

## РОЗ'ІЗНИЙ ХАРАКТЕР РОБОТИ: ЯК ОФОРМИТИ ТА ОПЛАТИТИ

У консультації ми розповімо, для яких працівників доцільно встановити роз'їзний характер роботи та як це правильно оформити й оплатити.



### *Коли робота носить роз'їзний характер?*

Поняття «роз'їзний (пересувний) характер робіт» у КЗпП не визначено. Тому в даному питанні слід керуватися постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПР від 01.06.89 р. № 169/10-

87, яка продовжує діяти на підставі постанови ВРУ від 12.09.91 р. № 1545-XII.

Про те, що робота носить роз'їзний характер, можна говорити, коли працівники (наприклад, експедитори, збиральники врожаю) повинні ви-

конувати роботу на об'єктах, розташованих на значній відстані від місцезнаходження підприємства, і у зв'язку із цим змушені щодня виїжджати та повертатися до місця роботи, що займає не менше двох-трьох годин на день. Саме так характеризує роз'їзну роботу Мінсоцполітики в листі від 17.11.06 р. № 307/13/133-06 (далі – Лист № 307).

З урахуванням специфіки своєї господарської діяльності **підприємство має право самостійно встановити перелік робіт, посад, професій, роботи за якими носять роз'їзний (пересувний) характер** (листи Мінпраці від 13.09.06 р. № 905/13/84-06 і Мінфіну від 16.02.17 р. № 31-08030-16-10/4313).

Керуючись Листом № 307 і виходячи зі специфіки господарської діяльності, підприємство в колективному договорі встановлює роз'їзний характер роботи та надбавки до тарифних ставок співробітникам. Зокрема, **у колдоговорі** (положенні про оплату праці) можна вказати:

- перелік посад (професій), для яких вводиться роз'їзний характер роботи;
- розмір доплати за такі роботи;
- порядок обліку робочого часу працівників із роз'їзним характером роботи.

Після відображення умов установаження надбавок у внутрішньому локальному акті підприємства вони вводяться в дію шляхом видання наказу по підприємству.

Рекомендуємо також указати на роз'їзний характер роботи **в трудовому договорі** із працівником і в його **посадовій інструкції**.

### Чим роз'їзна робота відрізняється від відрядження?

**Відрядження** – це поїздка найманого працівника на певний строк до іншого населеного пункту за розпорядженням і за рахунок коштів роботодавця для виконання поза місцем постійної роботи службового доручення, пов'язаного з основною діяльністю роботодавця (п. 1 розд. I Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон, затвердженої наказом Мінфіну від 13.03.98 р. № 59, далі – Інструкція № 59).

Робота роз'їзного характеру не вважається відрядженням. Згідно з п. 2 розд. I Інструкції № 59 службові поїздки працівників, постійна робота яких проходить у дорозі або має роз'їзний (рухомий) характер, не вважаються відрядженнями, **якщо інше не передбачено законодавством, колдоговором підприємства або трудовим договором між працівником і роботодавцем.**

Отже, якщо роботодавець не визначить роботи, пов'язані з виконанням посадових обов'язків в іншому населеному пункті, як роз'їзні, тоді вони будуть уважатися завданням, для виконання якого оформляється **відрядження**.

Якщо все оформлено правильно, то службові поїздки працівників із роз'їзним характером роботи не вважаються відрядженнями, а отже, і добові їм не виплачуються. У табелі обліку робочого часу такі дні зазначаються як звичайні робочі дні, за які працівникам нараховується зарплата.

### Працівники сільгоспідприємства виїжджають для роботи до іншого населеного пункту (філія підприємства) і до вечора повертаються назад. Як краще це оформити й оплатити: як відрядження чи як роботу з роз'їзним характером?

У визначенні службового відрядження **його мінімальну тривалість не встановлено**. Отже, виконання службового доручення в іншому населеному пункті за розпорядженням керівника навіть протягом дня буде вважатися відрядженням.

При цьому місцем постійної роботи вважається той підрозділ підприємства (головний офіс, філія і т. д.), який зазначено як місце постійної роботи працівника в трудовому договорі (п. 2 розд. I Інструкції № 59). Тобто службовим відрядженням буде вважатися поїздка працівника філії на головне підприємство, розташоване в іншому населеному пункті, і, навпаки, працівника головного підприємства – до філії.

Як правило, оплата праці відрядженого працівника за виконану роботу здійснюється за всі робочі дні тижня за графіком, установленим за місцем постійної роботи, і згідно з умовами, визначеними трудовим або колективним договором. При цьому розмір такої оплати не може бути нижчим від середнього заробітку (п. 13 розд. I Інструкції № 59). Але якщо графіки за місцем роботи та на підприємстві, куди відряджається працівник, не збігаються, тоді підприємство має право встановити у внутрішньому локальному акті (зазвичай у Положенні про відрядження) інший порядок оплати праці.

Якщо робота, пов'язана з поїздками на значній відстані та поверненням до місця роботи в неробочий час, носить постійний характер, роботодавець може встановити такому працівникові роз'їзний характер роботи. Тоді працівник не буде вважатися відрядженим, його праця буде оплачуватися в дні роз'їздів як звичайна зарплата. Крім того, під обкладення ПДФО і військовим збором (далі – ВЗ) потрапить доплата за роз'їзний характер роботи.

Але це ще не все. Може так статися, що працівникові, який перебуває в роз'їздах, буде потрібно найняти приміщення. У цьому випадку, на думку податківців, відшкодування підприємством таких витрат слід розглядати як компенсаційні виплати, які включаються до зарплати й обкладаються ПДФО, а отже, і ВЗ (ЗІР, категорія 103.02). Якщо розглядати ці індивідуальні виплати як дохід працівника, то виникає ризик нарахування на їх суми ЄСВ на підставі пп. 2.3.4 Інструкції № 5.

Тому, на наш погляд, якщо роз'їзна робота не вписується в рамки визначення з Листа № 307, то її не треба до нього прив'язувати. **Нехай такі поїздки вважаються відрядженнями.** Це більше відповідає їх реальній суті та вигідніше з точки зору оподаткування.

### Чи треба працівникові доплачувати за роз'їзний характер і якщо так, то скільки?

Доплати (надбавки) до тарифних ставок (окладів, посадових окладів) компенсаційного характеру – це виплати понад оплату за виконання посадових обов'язків у робочий час, які враховують додаткову роботу, а також умови та режими праці (п. 13 розд. I Методичних рекомендацій з організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств та організацій, затверджених наказом Мінпраці та соцполітики від 29.01.03 р. № 23).

Оскільки працівники несуть підвищені витрати, пов'язані із частою передислокацією організації або відірваністю від постійного місця проживання, на практиці підприємство компенсує такі витрати шляхом **установлення доплат до тарифних ставок, посадових окладів** за роз'їзний (пересувний) характер робіт.

Доцільність установлення надбавки та визначення її розміру – прерогатива підприємства (ст. 97 КЗпП; ст. 15 Закону від 24.03.95 р. № 108/95-ВР «Про оплату праці», далі – Закон № 108).

Згідно з рекомендаціями Мінсоцполітики (лист від 13.09.06 р. № 905/13/84-06), якщо підприємство вирішило встановити надбавку за роз'їзний (пересувний) характер робіт, йому слід керуватися нормами постанови КМУ від 31.03.99 р. № 490 «Про надбавки (польове забезпечення) до тарифних ставок і посадових окладів працівників, направлених для виконання монтажних, налагоджувальних, ремонтних і будівельних робіт, та працівників, робота яких виконується вахтовим методом, постійно проводиться в доорозі або має роз'їзний (пересувний) характер» (далі – Постанова № 490).

У п. 1 Постанови № 490 визначено, що розмір надбавки за роз'їзний характер роботи **не може перевищувати граничні розміри добових, установлені КМУ для відряджень по Україні.** Якщо ж робота має роз'їзний характер за межами України, розмір надбавок не може перевищувати 80 % граничних норм добових витрат, установлених КМУ для відряджень за кордон.

Однак зазначимо, що Постанова № 490 установлює правила для підприємств **бюджетної** сфери.

Уважаємо, що **госпрозрахункові підприємства** для встановлення граничного розміру надбавок (за аналогією з відрядними нормами) можуть використовувати суму добових, що не обкладається ПДФО, передбачену пп. «а» пп. 170.9.1 Податкового кодексу (далі – ПК) для відряджених. У 2021 році в межах України це 600 грн на день, за межами України – 80 євро на день за офіційним обмінним курсом гривні до євро, установленим НБУ, у розрахунку за кожний день.

Однак підкреслимо: **прив'язка до відрядних норм – ваше право, а не обов'язок.** Ви можете встановити власний розмір надбавок виходячи зі специфіки своєї господарської діяльності.

Що стосується витрат на проїзд до місця призначення й назад, а також наймання житла, понесених у зв'язку зі знаходженням працівника поза місцем основної роботи, то й тут варто орієнтуватися на порядок компенсації аналогічних витрат для відряджених (п. 3 Постанови № 490). Тобто для відшкодування витрат працівник повинен заповнити та подати **Звіт про використання коштів, виданих на відрядження або під звіт.** Строк його подання законодавчо не встановлено (адже це не відрядження), але радимо дотримуватися строків, установлених п. 170.9 ПК для відряджень.

Крім того, підприємству слід розробити внутрішній документ, у якому буде зафіксовано кількість днів, за які працівникові належить надбавка за роз'їзний характер роботи.

Також зазначимо, що доплати за роз'їзний характер робіт не враховуються під час обчислення зарплати працівника для забезпечення її мінімального розміру. Тобто такі надбавки виплачують понад мінімальний розмір зарплати (у 2021 році – 6 000 грн) (ст. 31 Закону № 108).

### Яким податками обкладається надбавка за роз'їзний характер роботи?

Надбавки, доплати та премії як складові в структурі зарплати визначені Інструкцією зі статистики

заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстату від 13.01.04 р. № 5 (далі – Інструкція № 5).

Для цілей обкладення ПДФО дана надбавка в розмірах, передбачених трудовим (колективним) договором, **розглядається як зарплата** (ЗІР, категорія 103.02). Отже, **сума надбавки обкладається ПДФО за ставкою 18 %, з неї утримують ВЗ за ставкою 1,5 %**. Також надбавка враховується під час визначення граничного розміру доходу, що дає право на податкову соціальну пільгу.

Надбавки за роз'їзний характер роботи віднесені

до виплат за рахунок коштів роботодавця, на які **не нараховується ЄСВ** (п. 10 розд. І Переліку видів виплат, здійснюваних за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затвердженого постановою КМУ від 22.12.10 р. № 1170). Це стосується суми надбавок, що **не перевищує граничного розміру, встановленого в колективному Положенні про оплату праці, наказі підприємству**). Інакше надбавки, виплачені понад затверджену межу, можуть бути розцінені під час перевірки як індивідуальні й на них доведеться нараховувати ЄСВ (пп. 2.3.4 Інструкції № 5).

## ВИСНОВКИ



Якщо специфіка господарської діяльності підприємства передбачає наявність робіт, посад, професій, робота за якими пов'язана з постійними роз'їздами, є сенс указати на це в посадових інструкціях і трудовому договорі із працівником. Перелік таких посад (професій), розміри доплати за ці роботи та порядок обліку робочого часу слід закріпити в колективному договорі підприємства. Тоді роз'їзди працівників не будуть кваліфікуватися як відрядження.

Надбавка за роз'їзний характер роботи розглядається як зарплата з відповідним оподаткуванням. На суму надбавки не нараховується ЄСВ, якщо вона виплачується в розмірах, що не перевищують граничні.