**Вопрос:** Обязательно ли писать заявление на отпуск по совместительству на два дня, если по основному месту работы специалист направлен в командировку на эти два дня, а по совместительству в эти дни у специалиста рабочих смен нет (дежурство согласно графику).

**Сообщаем:**

**….Работник-совместитель направлен в служебную командировку только по основному месту работы. Как в таком случае работодатель, у которого этот работник трудится по совместительству, должен отразить период его командировки в табеле учета рабочего времени (форма N Т-13)?**

**Ответ: По данному вопросу существует две позиции.**

**Позиция 1:** Указать в табеле буквенный (ДО) или цифровой (16) код, который обозначает отпуск без сохранения заработной платы, предоставляемый работнику по разрешению работодателя (Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 N 1).

**Обоснование:** Работодатель по согласованию с работником может предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы на весь период командировки, в которую он направлен другим работодателем (ч. 1 ст. 128 ТК РФ). За работником-совместителем сохраняется средний заработок только у того работодателя, который направил его в командировку (абз. 2 п. 9 Положения о служебных командировках).

 Как оформить отпуск без сохранения заработной платы (за свой счет)?

**Позиция 2:** Указать в табеле специальный код, утвержденный работодателем для случаев отсутствия работника в связи с направлением его в командировку по другому месту работы.

**Обоснование:** Работодатель вправе ввести такой код, руководствуясь Порядком применения унифицированных форм первичной учетной документации (утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1).

В период пребывания работника в командировке в табеле следует проставлять код НН или 30, который обозначает неявку по невыясненным причинам (до выяснения обстоятельств). Код, утвержденный приказом работодателя, нужно будет указать в табеле после представления работником документов, подтверждающих его нахождение в командировке. Такими документами могут быть заверенная другим работодателем копия приказа о направлении в служебную командировку, проездные документы (билеты), счет из гостиницы, свидетельствующий о периоде проживания работника по месту командирования.

Аналогично можно поступить и в том случае, если табель ведется по форме, самостоятельно разработанной работодателем.

 **Рекомендация по выбору позиции**

Второй способ целесообразнее применять в том случае, когда работник не желает брать отпуск без сохранения заработной платы на период командировки, в которую его направляет другой работодатель…..
**Источник:***Путеводитель по кадровым вопросам. Служебные командировки {КонсультантПлюс}*

Для поиска информации по вопросу использовались ключевые слова в строке «быстрый поиск»:

 «командировка по основному месту работы»

Важные моменты выделены цветом. Информация подготовлена 12.10.2018 года.

Услуга оказывается в соответствии с регламентом Линии консультаций: <http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/>

**ПОДБОРКА МАТЕРИАЛОВ ПО ВОПРОСУ:**

 *Статья: Нюансы направления в командировку работника-совместителя (Демидов Г.И.) ("Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение", 2018, N 5) {КонсультантПлюс}*

….Как быть с внешним совместителем

в случае командировки по основному месту работы?

Направление в командировку внешнего совместителя возможно лишь по договоренности с основным работодателем. При этом оформление и оплата командировки производятся по общим правилам (ст. 167, 287 ТК РФ).

Согласно п. 9 Положения о командировках работнику, работающему по совместительству, при командировании сохраняется средний заработок у того работодателя, который направил его в командировку. Соответственно, другим работодателем это время не оплачивается.

Если сотрудника направляют в командировку по основному месту работы, на работе по совместительству можно оформить отпуск без сохранения зарплаты. Работодатель вправе предоставить такой отпуск по его письменному заявлению.

В Письме от 05.03.2018 N 14-2/В-149 Минтруд особо обратил внимание, что вопросы с командировками необходимо продумывать уже при заключении трудового договора о работе по совместительству. При этом нужно выяснить, предполагает ли основная работа сотрудника командировки, а если предполагает, то урегулировать моменты, которые могут привести к разногласиям.

К сведению. В трудовом договоре с совместителем можно закрепить, что на время командировки по основному месту работы сотрудник подает заявление о предоставлении неоплачиваемого отпуска, а работодатель предоставляет ему таковой.

Также в названном Письме Минтруд ответил на вопрос о том, правомерно ли привлечение работника - внешнего совместителя к дисциплинарной ответственности в виде выговора за отказ поехать в командировку, которая совпала по времени с командировкой по основному месту работы.

Специалисты ведомства напомнили, что в соответствии с ч. 1 ст. 192 ТК РФ работодатель имеет право применить к работнику дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям) за совершение им дисциплинарного проступка. При этом дисциплинарным проступком является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

К сведению. В части 5 ст. 192 ТК РФ установлено требование, согласно которому при применении к работнику дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. При этом не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. Непосредственно порядок применения дисциплинарных взысканий прописан в ст. 193 ТК РФ.

Итак, работодатель обладает достаточными экономическими и организационно-управленческими возможностями для самостоятельного удовлетворения своих интересов во взаимоотношениях с работниками в случае совершения работником действий, не соответствующих законам или иным нормативным правовым актам. Кроме того, применение дисциплинарного взыскания является правом, а не обязанностью работодателя.

Если выполнение трудовых обязанностей по основному месту работы войдет в противоречие с интересами работодателя, заключившего трудовой договор с работником на условиях внешнего совместительства, работодатель имеет право принять на работу сотрудника, для которого данная работа будет основной, и расторгнуть трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, на основании ст. 288 ТК РФ….

 *{Вопрос: ...Как оформить командировку по основному месту работы внутреннего совместителя, работающего дистанционно? Правильно ли продолжить дистанционную работу по совместительству в командировке? (Консультация эксперта, Минтруд России, 2018) {КонсультантПлюс}}*

**Вопрос:** Внутренний совместитель, работающий в офисе и дистанционно (в свободное от основной работы время), направлен в командировку по основному месту работы. Как оформить направление этого работника в командировку? Правильно ли продолжить дистанционную работу по совместительству, а не отправить работника в отпуск без сохранения заработной платы?

**Ответ:** Трудовое законодательство не содержит положений, запрещающих работнику осуществлять работу дистанционно (в свободное от основной работы время), находясь при этом в командировке, при этом необходимо отметить, что при работе по совместительству продолжительность рабочего времени не должна превышать половину месячной нормы рабочего времени.

Работник направляется в командировку на основании письменного решения работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

В приказе желательно указать наименование работодателя, Ф.И.О. и должность работника, место, срок и цель командировки. Работника необходимо ознакомить с приказом под роспись.

**Обоснование:** В соответствии со ст. 60.1 Трудового кодекса РФ (далее - Кодекс) 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). Статьей 282 Кодекса совместительство определено как выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

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

Кодекс содержит определенный перечень условий, при которых работодатель не вправе направлять работников в служебные командировки. Например:

ч. 2 ст. 259 Кодекса установлено, что направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

ч. 3 ст. 203 Кодекса установлено, что в период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством;

положениями ст. 268 Кодекса запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Согласно ч. 1 ст. 284 Кодекса при работе по совместительству продолжительность рабочего времени не должна превышать половину месячной нормы рабочего времени. Если работника направляют в командировку по основному месту работы, то на работе по совместительству можно оформить отпуск без сохранения зарплаты. Работодатель вправе предоставить такой отпуск по письменному заявлению работника (Письмо Минтруда России от 05.03.2018 N 14-2/В-149).

В соответствии со ст. 312.1 Кодекса дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.

Так как при дистанционной работе работник вправе сам определять, в каком месте он будет ее выполнять, полагаем, что при наличии технической возможности выполнять дистанционную работу в командировке работник должен продолжить ее выполнение.

В соответствии с п. 3 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 N 749, работники направляются в командировки на основании письменного решения работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Распоряжение оформляется письменно, например в виде приказа о направлении в командировку. В приказе желательно указать наименование работодателя, Ф.И.О. и должность работника, место, срок и цель командировки. Работника необходимо ознакомить с приказом под роспись.

Г.М. Холопов

Министерство труда и

социальной защиты

Российской Федерации

18.05.2018

 *Путеводитель по трудовым спорам. Спорные ситуации при увольнении за прогул {КонсультантПлюс}*

**2.21. Правомерно ли увольнение за прогул (пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), если совместитель отсутствовал на рабочем месте, так как был направлен в командировку по основному месту работы?**

**Есть судебное постановление, которым увольнение в такой ситуации признано неправомерным.**

Вывод основан на следующем. Согласно ст. 282 ТК РФ совместительство - это выполнение другой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Если работник направлен в командировку по основному месту работы, это является уважительной причиной отсутствия на рабочем месте по совместительству.

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

*Апелляционное* *определение* *Московского городского суда от 02.09.2014 по делу N 33-29799*

**Требования работника:** признать увольнение незаконным, изменить формулировку основания и дату увольнения.

**Обстоятельства дела:** Работник, являющийся внешним совместителем, отсутствовал на рабочем месте в течение двух дней. В указанные дни он находился в командировке по основному месту работы. Уволен за прогул.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работник отсутствовал на работе по совместительству в связи со служебной командировкой по заданию своего основного работодателя, что является уважительной причиной.