

**Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 7 мая 2024 г.
N ПГ/08142-6-1**

Вопрос: Работница находится в отпуске по уходу за ребенком и работает на 0,3 ставки. Режим работы удаленный, рабочее время составляет три часа в день. В настоящее время работодатель проводит обязательную диспансеризацию всех работников. Должны ли работнице предоставлять день освобождения от работы для прохождения диспансеризации?

Ответ: Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, зарегистрированное 8 апреля 2024 года, в пределах компетенции сообщает. В соответствии с частью первой статьи 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (часть четвертая статьи 185.1 ТК РФ).

Согласно части пятой статьи 185.1 ТК РФ работники обязаны представлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

В соответствии с частями 4, 6 статьи 46 Федерального закона от 21 ноября 2011 года N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" диспансеризация представляет собой комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований, проводимых в целях оценки состояния здоровья (включая определение группы здоровья и группы диспансерного наблюдения) и осуществляемых в отношении определенных групп населения в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случаях, установленных законодательством Российской Федерации, прохождение и проведение медицинских осмотров, диспансеризации и диспансерного наблюдения являются обязательными.

Согласно части первой статьи 312.1 ТК РФ дистанционной (удаленной) 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, в том числе сети Интернет, и сетей связи общего пользования.

Частью второй статьи 312.1 ТК РФ установлено, что трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). Из части третьей статьи 312.1 ТК РФ следует, что под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в части второй статьи 312.1 ТК РФ, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ (часть четвертая статьи 312.1 ТК РФ).

Частью первой статьи 93 ТК РФ предусмотрено, что по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

В соответствии с частью четвертой статьи 93 ТК РФ работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

В связи с вышеизложенным полагаем, что гарантии, предусмотренные статьей 185.1 ТК РФ, распространяются на дистанционных работников, в том числе работающих на условиях неполного рабочего времени.

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник Правового управления Роструда

Б.С. Гудко