

дано. Если это не устраивает ни одну, ни другую сторону, договаривайтесь. Либо берите эти расходы на свой счет, и пусть 4 дня работница работает, как все остальные, а пятый оплачивайте ей в виде премии.

Вы внимательно прочитали статью? Тогда ответьте на вопрос:

Имеет ли защиту от сокращения мать-одиночка, новый муж которой не усыновил ребенка?

Да, статус одинокой матери сохранился

Да, если муж официально не усыновил ребенка

Нет, даже если муж официально не усыновил ребенка



Звезда
за правильный
ответ

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Компенсация за разъездной характер работы. Что лучше — выплачивать надбавку или возмещать расходы по чекам и билетам

Юлия Жижерина

юрист практики трудового и миграционного права юридической компании «Пепеляев Групп»

- 1. Какой документ подойдет для учета ежедневных поездок**
- 2. Нужно ли начислять страховые взносы на компенсацию за поездки**
- 3. Как определить размер надбавки для возмещения расходов работника**

Если у работника разъездной характер работы, то в поездках он тратит деньги на билеты, телефонные разговоры и жилье. Задача работодателя — компенсировать такие расходы. Это можно сделать двумя способами. Во-первых, рассчитываться по чекам. Во-вторых, платить работнику фиксированную надбавку.

Многие работодатели компенсируют работнику расходы на поездки на основании авансового отчета, чеков и билетов. Но, как показывает судебная практика, это не единственный способ возместить работнику его расходы. Компании, которые хотят упростить документооборот, выплачивают работнику фиксированную надбавку за разъездной характер работы. Ее размер устанавливают в локальном акте. Впрочем, контролеры не стремятся признавать надбавки компенсацией в смысле ст. 168.1 ТК РФ. Без документов, которые подтверждают расходы работника, работодателя могут обязать доначислить взносы. Отстаивать свою позицию придется в суде. Помощь в этом окажет позиция Верховного суда РФ, которую он обозначил в Обзоре от 21.10.2015. Там разъяснено, что для налогообложения важно не название выплаты, а ее назначение.

Способ первый: работодатель возмещает работнику расходы на поездки по документам

Часть работодателей возмещает работнику расходы по факту. То есть работодатель возвращает работнику ровно столько, сколько он потратил в поездках. Данный вариант чаще всего используют в компаниях, где работники ездят в длительные служебные поездки по регионам и за границу. Поскольку они тратят деньги на проезд и проживание, работодатель компенсирует им стоимость билетов и аренду жилья. При этом возникают вопросы по налогообложению.

удерживать НДФЛ со всей суммы суточных не нужно

Основная проблема работодателя — определить, нужно ли удерживать с суммы компенсации НДФЛ и страховые взносы.

Налог на прибыль. Расходы работодателя на компенсацию работникам включаются в состав расходов, которые учитываются при налогообложении прибыли. Они относятся к прочим расходам, связанным с производством и реализацией (подп. 49 п. 1 ст. 264 НК РФ). Подобную позицию высказал Минфин России в письмах от 01.04.2010 № 03-03-06/1/211, от 25.10.2013 № 03-04-06/45182, от 15.09.2014 № 03-03-06/4/46131.

НДФЛ. Удерживать НДФЛ с компенсации, которую вы заплатили работнику, не нужно (абз. 11 п. 3 ст. 217 НК РФ). Причем правило действует в отношении всей суммы, которая закреплена в соглашении, коллективном или трудовом договоре, локальном акте. Этот вывод подтверждают письма Минфина от 07.06.2011 № 03-04-06/6-131, от 30.07.2014 № 03-04-06/37488, от 29.04.2015 № 03-03-06/1/24840, ФНС России от 10.11.2011 № ЕД-4-3/18794@.

Напомним, что если работник ездил в командировку, то в доход, который подлежит налогообложению, работодатель может не включать определенную сумму (₽ 700 за день командировки по России и ₽ 2500 за день нахождения за границей). Но служебные поездки работников с разъездным характером работы командировками не признаются. Поэтому на них не распространяются ограничения из абз. 12 п. 3 ст. 217 НК РФ. Основное условие: установите размер суточных в локальном акте, трудовом договоре (письмо Минфина от 05.07.2013 № 03-04-06/25956).

Страховые взносы. На сумму компенсации страховые взносы не начисляют. Подобный вывод следует из подп. «и» п. 2 ч. 1 ст. 9 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ (далее — Закон № 212-ФЗ), письма Минздравсоцразвития России от 27.02.2010 № 406-19 и Минтруда от 23.01.2015 № 17-3/В-26.

Но иногда ПФР и ФСС России занимают противоположную позицию. Они считают, что работодатель обязан начислять страховые взносы, поскольку компенсация за разъездной характер — составная часть заработной платы. При этом контролеры из этих ведомств ссылаются на определение заработной платы из ст. 129 ТК РФ. По результатам таких проверок работодателям начисляют штрафы, пени и доначисляют взносы.

Решения ПФР и ФСС России можно оспорить. Судебная практика по данному вопросу на стороне работодателя. Пример такого решения — определение ВАС РФ от 09.07.2014 по делу № А65-12595/2013. Суд привел такие аргументы:

- компенсацию за разъездной характер выплатили с разрешения работодателя;
- она нужна, чтобы возместить работнику дополнительные расходы и затраты, связанные с исполнением трудовой функции;
- такая компенсация не входит в систему оплаты труда и не облагается страховыми взносами.

Аналогично завершились и другие споры (постановления АС Волго-Вятского округа от 15.02.2016 по делу № А28-5150/2015, Уральского округа от 17.08.2015 № Ф09-5178/15).

Итак, с компенсации расходов ни страховые взносы, ни НДФЛ удерживать не нужно.

Проживание в гостинице подтвердит кассовый чек

К слову сказать:

работодатель сам определяет размер суточных при разъездном характере работы (ч. 2 ст. 168.1 ТК РФ). Нормативов в законе нет. Суточные можно установить в твердой сумме, в процентах от оклада в зависимости от дальности поездки и т. п.

Работник получит компенсацию за траты в поездке, если представит оправдательные документы. Какие именно — работодатель определяет в локальном акте. Причем целесообразно сделать отдельные перечни документов для ближних и дальних поездок. Так работнику будут ясны требования работодателя.

Расходы работника на транспорт подтвердят:

- проездные билеты на автобус, троллейбус, метро, маршрутку — если работник передвигается на городском или муниципальном транспорте;

— путевой, маршрутный листы, чеки, квитанции — если работник использует личный или служебный автотранспорт.

Проживание в гостинице удостоверяет кассовый чек или документ, оформленный на бланке строгой отчетности. Их нужно получить при оплате гостиницы (абз. 3 п. 28 Правил предоставления гостиничных услуг в РФ, утв. постановлением Правительства РФ от 09.10.2015 № 1085). Ранее гостиницы выдавали квитанцию (талон) или иной документ. При этом закон не предъявлял требования к бланку (абз. 2 п. 8 Правил, утв. постановлением Правительства РФ от 25.04.1997 № 490).

Дополнительные вопросы контролеров об особом характере работы снимут документы, которые подтвердят разъезды работников. Для этих целей кроме перечня должностей в локальном акте и условия в трудовом договоре пригодятся журналы, служебные записки и т. п. То есть любые формы документального контроля за передвижениями работников.

Не всем работникам приходится ездить далеко. Например, курьеры, экспедиторы, торговые представители могут обслуживать небольшие территории и ежедневно возвращаться домой. Но и для них работодатель вправе определить, какие документы подтвердят служебную поездку и нужно ли согласовывать ее с руководством.

Чтобы контролировать работников с ежедневными поездками, используют журнал учета служебных поездок. Журнал может находиться у руководителя подразделения или у ответственного работника (например, на ресепшн).

Для планирования и контроля редких, единичных поездок подойдут служебные записки. Работник составляет служебную записку на имя руководителя о необходимости служебной поездки. Работодатель подтверждает свое решение визой: «Согласен», «Не согласен».

Формы журнала и служебной записки в законе не предусмотрены. Работодатель вправе разработать их самостоятельно. Чтобы утвердить и ввести бланки в действие, издайте приказ.

ИНТЕРЕСНЫЙ ВОПРОС

Обязательно ли платить одинаковые суточные всем работникам?

Нет, не обязательно. Работодатель вправе ранжировать размер суточных, например, от дальности поездки.

Размер суточных работодатель определяет в локальном акте (ч. 2 ст. 168.1 ТК РФ). При этом не обязательно всем работникам платить одинаковые суммы. В качестве критерия можно взять регулярность поездок, сложность заданий и другие обстоятельства.

Формулировка локального акта может быть такой: «К профессиям и должностям работников, имеющих разъездной характер работы, отнесены водители. При поездках на расстояние более 50 км от места нахождения организации выплачиваются суточные за каждый день поездки; размер суточных устанавливается в зависимости от дальности поездки (в оба конца) и составляет за каждый день служебной поездки: Р 300 — при поездках на расстояние от 50 до 100 км; Р 500 — при поездках от 100 км и дальше. Основаниями для начисления суточных являются табель учета рабочего времени и путевой лист».

Способ второй: работники получают надбавку за разъездной характер работы

Не всем работникам в постоянных поездках удастся сохранить оправдательные документы. К отчетной дате выясняется, что они потеряли часть билетов, чеков с заправок, квитанций и т. п. Но без них работодатель не сможет оправдать расходы на компенсации. Чтобы упростить документооборот, работодатель назначает работникам надбавку за разъездной характер работы.

Размер надбавки определяйте с учетом отраслевого соглашения

Что нужно компенсировать работнику

1. Стоимость билетов на транспорт
2. Арендную плату за жилье
3. Мелкий или внеплановый ремонт автомобиля

4. Услуги мобильной связи.

Фиксированная надбавка за разъездной характер работы — второй способ компенсировать расходы работника в поездках. Его применяют, если работник:

- большую часть рабочего дня или весь день находится в разъездах;
- передвигается по работе преимущественно в пределах одной местности;
- не несет расходов на проезд и проживание в других регионах или за границей;
- тратит деньги на проезд в предсказуемом размере.

В этом случае работник не собирает чеки и билеты. Компенсацию за расходы он получит в конце месяца в виде надбавки.

Характерные черты компенсаций

Развернуть

Развернуть

Характерные черты компенсаций

Параметры сравнения/ Вид компенсации	Компенсация документально подтвержденных расходов	Фиксированная надбавка
Налог на прибыль	Учитывается в прочих расходах (письмо Минфи-на от 18.08.2008 № 03-03-05/87)	Учитывается в расходах на оплату труда (п. 3 ст. 255 НК РФ)
НДФЛ	Не облагается (письма Минтруда от 30.09.2014 № 17-4/В-462, Минфина от 22.01.2015 № 03-04-06/1626)	Первоначальная позиция — облагается (письма Минздравсоцразвития от 26.05.2010 № 1343-19, Минфина от 26.03.2012 № 03-04-06/9-76) Новая позиция — не облагается, если цель — компенсировать затраты работника (Обзор, утв. Президиумом ВС РФ 21.10.2015)
Взносы в ПФР, ФСС, ФФОМС		
Документы, подтверждающие расходы	Служебные записки о поездках, билеты, чеки, табель учета рабочего времени	Табель учета рабочего времени

Пример

В курьерской компании трудится 30 человек. Они развозят по заказчикам лекарства в пределах г. Москвы. Передвигаются курьеры на метро и наземном транспорте, включая маршрутное такси. Чтобы не заниматься сбором билетов и упростить работникам отчет за траты, работодатель установил каждому из них надбавку в размере Р 1600.

Способ компенсации затрат, связанных со служебными поездками, необходимо указать в локальном нормативном акте. Это требование ч. 2 ст. 168.1 ТК РФ. Формулировка может быть такой: «Работникам с разъездным характером работы устанавливается ежемесячная надбавка за расходы в поездках. Размер надбавки — 10% от оклада».

Размер компенсационной надбавки работодатель определяет сам. Это может быть конкретная сумма или проценты от оклада, ставки работника. При этом нужно учесть:

- советские нормативные акты. Например, надбавка в 20% предусмотрена постановлением Совмина РСФСР от 12.12.1978 № 579. Оно распространяется, в частности, на работников, которые трудятся на речном и автомобильном транспорте. Надбавка выплачивается тем, кто находится в разъездах 12 и более дней;
- отраслевые и региональные соглашения. Так, работники дорожного хозяйства за разъездную работу будут получать до 20% ставки или оклада в зависимости от дней, проведенных в поездках. Такое условие содержит п. 3.6 Федерального отраслевого соглашения по дорожному хозяйству на 2014–2016 годы.

Если ни советские нормативные акты, ни соглашения на работодателя не распространяются, то он вправе устанавливать любую надбавку исходя из экономической целесообразности.

ИНТЕРЕСНЫЙ ВОПРОС

Как рассчитать надбавку за разъездной характер работы работнику с окладом?

Нужно учесть рабочие дни, в которые работник ездил по рабочим вопросам.

Предположим, работнику с разъездным характером работы установлен оклад в размере $\text{Р } 20 \text{ тыс.}$ Надбавка в качестве компенсации за расходы в служебных поездках составляет 10%.

В феврале 2016 года по производственному календарю 20 рабочих дней. Из них 18 дней работник отработал, а 2 дня проболел.

Работодатель определил заработную плату по такой формуле. Окладная часть: $\text{Р } 20 \text{ тыс.} / 20 \text{ дней} \times 18 \text{ дней} = \text{Р } 18 \text{ 000}$ – $\text{Р } 2340$ (НДФЛ) = $\text{Р } 15 \text{ 660}$. Надбавка: $\text{Р } 18 \text{ 000} \times 10\% = \text{Р } 1800$. Итого зарплата: $\text{Р } 15 \text{ 660} + \text{Р } 1800 = \text{Р } 17 \text{ 460}$.

Контролеры доначислят взносы на сумму надбавки

Когда работодатель компенсирует расходы работника надбавкой, возникают вопросы по налогообложению и взносам в фонды.

На заметку:

работодатель вправе самостоятельно определить, какие должности будут иметь разъездной характер работы. Их перечень устанавливается в локальном акте

Налог на прибыль. Надбавка, которую работник получает как компенсацию за траты в поездках, относится к расходам на оплату труда. Основание — п. 3 ст. 255 НК РФ. Для этого закрепите надбавку в коллективном, трудовом договорах (абз. 1 ст. 255 НК РФ, абз. 5 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). И зафиксируйте в договоре, что у работника разъездной характер работы (абз. 8 ч. 2 ст. 57 ТК РФ, письмо Роструда от 12.12.2013 № 4209-ТЗ).

НДФЛ и страховые взносы. В отношении налогообложения надбавки за разъездной характер работы сложилась устойчивая практика. Она не в пользу работодателя. Госорганы и суды не оспаривали право работодателя устанавливать надбавку. Но они считали, что фиксированная надбавка облагается НДФЛ и страховыми взносами по обязательному страхованию (абз. 7 письма Минздравсоцразвития РФ от 26.05.2010 № 1343-19). Аргументы такие.

Есть два вида компенсаций. Первый — компенсации как элементы оплаты труда (ст. 129 ТК РФ). Они связаны с особыми условиями труда. С таких компенсаций удерживают НДФЛ и платят взносы. Второй — компенсации, которые возмещают работнику его затраты при выполнении работы. С этих сумм взносы и НДФЛ не удерживают.

Ежемесячную фиксированную сумму нельзя рассматривать как компенсацию в рамках ст. 168.1 ТК РФ. Ведь работодатель не возмещает работнику фактически понесенные расходы. Размер выплаты не зависит от его реальных затрат.

Так, в одном деле суд обязал работодателя уплатить страховые взносы и перечислить НДФЛ. Работодатель ежемесячно перечислял работникам с разъездным характером работы дополнительные выплаты. Их размер зависел от должности и фактически отработанного времени в течение месяца. Работодатель рассчитывал выплату пропорционально отработанному времени. По этим признакам суд признал выплату составной частью зарплаты (постановление ФАС Волго-Вятского округа от 17.07.2013 по делу № А43-23164/2012). Из-за схожих обстоятельств работодатель проиграл и в другом деле (постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 01.11.2013 № А45-29823/2012).

По вопросу НДФЛ Минфин поддерживал суды. Надбавку к зарплате, которая установлена коллективным или трудовым договором, нельзя рассматривать как компенсацию в смысле ст. 164 ТК РФ. Она повышает размер заработка работников, чья работа носит разъездной характер работы (письмо от 26.03.2012 № 03-04-06/9-76).

Но в конце 2015 года Верховный суд РФ занял сторону работодателя (Обзор, утв. Президиумом

ВС РФ 21.10.2015). По его мнению, для целей налогообложения имеет значение характер выплаты, который позволяет отнести ее к числу компенсации из ст. 164 ТК РФ. По этой норме компенсации — это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением трудовых или иных обязанностей. Суд указал, что не может иметь решающего значения наименование выплаты: надбавка, льгота или увеличение оклада.

В ближайшее время практика может измениться в пользу работодателей. Но пока госорганы не поддержали позицию Верховного суда РФ. Так, для Минтруда оправдательные документы по-прежнему — обязательный элемент компенсации. Без документов с выплат нужно уплачивать взносы (письма от 30.09.2014 № 17-4/В-462, от 28.12.2015 № 17-3/В-641). Поэтому компаниям, которые не планируют уплачивать налог и социальные взносы с надбавок-компенсаций, нужно готовиться доказывать свою позицию в суде. В этом поможет мнение Верховного суда РФ.

интересный вопрос

Можно ли части работников компенсировать расходы по документам, а части — платить надбавку?

Да, можно. Закон не запрещает комбинировать виды компенсаций. Главное — возмещать расходы работника.

Разъездной характер подразумевает, что работодатель помимо зарплаты будет компенсировать расходы в поездках. Иными словами, работнику нужно вернуть деньги, которые он потратит в процессе выполнения своих обязанностей. Так, для курьера основные траты — это билеты на метро или другой вид транспорта и разговоры по телефону.

Разграничить виды компенсации нужно в локальном акте. Определите в нем, какой категории работников вы устанавливаете надбавку, а какой будете возмещать расходы по документам. В локальном акте важно прописать категории работников, а не конкретные персоналии (ФИО). Так вы избежите обвинений в дискриминации.

В некоторых случаях работодатели устанавливают такую надбавку только для компенсации суточных (так как необходимость их выплаты сложно доказать документально), а остальные расходы возмещают на основании представленных документов. Такой вариант применяется в случаях, когда расходы в связи со служебными поездками значительны. Например, выезды за границу, проживание в наемных помещениях.

ПОЛЕЗНЫЙ ДОКУМЕНТ

Уведомление об истечении срока трудового договора

Мария Быстрова
юриисконсульт компании «Ремеди»

Работника, у которого истекает срок трудового договора, нужно предупредить о предстоящем увольнении. Используйте для этого уведомление, Форму разработайте сами. Ознакомьте работника с уведомлением не позднее чем за 3 календарных дня до последнего дня работы.

Когда применяется

Образец