

## Подвижной характер работы: как правильно отразить в трудовом договоре?

### Вопрос

**Наша организация занимается прокладкой труб к строящимся домам. Есть объекты в различных районах, в том числе и в ЛО. Большинство работников – это монтажники наружных трубопроводов. Как правильно в трудовом договоре поставить характер работы (1) и место работы (2)?**

### Ответ

1. В трудовом договоре с работниками – монтажниками наружных трубопроводов – можно указать характер работы – «подвижной».

2. В трудовом договоре с работником обязательным является указание места работы – это наименование организации – работодателя, юридический адрес компании.

Дополнительное условие трудового договора – рабочее место сотрудника – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой, т.е. объекты строительства, реконструкции и т.д. В таком случае, достаточно прописать формулировку – рабочим местом являются объекты организации работодателя, в соответствии с заключенными работодателем договорами, либо территория объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию.

### Обоснование

1. Понятие «подвижной характер работы» не предусмотрено [ТК](#) РФ. Соответствующие определения содержатся в некоторых отраслевых документах. Подвижной характер работ в строительстве предусматривает частую передислокацию организации (перемещение работников) или их оторванность от постоянного места жительства. Подвижной характер работы – это режим работы с частой передислокацией организации (перемещением работников) или оторванностью от постоянного места жительства ([п. 1](#) Положения о выплате надбавок, связанных с подвижным и разъездным характером работ в строительстве, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 01.06.1989 N 169/10-87). При этом у работника не всегда есть возможность ежедневно возвращаться к месту своего проживания. Подвижной характер работы может быть у строителей, охранников вневедомственной охраны и др.

2. Согласно [ст. 57](#) Трудового кодекса РФ одним из обязательных для включения в трудовой договор является условие о месте работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения. При приеме на работу в организацию указывают в качестве места работы саму организацию, то есть ее наименование, и адрес нахождения организации – работодателя.

Согласно [ст. 57](#) ТК РФ в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями,

локальными нормативными актами. О том, что понимается под рабочим местом, говорится в [ст. 209](#) ТК РФ: рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Можно указать в трудовом договоре, что рабочим местом является местонахождение конкретных объектов, на которых будет работать сотрудник, так как четкое указание нахождения рабочего места, с адресом, поможет работодателю в случае увольнения работника за прогул.

Фактически рабочим местом являются объекты строительства, реко При этом не нужно перечислять все объекты и их местоположение с адресами, к тому же сроки окончания работ на них могут быть минимально короткими, и это вызовет необходимость достаточно часто вносить изменения в трудовой договор.



На вопрос отвечала:

**Ольга Яковлевна Решетова**

консультант ИПЦ «Консультант+Аскон»