**Отрасль:** сбыт фармацевтических товаров

**Постановщик задачи**: директор по персоналу

**Исполнитель задачи**: руководитель службы управления персоналом

**Задача:** для расширения присутствия компании на рынке нужно нанять 100 представителей в разных городах. Необходимо предложить варианты трудоустройства с условием компенсации (или предоставления автомобиля) и сдельной системой оплаты труда.

Рассмотрим поэтапный выбор наполнения трудового договора с фармацевтическим представителем.

**Первый фактор**, на который нужно обратить внимание – **удаленность**. Т.е. работник фактически находится в другом городе и даже регионе. Казалось бы, очевидным решением является заключение договора о дистанционной работе, но… у понятия «дистанционной работы» в рамках ст. 312.1 ТК РФ есть четкие характеристики:

- выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя…территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя;

- использование для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, с вязанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользований, в том числе сети «Интернет».

В нашей ситуации не выполняются сразу оба этих условия.

- мы ограничиваем выполнение трудовой функции определенной территорией (город и область), соответственно работник не может выполнять свою работу из любого места, которое ему удобно, в частности уехать в другой регион или заграницу;

- из структуры предложения мы можем предположить, что такая формулировка означает, что с использованием сети дистанционный работник должен выполнять всю порученную ему работу, а не какую-либо ее часть. Если исполнение отдельных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, предполагает явку в определенное место (например, на личную встречу с клиентом), такую работу нельзя признать дистанционной. Другими словами, если исполнение отдельных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, предполагает явку в определенное место (например, на личную встречу с представителями аптек), такую работу нельзя признать дистанционной (в этой части это подтверждает решение Октябрьского районного суда г. Уфы Республики Башкортостан от 09.04.2018 N 2-1418/2018)

*«Причинной связи между показаниями свидетеля Новоселовой Д.В и существом рассматриваемого спора также не усматривается, т.к.* ***взаимодействие работодателя и работника посредством использования информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и телефонных переговоров не является безусловным подтверждением о наличии между сторонами соглашения о дистанционном характере работы****.»*

В таком случае какие еще варианты оформления работников, работающих удаленно, мы можем рассмотреть:

1. Открытие обособленно подразделения с рабочим местом в каждом городе – абсолютно понятный вариант, полностью регулируемый законодательством.
2. Создание в компании дополнительного вида работы – удаленная работа. Поскольку закон не ограничивает работодателя в установлении видов работы, которые не ущемляют права работников и не снижают уровень их гарантий и компенсаций по сравнению с уже установленными, мы можем разработать и утвердить ЛНА, описывающий установление для отдельных должностей вида удаленной работы. При такой работе работодатель определяет территорию, на которой работник выполняет свою трудовую функцию, но во всем остальном применяет нормы главы 49.1 ТК РФ. Формально само нахождение работника мы не ограничиваем, но его отсутствие в пределах указанной территории делает выполнение им своей работы невозможным.

Это очень рискованный с точки зрения последствий вариант, т.к. такие режимы работы (несмотря на готовящийся законопроект о внесении изменений в ТК РФ) пока не утверждены законодательно, судебной практики по ним не существует, риски признания таких действий ущемляющими интересы работника крайне велики.

Рассмотрим варианты в сравнении:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|   | **Дистанционная работа** | **Обособленное подразделение** | **Удаленная работа** |
| **Плюсы** |
| Достаточно полно регулируется законодательством | V | V |  |
| Не нужно создавать обособленное подразделение, что освобождает работодателя от большого количества документальной работы | V |  | V |
| Не нужно создавать рабочее место, что сокращает затраты на поиск, найм и оборудование помещения | V |  | V |
| У работодателя не возникает обязанности по обеспечению охраны труда и безопасных условий для работника (ч.2 ст. 312.3 ТК РФ) | V |  |  |
| У работодателя появляются дополнительные возможности для расторжения ТД по своей инициативе, если они прописаны в ТД (ст. 31.5 ТК РФ) | V |  |  |
| **Минусы** |
| Указанная ранее неоднозначная позиция в части ограничения местонахождения работника | Х |  |  |
| Затраты на приобретение для работников усиленной квалифицированной ЭЦП | Х |  | Х |
| Слабый контроль за тем, насколько рационально работник использует свое рабочее время, а также переданные или компенсируемые транспортное и информационно-технические средства | Х | Ограниченно | Х |
| Сложности в учете рабочего времени и вынесении дисциплинарных взысканий за нарушения рабочего времени | Х |  | Х |
| Неоднозначная позиция судов в части применения разъездного характера работы | Х |  | Не известно |

Таким образом мы видим, что вариант с дистанционной работой наиболее понятен с точки зрения регулирования законодательством и несет в себе экономию затрат времени и расходов работодателя, вариант с обособленным подразделением очень затратный во всех смыслах, но при этом самый безопасный с точки зрения отношений с работником, а вариант с удаленной работой содержит очень много юридических рисков для компании.

Соответственно мы будем искать варианты обоснования, почему мы **можем** заключить договоры о дистанционной работе с такими работниками.

1. На это указывают ответы Роструда на официальном сайте онлайнинспекция.пф, который прямо говорят нам о то, что труд таких работников, как инженером по монтажу и обслуживанию оборудования, специалисты по бытовому ремонту, и иных работников, выезжающих для производства работ или оказания услуг на определенной территории вне места нахождения работодателя и получают от него задания с помощью сети Интернет и других информационных и телекоммуникационных – это дистанционная работа.

<https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view/114632>

<https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view/43617>

<https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view/3113>

Но основной ответ, который нас устраивает – это <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view/115496> . Он полностью описывает нашу ситуацию, к тому же учитывает разъездной характер работы.

*Добрый день! Юридический и фактический адрес нашей организации - Московская область. В регионах России планируем принять на работу медицинских и фармацевтических представителей (обособленных структурных подразделений предприятие в этих регионах не имеет). Рабочим местом этих представителей в течение рабочего дня считается место встречи, переговоров или любого другого мероприятия, согласно направленного Работником в офис Работодателя планом работ на день (неделю, месяц). 1. Можем ли мы заключить с такими работниками трудовой договор о дистанционной работе? 2. Имеет ли данная работа разъездной характер работы? 3. Может ли два условия – дистанционная работа и разъездной характер работы - быть одновременно прописаны в одном трудовом договоре о дистанционной работе.*

***Ответ:*** *Дистанционной признают работу, которую работник может выполнять вне стационарного рабочего места (например, дома, в транспорте, в кафе, в другом городе, за границей и т.д.), получая от работодателя задания с помощью сети Интернет и других информационных и телекоммуникационных технологий.
Из приведенного определения можно выделить два признака дистанционной работы:
1) выполнение определенной трудовым договором с дистанционным работником трудовой функции осуществляется 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.
2) использование для выполнения трудовой функции и взаимодействия с работодателем информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования (в т.ч. сети Интернет).
По нашему мнению, в описанной в вопросе ситуации данные признаки имеются.
Законодательство РФ не содержит запрета на установление в трудовом договоре с дистанционным работником разъездного характера работы.
Дистанционный работник время работы и время отдыха устанавливает самостоятельно по своему усмотрению. Иное может быть предусмотрено трудовым договором.*

***Правовое обоснование:*** *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» (ч. 1 ст. 312.1 Трудового кодекса РФ).
Статья 312.4 ТК РФ устанавливает, что если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению.
В соответствии с ч. 2 ст. 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются в т.ч. условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).*

Роструд в своих ответах указывает на необходимость соблюдения следующих параметров:

- необходимость указывать, что дистанционный характер работы;

- место выполнения работы;

- отсутствие рабочего места у работника;

- использование для получения работником заданий, а также для обмена информацией между работником и работодателем информационно-телекоммуникационных сетей общего пользований, в том числе сети «Интернет».

1. В соответствии с ч.2 ст. 57 ТК РФ одним из обязательных условий трудового договора является условие о месте работы. Каких-либо исключений для трудовых договоров о дистанционной работе трудовое законодательство не устанавливает. Следовательно, в таких договорах также должно быть определено место работы. В ситуациях, когда работа выполняется в месте, отличном от места нахождения работодателя и его структурных подразделений, как в случае с дистанционной работой, в качестве места работы следует указывать фактическое место выполнения трудовой функции (письмо Роструда от 07.10.2013 N ПГ/8960-6-1).
2. Согласно ст. 209 ТК РФ рабочее место - это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. При этом, как следует из ст. 57 ТК РФ, условие о рабочем месте не является обязательным для включения в трудовой договор. А трудовой договор о дистанционной работе вообще не может содержать такого условия, поскольку при дистанционной работе исключается контроль со стороны работодателя. Поэтому работодатель в праве внести в ТД условие о том, что трудовая функция будет выполняться работником дистанционно в "таком-то" населенном пункте (например, решение Арбитражного суда Ставропольского края от 30.08.2016 по делу N А63-7428/2016).
3. К тому же Роструд признает справедливым указание места работы для тех случаев, когда это позволяет устанавливать дистанционному работнику дополнительные гарантии по заработной плате или социальному страхованию (например, РКС и приравненные к ним местности и пр.), что в нашем случае актуально и улучшает положение дистанционного работника.
4. Суды также признают допустимым одновременное включение в трудовой договор работника условие как о дистанционной работе, так и разъездном характере работы (например, определение Самарского областного суда от 20.02.2018 N 33-2191/2018, определение Санкт-Петербургского городского суда от 23.05.2018 N 33-9021/2018, определение Тюменского областного суда от 17.04.2017 N 33-2293/2017 и др.).

Таким образом мы делаем вывод, что мы можем заключить с такими работниками договор о дистанционной работе с небольшими юридическими рисками для компании.

**Второй фактор –** разъездной характер работы. Он очевиден из выполняемой функции, но что тут следует учесть:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| В ЛНА утвержден Перечень должностей с разъездным характером работы, работник с ним ознакомлен | Абз.10 ч.2 ст.22, ч.2 ст. 168.1 ТК РФ, Письмо Роструда от 12.12.2013 № 4209-ТЗ, письмо ФНС от 06.08.2010 № ШС-37-3/8488 | "Согласно статье 168.1 Кодекса перечень работ, профессий, должностей работников постоянная работа которых имеет разъездной характер, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами." |
| Условие о разъездном характере работы указано в ТД с работником | абз.8 ч.2 ст. 57 ТК РФ, Письмо Роструда от 12.12.2013 № 4209-ТЗ |  " 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 (статья 166 Кодекса).отличие от командировок, носящих временный характер и ограниченных определенным сроком, работа, связанная с разъездами, должна носить постоянный характер." |
| В ЛНА утвержден перечень и размеры и порядок возмещения расходов, которые возмещает работодатель в связи со служебными поездками, работник с ними ознакомлен | Абз.10. ч.2 ст.22, ч.1 ст. 168.1 ТК РФ, письмо ФНС от 06.08.2010 № ШС-37-3/8488 | Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, указанных в части первой статьи 168.1 ТК РФ, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором (часть 2 статьи 168.1 ТК РФ).Минздравсоцразвития России письмом от 18.09.2009 № 22-2-3644 сообщил, что поскольку в действующем законодательстве понятие "разъездной характер работы" отсутствует, то решение вопроса об отнесении той или иной работы к работе, подпадающей под действие статьи 168.1 ТК РФ, принимается в организации. Возмещение расходов, предусмотренных статьей 168.1 ТК РФ, осуществляется при следующих условиях:- перечень работ, профессий, должностей работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, должен быть установлен коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом;Перечень возмещаемых на основании статьи 168.1 ТК РФ работнику расходов является открытым, поскольку позволяет возместить и иные расходы в связи со служебными поездками, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя. |
| В ЛНА утвержден порядок документального подтверждения служебных поездок для выплаты компенсаций, работник с ним ознакомлен | ч.2 ст. 168.1 ТК РФ, Письмо Роструда от 12.12.2013 № 4209-ТЗ, письмо ФНС от 06.08.2010 № ШС-37-3/8488 | Работодатель возмещает сотруднику расходы после возвращения из служебной поездки на основании расходных документов. Для этого сотрудник предоставляет в бухгалтерию документы, которые подтверждают его расходы в поездке. Как правило, сотрудник заполняет авансовый отчет и прикладывает к нему чеки, квитанции, проездные билеты, иные подтверждающие расходы документы.Также закон не запрещает установить по соглашению с работником фиксированные суммы выплат компенсации.  |

**Что еще необходимо учесть работодателю:**

* необходимо указать в ТД работника территорию, на которой он осуществляет поездки, чтобы служебная поездка не могла быть признана командировкой (например, Москва, Московская область);
* указать территорию также необходимо на случай, если работник попадет в аварию, и это условие поможет доказать, что это несчастный случай на производстве (абз.4 ч.3 ст. 227 ТК РФ). Работодатель выплатит работнику больничный в размере 100% среднего заработка, затем ФСС их засчитает в счет уплаты страховых взносов. Также работнику положены доп.выплаты от ФСС;
* в зависимости от территории указать в ТД работника, предусматривает ли для него работодатель выезды в удаленные локации и проживание в гостиницах и определяет ли это сам работник, либо это определяется между работником и руководителем в соответствующем задании. Возможно, работник будет работать только в пределах города и будет каждый день возвращаться домой, или, может быть работник будет ездить в удаленные города области, где останется ночевать. Все это нужно прописать, т.к. это напрямую ведет к перечню возмещаемых расходов;
* можно сразу прописать в ЛНА, что относится к расходам, связанным с разъездным характером работы (поскольку, например, расходы на питание в соответствии с письмом ФНС от 06.08.2010 № ШС-37-3/8488 «не являются расходами, связанными со служебными поездками»), перечень возмещаемых расходов по категориям: фиксированные и подтверждаемые, а также порядок подтверждения (путевой лист, чеки, рабочее задание и т.п.). Например, бензин выгоднее оплачивать по чекам, т.к. его расход напрямую зависит от километража, поэтому работнику может не хватить суммы на бензин, либо она будет превышать фактический расход. А вот оплату гостиницы можно сделать фиксированной для каждого региона в зависимости от рынка, чтобы у работника не было соблазна пожить в президентском люксе.

Что обычно компенсируют работникам:

* + Стоимость билетов на транспорт;
	+ Арендную плату за жилье;
	+ Проживание в гостинице;
	+ ГСМ;
	+ Мелкий или внеплановый ремонт автомобиля;
	+ Услуги мобильной связи и пр.
* также работодатель может установить отдельную надбавку доплату к заработной плате сотрудника (вместо возмещения) за работу в особых условиях (ч. 2 ст. 135 ТК, постановление ФАС Московского округа от 12.03.2012 по делу № А40-47608/11-91-203). Работники часто теряют подтверждающие документы, к тому же это увеличивает документооборот компании, а при надбавке или доплате процесс значительно упрощается. Но до последнего времени это была спорная позиция, т.к. по общему правилу она не признается заменой возмещения расходов, обозначенных в ст. 168.1 ТК РФ. Без документов, которые подтверждают расходы работника, работодателя могут обязать доначислить взносы. При спорах по этому вопросу можно использовать позицию Верховного суда РФ, которую он обозначил в Обзоре от 21.10.2015. Там разъяснено, что для налогообложения важно не название выплаты, а ее назначение.

Размер надбавки определяется с учетом отраслевого соглашения

Ee применяют, если работник:

* большую часть рабочего дня или весь день находится в разъездах;
* передвигается по работе преимущественно в пределах одной местности;
* не несет расходов на проезд и проживание в других регионах или за границей;
* тратит деньги на проезд в предсказуемом размере.

В этом случае работник не собирает чеки и билеты. Компенсацию за расходы он получит в конце месяца в виде надбавки.

Надбавка может устанавливаться как в фиксированной сумме, так и в процентах от оклада работника (если есть), пропорционально отработанному времени.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Параметры сравнения/ Вид компенсации** | **Компенсация документально подтвержденных расходов** | **Фиксированная надбавка** |
|
| Налог на прибыль | Учитывается в прочих расходах (письмо Минфи-на от 18.08.2008 № 03-03-05/87) | Учитывается в расходах на оплату труда (п. 3 ст. 255 НК РФ) |
| НДФЛ | Не облагается (письма Минтруда от 30.09.2014№ 17-4/В-462, Минфина от 22.01.2015№ 03-04-06/1626) | Первоначальная позиция — облагается (письма Минздравсоцразвития от 26.05.2010 № 1343-19, Минфина от 26.03.2012 № 03-04-06/9-76)Новая позиция — не облагается, если цель — компенсировать затраты работника (Обзор, утв. Президиумом ВС РФ 21.10.2015) |
| Взносы в ПФР, ФСС, ФФОМС |
| Документы, подтверждающие расходы | Отчеты о поездках маршрутные листы, билеты, чеки, табель учета рабочего времени | Табель учета рабочего времени |

Этот метод, безусловно удобен, но, поскольку, мы собираемся компенсировать работнику в основном ГСМ, то рассчитать «предсказуемый» расход топлива на день представляется весьма проблематичным.

Итого:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|   | **Всё по документам** | **Всё фикс.суммой** | **Всё одной надбавкой** |
| Простота оформления |  | **V** | **V** |
| Соответствует реальным затратам | **V** |  |  |
| Удобство для работника |  | **V** | **V** |
| Вероятность вопросов со стороны контролеров |  |  | **V** |

Самым простым, конечно, выглядит вариант надбавки, но в нашем случае ее практически невозможно корректно рассчитать на первоначальном этапе. В этом случае я предлагаю установить возмещение следующим образом:

* ГСМ – по чекам (как минимум первое время, потом возможен расчет некоторого среднего значения по конкретной локации и переход на надбавку);
* Мобильная связь – фиксированной суммой;
* Гостиница или найм жилья – фиксированной суммой (по возникновению необходимости);
* Ремонт автомобиля – по акту приема-передачи выполненных работ;
* Суточные (для очень больших территорий, где человек будет часто ночевать вне дома) – фиксированной суммой.

В дальнейшем возможен пересчет и изменение это в сторону установления фиксированной надбавки.

**Третий фактор** – предоставление автомобиля или компенсация за его использование.

В случае предоставления автомобиля все представляется более простым, т.к. компания берет автомобиль по договору лизинга и предоставляет его работнику, а всю остальную ответственность за обслуживание, страхование и прочие манипуляции с ним несет лизингодатель. К тому же законодательство позволяет сразу поставить лизинговый автомобиль на баланс организации, а это значит, можно сразу начислять амортизацию, оптимизируя налоговый учет. К тому же, по истечению срока лизинга, автомобиль можно не выкупать, а просто взять следующий. Однако, как показывает практика, лизинг автомобиля довольно финансово затратное мероприятие, и автомобиль в лизинге стоит в разы дороже, чем на рынке.

 В случае, если у принимаемого на работу работника нет своего автомобиля, либо он не готов его использовать в рабочих целях, это может быть удобным решением.

Если же работник хочет использовать свой автомобиль, то есть несколько вариантов.

При использовании личного автомобиля в служебных целях отношения сотрудника с организацией могут быть оформлены одним из следующих способов:

* выплата компенсации за использование для служебных поездок личного легкового автомобиля (ст. 188 ТК РФ);
* аренда транспортного средства с экипажем либо без экипажа (ст. 632, 642 ГК РФ);
* безвозмездное использование автомобиля (ст. 689 ГК РФ).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Выплата компенсации** | **Договор аренды ТС** | **Безвозмездное пользование** |
| Согласно ст. 188 ТК РФ при использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества, в том числе ТС, работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) ТС, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме. | В соответствии со ст. 642 ГК РФ по договору аренды транспортного средства без экипажа арендодатель предоставляет арендатору транспортное средство за плату во временное владение и пользование без оказания услуг по управлению им и его технической эксплуатации.В силу ст. 645 ГК РФ арендатор своими силами осуществляет управление арендованным транспортным средством и его эксплуатацию, как коммерческую, так и техническую. | По договору безвозмездного пользования (договору ссуды) одна сторона (ссудодатель) обязуется передать или передает вещь в безвозмездное временное пользование другой стороне (ссудополучателю), а последняя обязуется вернуть ту же вещь в том состоянии, в каком она ее получила, с учетом нормального износа или в состоянии, обусловленном договором (п. 1 ст. 689 ГК РФ). |

Из приведенной таблицы мы видим, что компенсация является для работодателя самым простым и удобным способом использовать личный автомобиль работника.

Чтобы ее оформить, нужно соблюсти следующие условия:

1. трудовой договор с таким сотрудником вносим следующие пункты:
* работодатель обязуется оплачивать сотруднику все транспортные расходы, возникшие у сотрудника в результате поездок по поручениям работодателя. При этом водитель обязан представить работодателю в подтверждение своих транспортных расходов квитанции, чеки, другие документы с обязательным указанием суммы и даты произведенных расходов;
* сотрудник обязан регулярно диагностировать свое транспортное средство, если оно эксплуатируется в качестве рабочего, во избежание его частого ремонта. Оплата за диагностику автомобиля лежит на работодателе в объеме и на условиях, оговоренных в дополнительном соглашении (соглашении о диагностике транспортного средства), которое является неотъемлемой частью настоящего договора;
* необходимость вести учет всех поездок, а именно: маршруты, время отъезда и время прибытия как в пункт назначения, так и в организацию.
1. Для того чтобы подтвердить факт использования личного автомобиля именно в служебных целях, необходимо оформлять трекинг служебных поездок с прилагаемыми чеками ГСМ. Выплату компенсации расходов производите на основании приказа руководителя (письмо Минфина от 05.12.2012 № 03-03-06/1/629).
2. Компенсация за использование личного автомобиля начисляйте ежемесячно в твердой сумме, независимо от количества календарных дней в месяце. За время, когда сотрудник находился в отпуске, командировке или болел, компенсация не выплачивается.
* Чтобы обосновать начисление компенсации, потребуйте от сотрудника:
* копию технического паспорта автомобиля (свидетельства о регистрации автомобиля);
* копию доверенности (если сотрудник управляет автомобилем по доверенности).

Такие выводы следуют из писем Минфина от 13.04.2007 № 14-05-07/6 и от 29.12.2006 № 03-05-02-04/192, МНС от 02.06.2004 № 04-2-06/419.

Вывод, который можем сделать мы – оптимально компенсировать использование работником личного автомобиля, чтобы не переплачивать лизинговой компании, и не нести ответственности за его техническое состояние и обслуживание.

Что же касается многократно упоминаемых здесь для различных целей путевых листов, заданий служебных поездок и отчетов по ним, то в настоящее время существуют системы, позволяющие отказаться от использования устаревших бумажных вариантов.

Я предлагаю оснастить всех работников либо рабочими планшетами, либо использовать личные мобильные телефоны работников для установки приложений, позволяющих не только с помощью GPS системы отслеживать их перемещения, но и там же заполнять отчеты по поездке. На рынке есть ряд таких решений, например, <https://www.gdemoi.ru/gps-monitoring/b2b/sotrudniki/>.

Использование такого приложения нужно прописать в ЛНА, а также это будет регламентировать электронный документооборот с работником в рамках постановки и выполнения рабочих задач, т.к. у работника есть доступ в личный кабинет, и это будет эквивалентом его простой цифровой подписи.

**Четвертый фактор, самый важный** – непосредственно система оплаты труда.

Мы решили, что работники будут работать на сдельной системе оплаты труда. Но, прежде чем приступить к анализу самой эффективной схемы, мы учитываем, что есть

**Отраслевое тарифное соглашение по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности Российской Федерации на 2019-2021 годыСоглашение подписано 25 июля 2018 г., зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 16 августа 2018 г., регистрационный № 15/19-21.**

*5.2. Минимальный размер тарифной ставки (оклада) работников 1-го разряда, занятых в нормальных условиях труда в организациях химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности, устанавливается в размере не менее 1,4 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации. Рекомендовать работодателям до истечения срока действия настоящего Соглашения довести минимальный размер тарифной ставки (оклада) до уровня не менее 1,6, исчисляемого по отношению к указанной величине.*

*5.3. Установленный минимальный размер тарифной ставки является основой для дифференциации минимальных размеров тарифных ставок (окладов) всех профессионально-квалификационных групп работников, включая работников организаций непроизводственной сферы, входящих в структуру организаций, с учетом сложившихся отраслевых пропорций в уровнях оплаты труда.*

*Размеры тарифных ставок (окладов) определяются без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, которые могут устанавливаться работникам лишь свыше указанного минимального размера тарифной ставки (оклада).*

*5.4. Оплата труда работников производится исходя из тарифных сеток для оплаты труда рабочих и схем должностных окладов руководителей, специалистов и служащих или Единой тарифной сетки оплаты труда (Единой сетки оплаты труда) для всех категорий работников, принятых в организации.*

*5.5. При разработке форм и систем оплаты труда работодатель предусматривает удельный вес постоянной части в структуре заработной платы работника (тарифная ставка (оклад), а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и др. доплаты и надбавки, носящие постоянный характер) в размере не менее 65 процентов. Рекомендовать работодателям до истечения срока действия настоящего Соглашения довести удельный вес постоянной части до 70%.*

*5.6. Работодатели стремятся довести среднюю заработную плату работников организации и поддерживать ее в течение срока действия Соглашения на уровне не менее 4-х прожиточных минимумов трудоспособного населения, установленных в данном субъекте Российской Федерации.*

*5.7. Не реже одного раза в год проводится индексация минимальных размеров тарифных ставок (окладов) персонала в пропорциях фактического изменения величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации на основании данных Федеральной службы государственной статистики (Росстат) нарастающим итогом с момента предыдущей индексации.*

*При индексации один раз в год индекс изменения величины прожиточного минимума определяется по официальным данным Росстата нарастающим итогом за последние 4 квартала, по которым были опубликованы официальные статистические данные Росстата, на момент проведения индексации. При проведении индексации чаще, чем один раз в год, порядок расчета индексации устанавливается по указанному принципу.*

*Коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, может быть установлен иной порядок индексации, обеспечивающий более высокий уровень тарифных ставок (окладов).*

*5.8 Тарифные ставки работников, соотношения между тарифными ставками по видам работ, разрядам и окладам по должностям, порядок оплаты и стимулирования работников устанавливаются коллективными договорами или локальными нормативными актами организации, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной (объединенной) профсоюзной организации.*

*5.9. Введение, замена и пересмотр норм труда, изменение действующих условий оплаты и стимулирования труда производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной (объединенной) профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до наступления соответствующих событий.*

*5.10. Тарификация работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим производится по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих или по соответствующим профессиональным стандартам.*

*5.11. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.*

*При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.*

*При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата труда производится в соответствии с объемом выполненной работы.*

*5.15. Доплаты за работу в ночную и вечернюю смены предусматриваются коллективными договорами или локальными нормативными актами организации в размере не менее 40 и 20 процентов тарифной ставки (оклада), соответственно.*

*5.18. Работникам может выплачиваться надбавка за стаж работы, если это предусмотрено коллективным договором.*

(*Помимо всех последующих выводов о заработной плате я также хочу обратить внимание, что с дистанционными работниками лучше прописать в ТД часы, в которые они осуществляют свои служебные поездки, потому что п.5.15 предусматривает оплату не только ночного, но и вечернего времени в повышенном размере).*

Отсюда мы можем сделать неутешительный (☺) вывод о том, что при установлении работнику условий оплаты труда в ТД мы не сможем отказаться от постоянной части заработной платы, которая должна быть не менее 65%-70% от всей суммы заработной платы.

Из которой обязательна к выплате сумма не менее 1,4-1,6 от минимального прожиточного минимума в соответствующем регионе. Такой минимум может быть больше федерального МРОТ, а также прожиточного минимума (ст. 133.1 ТК). Такие региональные соглашения действуют, например, в Москве, Тульской области и пр.

Заработная плата работника будет состоять из двух основных частей:

Оклад: МРОТ х 1,6 (возьмем стандартный 12300 х 1,6=19680) + компенсация дистанционным работникам за используемые или арендованные информационно-технические средства, средства защиты информации и пр. + возмещение расходов в связи со служебными поездками + компенсация за работу в работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению = **не менее 70%** от заработной платы, постоянная часть.

Переменная часть – 30% за выполнение нормы выработки. В нашем случае это может быть количество заключенных договоров с аптеками.

Поскольку наша основная задача на данный момент – это захват рынка, то я бы предложила первое время использовать **сдельно-прогрессивную** систему оплаты труда, т.е. оплачивать количество заключенных договоров в рамках нормы (например, 3 в неделю) до по неизменным расценкам, а договоры сверх нормы по повышенным расценкам.

Т.е. 70% - это фиксированная часть (предположим 30000 рублей), а еще 1 рублей работник получает за переменную часть, т.е. за 12 заключенных договоров (приблизительно 1071 рубль за договор). Либо пропорционально количеству заключенных договоров. Любой договор, заключенный сверх 12 будет оплачиваться в повышенном размере, например, 1500 рулей за договор.

Сдельно-прогрессивная система оплата труда эффективна для быстрого наращивания объемов, но у нее есть свои минусы – в погоне за количеством страдает качество. Эта система работает эффективно не дольше 6 месяцев. Договоры могут быть на очень несущественные суммы или аптеки могут ничего не закупать.

Поэтому в перспективе я предлагаю добавить третью составляющую заработной платы, а именно перейти на **сдельно-премиальную** систему оплаты труда, где за другие показатели (например, сумма заказа, количество заказов от аптеки в месяц, заказы редких препаратов и пр.), т.е. она прямо направлена на получение прибыли. При это премия за качество выполняемой работы может быть выше, чем повышенная расценка за простое заключение дополнительных договоров.

В дальнейшем мы также можем ввести элементы современных систем оплаты труда, которые будут включать получение работником определенных бенефитов от компании при достижении определенного стажа работы или уровня продаж. Такими бенефитами могут быть ДМС, оплата занятий спортом, санаторного отдыха и пр.

При сложной системе сдельных расценок их не обязательно прописывать в трудовом договоре с работником, можно указать отсылку к ЛНА, который прописывает полный их перечень.

Если сдельные расценки индивидуальные, то их нужно отразить в ТД.

Планы работ с дистанционным работником, порядок их направления ему, подтверждения им их получения и отчетов по проделанной работе также должны быть прописаны в ТД. Чем детальнее это будет прописано, тем легче это контролировать и при необходимости привлекать к дисциплинарной ответственности.