

РАЗЪЕЗДНОЙ ХАРАКТЕР РАБОТЫ: КАК ОФОРМИТЬ И ОПЛАТИТЬ

В консультации мы расскажем, для каких работников целесообразно установить разъездной характер работы и как это правильно оформить и оплатить.



Когда работа носит разъездной характер?

Понятие «разъездной (подвижной) характер работ» в КЗоТе не определено. Поэтому в данном вопросе следует руководствоваться постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС

от 01.06.89 г. № 169/10-87, которое продолжает действовать на основании постановления ВРУ от 12.09.91 г. № 1545-XII.

О том, что работа носит разъездной характер, можно говорить, когда работники (например, экс-

педиторы, сборщики урожая) должны выполнять работу на объектах, расположенных на значительном расстоянии от местонахождения предприятия, и в связи с этим вынуждены ежедневно выезжать и возвращаться к месту работы, что занимает не менее двух-трех часов в день. Именно так характеризует разъездную работу Минсоцполитики в письме от 17.11.06 г. № 307/13/133-06 (далее – Письмо № 307).

С учетом специфики своей хозяйственной деятельности **предприятие вправе самостоятельно установить перечень работ, должностей, профессий, работы по которым носят разъездной (подвижной) характер** (письма Минтруда от 13.09.06 г. № 905/13/84-06 и Минфина от 16.02.17 г. № 31-08030-16-10/4313).

Руководствуясь Письмом № 307 и исходя из специфики хозяйственной деятельности, предприятие в коллективном договоре устанавливает разъездной характер работы и надбавки к тарифным ставкам сотрудникам. В частности, **в колдоговоре** (положении об оплате труда) можно указать:

- перечень должностей (профессий), для которых вводится разъездной характер работы;
- размер доплаты за такие работы;
- порядок учета рабочего времени работников с разъездным характером работы.

После отражения условий установления надбавок во внутреннем локальном акте предприятия они вводятся в действие путем издания приказа по предприятию.

Рекомендуем также указать на разъездной характер работы **в трудовом договоре** с работником и в его **должностной инструкции**.

Чем разъездная работа отличается от командировки?

Командировка – это поездка наемного работника на определенный срок в другой населенный пункт по распоряжению и за счет средств работодателя для выполнения вне места постоянной работы служебного поручения, связанного с основной деятельностью работодателя (п. 1 разд. I Инструкции о служебных командировках в пределах Украины и за границу, утвержденной приказом Минфина от 13.03.98 г. № 59, далее – Инструкция № 59).

Работа разъездного характера не считается командировкой. Согласно п. 2 разд. I Инструкции № 59 служебные поездки работников, постоянная работа которых проходит в пути или имеет разъездной (подвижной) характер, не считаются командировками, **если иное не предусмотрено законодательством, колдоговором предприятия или трудовым договором между работником и работодателем.**

Следовательно, если работодатель не определит работы, связанные с выполнением должностных обязанностей в другом населенном пункте, как разъездные, тогда они будут считаться заданием, для выполнения которого оформляется **командировка**.

Если все оформлено правильно, то служебные поездки работников с разъездным характером работы не считаются командировками, а значит, и суточные им не выплачиваются. В таблице учета рабочего времени такие дни отмечаются как обычные рабочие дни, за которые работникам начисляется зарплата.

Работники сельхозпредприятия выезжают для работы в другой населенный пункт (филиал предприятия) и к вечеру возвращаются обратно. Как лучше это оформить и оплатить: как командировку или как работу с разъездным характером?

В определении служебной командировки **ее минимальная продолжительность не установлена**. Следовательно, выполнение служебного поручения в другом населенном пункте по распоряжению руководителя даже в течение дня будет считаться командировкой.

При этом местом постоянной работы считается то подразделение предприятия (головной офис, филиал и т. д.), которое указано в качестве места постоянной работы работника в трудовом договоре (п. 2 разд. I Инструкции № 59). То есть служебной командировкой будет считаться поездка работника филиала на головное предприятие, расположенное в другом населенном пункте, и, наоборот, работника головного предприятия – в филиал.

Как правило, оплата труда командированного работника за выполненную работу осуществляется за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы, и согласно условиям, определенным трудовым или коллективным договором. При этом размер такой оплаты не может быть ниже среднего заработка (п. 13 разд. I Инструкции № 59). Но если графики по месту работы и на предприятии, куда командировается работник, не совпадают, тогда предприятие вправе установить во внутреннем локальном акте (обычно в Положении о командировках) другой порядок оплаты труда.

Если работа, связанная с поездками на значительные расстояния и возвращением к месту работы в нерабочее время, носит постоянный характер, работодатель может установить такому работнику разъездной характер работы. Тогда работник не будет считаться командированным, его труд будет оплачиваться в дни разъездов как обычная зарплата. Кроме того, под обложение НДФЛ и во-

енным сбором (далее – ВС) попадет доплата за разъездной характер работы.

Но это еще не все. Может так случиться, что работнику, находящемуся в разъездах, потребуется нанять помещение. В этом случае, по мнению налоговиков, возмещение предприятием таких расходов следует рассматривать как компенсационные выплаты, которые включаются в зарплату и облагаются НДФЛ, а значит, и ВС (ОИР, категория 103.02). Если рассматривать эти индивидуальные выплаты как доход работника, то возникает риск начисления на их суммы ЕСВ на основании пп. 2.3.4 Инструкции № 5.

Поэтому, на наш взгляд, если разъездная работа не вписывается в рамки определения из Письма № 307, то ее не надо к нему привязывать. **Пусть такие поездки считаются командировками.** Это больше соответствует их реальной сути и **выгоднее с точки зрения налогообложения.**

Надо ли работнику доплачивать за разъездной характер, и если да, то сколько?

Доплаты (надбавки) к тарифным ставкам (окладам, должностным окладам) компенсационного характера – это выплаты сверх оплаты за выполнение должностных обязанностей в рабочее время, которые учитывают дополнительную работу, а также условия и режимы труда (п. 13 разд. I Методических рекомендаций по организации материального стимулирования труда работников предприятий и организаций, утвержденных приказом Минтруда и соцполитики от 29.01.03 г. № 23).

Поскольку работники несут повышенные расходы, связанные с частой передислокацией организации или оторванностью от постоянного места жительства, на практике предприятие компенсирует такие расходы путем **установления доплат к тарифным ставкам, должностным окладам за разъездной (подвижной) характер работ.**

Целесообразность установления надбавки и определение ее размера – прерогатива предприятия (ст. 97 КЗоТ; ст. 15 Закона от 24.03.95 г. № 108/95-ВР «Об оплате труда», далее – Закон № 108).

Согласно рекомендациям Минсоцполитики (письмо от 13.09.06 г. № 905/13/84-06), если предприятие решило установить надбавку за разъездной (подвижной) характер работ, ему следует руководствоваться нормами постановления КМУ от 31.03.99 г. № 490 «О надбавках (полевом обеспечении) к тарифным ставкам и должностным окладам работников, направленных для выполнения монтажных, наладочных, ремонтных и строительных работ, и работников, работа которых выполняется вахтовым методом, постоянно проводится в пути или имеет разъездной (подвижной) характер» (далее – Постановление № 490).

В п. 1 Постановления № 490 определено, что размер надбавки за разъездной характер работы **не может превышать предельные размеры суточных, установленные КМУ для командировок по Украине.** Если же работа имеет разъездной характер за пределами Украины, размер надбавок не может превышать 80 % предельных норм суточных расходов, установленных КМУ для командировок за границу.

Однако отметим, что Постановление № 490 устанавливает правила для предприятий **бюджетной** сферы.

Полагаем, что **хозрасчетные предприятия** для установления предельного размера надбавок (по аналогии с командировочными нормами) могут использовать не облагаемую НДФЛ сумму суточных, предусмотренную пп. «а» пп. 170.9.1 Налогового кодекса (далее – НК) для командированных. В 2021 году в пределах Украины это 600 грн в день, за пределами Украины – 80 евро в день по официальному обменному курсу гривни к евро, установленному НБУ, в расчете за каждый день.

Однако подчеркнем: **привязка к командировочным нормам – ваше право, а не обязанность.** Вы можете установить собственный размер надбавок исходя из специфики своей хозяйственности.

Что касается расходов на проезд к месту назначения и обратно, а также наем жилья, понесенных в связи с нахождением работника вне места основной работы, то и здесь стоит ориентироваться на порядок компенсации аналогичных расходов для командированных (п. 3 Постановления № 490). То есть для возмещения расходов работник должен заполнить и представить **Отчет об использовании средств, выданных на командировку или под отчет.** Срок его подачи законодательно не установлен (ведь это не командировка), но советуем соблюдать сроки, установленные п. 170.9 НК для командировок.

Кроме того, предприятию следует разработать внутренний документ, в котором будет зафиксировано количество дней, за которые работнику положена надбавка за разъездной характер работы.

Также отметим, что доплаты за разъездной характер работ не учитываются при исчислении зарплаты работника для обеспечения ее минимального размера. То есть такие надбавки выплачивают сверх минимального размера зарплаты (в 2021 году – 6 000 грн) (ст. 31 Закона № 108).

Каким налогами облагается надбавка за разъездной характер работы?

Надбавки, доплаты и премии как составляющие в структуре зарплаты определены Инструкцией по статистике заработной платы, утвержденной

приказом Госкомстата от 13.01.04 г. № 5 (далее – Инструкция № 5).

Для целей обложения НДФЛ данная надбавка в размерах, предусмотренных трудовым (коллективным) договором, рассматривается как **зарплата** (ОИР, категория 103.02). Следовательно, сумма надбавки **облагается НДФЛ по ставке 18 %, из нее удерживают ВС по ставке 1,5 %**. Также надбавка учитывается при определении предельного размера дохода, дающего право на налоговую социальную льготу.

Надбавки за разъездной характер работы отнесены к выплатам за счет средств работодателя,

на которые **не начисляется ЕСВ** (п. 10 разд. I Перечня видов выплат, осуществляемых за счет средств работодателей, на которые не начисляется единый взнос на общеобязательное государственное социальное страхование, утвержденное постановлением КМУ от 22.12.10 г. № 1170). Это касается суммы надбавок, **не превышающей предельный размер, установленный в колдоговоре (Положении об оплате труда, приказе по предприятию)**. В противном случае надбавки, выплаченные сверх утвержденного предела, могут быть расценены при проверке как индивидуальные и на них придется начислять ЕСВ (пп. 2.3.4 Инструкции № 5).

ВЫВОДЫ



Если специфика хозяйственной деятельности предприятия предполагает наличие работ, должностей, профессий, работа по которым связана с постоянными разъездами, есть смысл указать на это в должностных инструкциях и трудовом договоре с работником. Перечень таких должностей (профессий), размеры доплаты за эти работы и порядок учета рабочего времени следует закрепить в колдоговоре предприятия. Тогда разъезды работников не будут квалифицироваться как командировки.

Надбавка за разъездной характер работы рассматривается как зарплата с соответствующим налогообложением. На сумму надбавки не начисляется ЕСВ, если она выплачивается в размерах, не превышающих предельные.