



Олександра САВЧЕНКО, консультант із питань бухгалтерського обліку та оподаткування

ВІДШКОДУВАННЯ ВИТРАТ ПРИ РОЗ'ІЗНОМУ ХАРАКТЕРІ РОБІТ

Роз'їзний характер робіт передбачає виконання робіт на об'єктах, розташованих на значній відстані від місця розміщення підприємства. І щоб дістатися від місця знаходження підприємства (збірного пункту) до місця роботи на об'єкті й назад, працівникам доводиться витратити не менше двох – трьох годин на день у неробочий час. При цьому такі регулярні поїздки не вважаються відрядженнями, якщо інше не передбачено законодавством, колдоговором, трудовим договором (контрактом) із працівником (п. 2 розд. І Інструкції № 59). Як відшкодувати працівникам витрати при роз'їзному характері роботи та компенсувати незручності, пов'язані з постійними роз'їздами, розповімо в консультації.

Відшкодування витрат

Оскільки роз'їзний характер роботи не є відрядженням, аванс на відрядження у вигляді

добових і витрат на проїзд та проживання працівникові не виплачується.

? *Але якщо працівник їде на тривалу відстань і буде змушений заночувати, йому доведеться оплатити вартість проживання за свій рахунок. Як будуть відшкодовані йому ці витрати?*

Як випливає з п. 3 Постанови № 490, витрати працівника на проїзд до місця призначення й назад, а також витрати на проживання відшкодовуються працівникові в порядку, установленому для відряджень.

І раз порядок відшкодування витрат працівникові при роз'їзному характері роботи такий самий, як і у випадку відшкодування витрат на відрядження, працівник повинен скласти та подати Звіт про використання коштів, виданих на відрядження або під звіт, за формою, за-

твердженою Наказом № 841, а також додати до нього відповідні документи, що підтверджують такі витрати. Зазначимо, що строк подання Звіту для цього випадку законодавчо не встановлений (адже це не відрядження), але радимо все-таки дотримуватися строків, установлених для відряджень п. 170.9 ПК.

Як було зазначено вище, роз'їзний характер робіт не передбачає виплату добових, однак згідно з п. 1 Постанови № 490 таким працівникам виплачується надбавка до тарифних ставок (окладів).

? Чи треба обкладати ПДФО вартість проживання та проїзду працівників у зв'язку з роз'їзним характером робіт?

На думку податкової (ЗІР, категорія 103.02), якщо колдоговором визначено, що службові поїздки працівників до інших населених пунктів є роботою, яка носить роз'їзний (пересувний) характер і не вважається відрядженням, тоді відшкодування витрат на проїзд до місця такої роботи й назад, а також на наймання житла таким працівником слід розглядати як **компенсаційні виплати**, які включаються до складу зарплати та обкладаються ПДФО за ставкою 18 %. Отже, такі витрати обкладаються й військовим збором за ставкою 1,5 % (пп. 1.1 п. 16¹ підрозд. 10 розд. ХХ ПК).

Якщо компенсацію витрат на проїзд і проживання працівника розглядати як **дохід у вигляді зарплати**, то може виникнути питання про нарахування ЄСВ. Так, згідно з п. 3.15 Інструкції № 5 не відносяться до фонду оплати праці витрати на проїзд і проживання відрядженого працівника. А от про витрати на проїзд і проживання працівника з роз'їзним характером робіт у цій нормі не йдеться. Тому є ризик, що перевіряючі можуть порахувати, що на суму таких витрат потрібно нарахувати ЄСВ, наприклад на підставі пп. 2.3.4 Інструкції № 5.

Надбавки

Працівникам, яким встановлено роз'їзний характер робіт, **виплачується надбавка** за рухомий (роз'їзний) характер робіт із метою компенсації підвищених витрат, пов'язаних із частотою переміщення або відірваністю від постійного місця проживання. Таку надбавку ще називають польовим забезпеченням (п. 1

Постанови № 490) (див. докладніше на с. 4 цього видання).

? У якому розмірі виплачуються надбавки за роз'їзний характер роботи?

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

Нагадаємо, розміри добових визначено Постановою № 98 для підприємств, установ та організацій, які фінансуються за рахунок бюджетних коштів.

Для госпрозрахункових підприємств межі добових законодавчо не встановлено. Тому такі підприємства для визначення граничного розміру надбавок (за аналогією з відрядними нормами) можуть використовувати суму добових, що не обкладається ПДФО, передбачену пп. «а» пп. 170.9.1 ПК для відряджених. У 2021 році в межах України ця сума становить 600 грн на день, за межами України – 80 євро на день за офіційним обмінним курсом гривні до євро, установленим НБУ, у розрахунок за кожний день.

Однак прив'язка до відрядних норм – це право, а не обов'язок підприємства, і кожне підприємство може встановити свій розмір надбавок виходячи зі специфіки госпдіяльності.



Майте на увазі! Доплати за роз'їзний характер робіт не враховуються під час обчислення зарплати працівника для забезпечення її мінімального розміру. Тобто такі надбавки повинні виплачуватися понад мінімальний розмір зарплати (абзац другий ст. 3¹ Закону № 108).

? Яким документом на підприємстві може бути встановлений розмір надбавок за роз'їзний характер роботи?

Законодавчо форму такого документа не встановлено. Тому підприємство може розробити цей документ самостійно та затвердити наказом по підприємству. Також розмір надбавок може бути встановлений у Положенні про оплату праці.

? **Які правила оподаткування надбавок?**

Надбавка за роз'їзний характер роботи для цілей оподаткування є доходом у вигляді зарплати, обкладається ПДФО за ставкою 18 % і військовим збором за ставкою 1,5 % у повній сумі та відображається в додатку 4ДФ до Податкового розрахунку з ПДФО та ЄСВ у складі загальної суми зарплати (пп. 14.1.48, 164.2.1 ПК). Аналогічної думки дотримується й податкова (ЗІР, категорія 103.02).

Що стосується ЄСВ, то надбавки за роз'їзний характер роботи віднесені до виплат за рахунком коштів роботодавця, на які ЄСВ не нараховується (п. 10 розд. I Переліку № 1170). Однак це стосується суми надбавок, що не перевищує граничний розмір, установлений у колдоговорі (Положенні про оплату праці, наказі по підприємству). Інакше надбавки, виплачені понад затверджену величину, можуть бути розцінені під час перевірки як індивідуальні й на них доведеться нараховувати ЄСВ (пп. 2.3.4 Інструкції № 5).