право на пособие при рабочей неделе в 39 часов?

Да, так как фактически это полноценная рабочая неделя

Да, пособия платят только тем, кто трудится не больше 20 часов в неделю

Нет, она имеет право на пособие даже при незначительном сокращении рабочего времени



Звезда
за правильный
ответ

УВОЛЬНЕНИЕ

12 неприятных сюрпризов от уволенного работника. Как сделать так, чтобы вас не застали врасплох

Александр Попов

шеф-редактор журнала «Трудовые споры»

- 1. В каких случаях больничный не поможет работнику оспорить увольнение**
- 2. Что делать, если бывший работник завел в соцсетях фейковую страничку начальника**
- 3. Когда на угрозу работника пожаловаться в ГИТ лучше не реагировать**

Содержание статьи:

1. Работник шантажирует компанию
2. Работник крадет или удаляет информацию
3. Работник препятствует увольнению
4. Работник оспаривает увольнение
5. Работник уходит к конкурентам

На практике встречается 12 ситуаций, с которыми часто сталкиваются компании при конфликтных увольнениях. Редакция «ТС» попросила экспертов в области трудового права порекомендовать, как поступать в том или иной случае.

Если увольняете конфликтного работника, будьте готовы к самым неожиданным поступкам с его стороны. Такие работники часто либо вредят компании, либо пытаются обогатиться за ее счет. И если вы заранее не просчитаете алгоритм действий работника в тех или иных обстоятельствах, то рискуете потерять деньги или репутацию.

Например, работник заводит в соцсетях фейковую страничку начальника и начинает писать от его имени гадости клиентам. Чтобы урезонить ретивого работника, подайте заявление