



**Александра САВЧЕНКО**, консультант по вопросам бухгалтерского учета и налогообложения

## ВОЗМЕЩЕНИЕ РАСХОДОВ ПРИ РАЗЪЕЗДНОМ ХАРАКТЕРЕ РАБОТ

Разъездной характер работ предусматривает выполнение работ на объектах, расположенных на значительном расстоянии от места размещения предприятия. И чтобы добраться от места нахождения предприятия (сборного пункта) до места работы на объекте и обратно, работникам приходится тратить не менее двух – трех часов в день в нерабочее время. При этом такие регулярные поездки не считаются командировками, если иное не предусмотрено законодательством, колдоговором, трудовым договором (контрактом) с работником (п. 2 разд. I Инструкции № 59). Как возместить работникам расходы при разъездном характере работы и компенсировать неудобства, связанные с постоянными разъездами, расскажем в консультации.

### **Возмещение расходов**

Поскольку разъездной характер работы не является командировкой, аванс на командировку

в виде суточных и расходов на проезд и проживание работнику не выплачивается.

**?** *Но если работник едет на длительное расстояние и будет вынужден заночевать, ему придется оплатить стоимость проживания за свой счет. Как будут возмещены ему эти расходы?*

Как следует из п. 3 Постановления № 490, расходы работника на проезд к месту назначения и обратно, а также расходы на проживание возмещаются работнику в порядке, установленном для командировок.

И раз порядок возмещения расходов работнику при разъездном характере работы такой же, как и в случае возмещения расходов на командировку, работник должен составить и подать Отчет об использовании средств, выданных на командировку или под отчет, по форме, утверж-

денной Приказом № 841, а также приложить к нему соответствующие документы, подтверждающие такие расходы. Отметим, что срок подачи Отчета для этого случая законодательно не установлен (ведь это не командировка), но советуем все же соблюдать сроки, установленные для командировок п. 170.9 НК.

Как было отмечено выше, разъездной характер работ не предусматривает выплату суточных, однако согласно п. 1 Постановления № 490 таким работникам выплачивается надбавка к тарифным ставкам (окладам).

**?** *Нужно ли облагать НДФЛ стоимость проживания и проезда работников в связи с разъездным характером работ?*

По мнению налоговой (ОИР, категория 103.02), если колдоговором определено, что служебные поездки работников в другие населенные пункты являются работой, которая носит разъездной (передвижной) характер и не считается командировкой, тогда возмещение расходов на проезд к месту такой работы и обратно, а также на наем жилья таким работником следует рассматривать как **компенсационные выплаты**, которые включаются в состав зарплаты и облагаются НДФЛ по ставке 18 %. Следовательно, такие расходы облагаются и военным сбором по ставке 1,5 % (пп. 1.1 п. 16<sup>1</sup> подразд. 10 разд. XX НК).

Если компенсацию расходов на проезд и проживание работника рассматривать как **доход в виде зарплаты**, то может возникнуть вопрос о начислении ЕСВ. Так, согласно п. 3.15 Инструкции № 5 не относятся к фонду оплаты труда расходы на проезд и проживание командированного работника. А вот о расходах на проезд и проживание работника с разъездным характером работ в этой норме речь не идет. Поэтому есть риск, что проверяющие могут посчитать, что на сумму таких расходов нужно начислить ЕСВ, например, на основании пп. 2.3.4 Инструкции № 5.

## **Надбавки**

Работникам, которым установлен разъездной характер работ, **выплачивается надбавка** за подвижной (разъездной) характер работ в целях компенсации повышенных расходов, связанных с частой перемещения или оторванностью от постоянного места жительства. Такую надбавку еще называют полевым обеспечением (п. 1 Постановления № 490) (см. подробнее на с. 4 этого издания).

**?** *В каком размере выплачиваются надбавки за разъездной характер работы?*

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

Напомним, размеры суточных определены Постановлением № 98 для предприятий, учреждений и организаций, которые финансируются за счет бюджетных средств.

Для хозрасчетных предприятий пределы суточных законодательно не установлены. Поэтому такие предприятия для определения предельного размера надбавок (по аналогии с командировочными нормами) могут использовать не облагаемую НДФЛ сумму суточных, предусмотренную пп. «а» пп. 170.9.1 НК для командированных. В 2021 году в пределах Украины эта сумма составляет 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 привязка к командировочным нормам – это право, а не обязанность предприятия, и каждое предприятие может установить свой размер надбавок исходя из специфики хозяйственности.



**Имейте в виду!** Доплаты за разъездной характер работ не учитываются при исчислении зарплаты работника для обеспечения ее минимального размера. То есть такие надбавки должны выплачиваться сверх минимального размера зарплаты (абзац второй ст. 3<sup>1</sup> Закона № 108).

**?** *Каким документом на предприятии может быть установлен размер надбавок за разъездной характер работы?*

Законодательно форма такого документа не установлена. Поэтому предприятие может разработать этот документ самостоятельно и утвердить приказом по предприятию. Также размер надбавок может быть установлен в Положении об оплате труда.

**? Каковы правила налогообложения надбавок?**

Надбавка за разъездной характер работы для целей налогообложения является доходом в виде зарплаты, облагается НДФЛ по ставке 18 % и военным сбором по ставке 1,5 % в полной сумме и отражается в приложении 4ДФ к Налоговому расчету по НДФЛ и ЕСВ в составе общей суммы зарплаты (пп. 14.1.48, 164.2.1 НК). Аналогичного мнения придерживается и налоговая (ОИР, категория 103.02).

Что касается ЕСВ, то надбавки за разъездной характер работы отнесены к выплатам за счет средств работодателя, на которые ЕСВ не начисляется (п. 10 разд. I Перечня № 1170). Однако это касается суммы надбавок, не превышающей предельный размер, установленный в коллективном договоре (Положении об оплате труда, приказе по предприятию). В противном случае надбавки, выплаченные сверх утвержденной величины, могут быть расценены при проверке как индивидуальные и на них придется начислять ЕСВ (пп. 2.3.4 Инструкции № 5).