

О разъездной работе и оформлении специалистов

Если работник находится в частых разъездах, компании выгодно оформить его как разъездного. **Сумма компенсации за такую работу не облагается НДФЛ и не включаются в базу для исчисления страховых взносов.** Чтобы характер работы считался разъездным, нужно включить в трудовой договор или локальные акты дополнительные положения.

Что такое разъездная работа

В Трудовом кодексе про разъездной характер работы упоминается дважды. В **статье 57** говорится, что условия, его определяющие, должны быть включены в трудовой договор. В **статье 168.1** говорится о возмещении связанных с такой работой расходов. Однако явных признаков разъездной работы не приводится. Нет единого мнения о них и среди специалистов, хотя эта тема не первый год обсуждается представителями налогоплательщиков и властей.

Поэтому работодателям нужно позаботиться об оформлении самим — подготовить локальные нормативно-правовые акты, дополнения к трудовым договорам, а также всегда оформлять документы, которые подтвердят разъезды. Только в этом случае можно рассчитывать на то, что налоговики признают правомерность освобождения сумм компенсации от налогов и сборов.

Прежде всего нужно определиться, что в организации будет считаться **разъездной работой**. В зависимости от того, что прописано в документах, одни и те же функции сотрудников могут быть расценены по-разному.

Признаки разъездной работы

Разъездной может считаться **работа, которая удовлетворяет хотя бы одному из следующих условий:**

1. Чтобы выполнять свои функции, работник должен покинуть рабочее место. Так работают, например, установщики окон, мастера по ремонту крупной бытовой техники, страховые агенты.
2. Компания зарегистрирована по одному адресу, а непосредственное место работы находится на большом удалении от него.
3. Работник не привязан к определенному рабочему месту. Так трудятся водители, курьеры, корреспонденты.
4. Разъезды предусмотрены должностной инструкцией работника и выполняются им по распоряжению руководителя. В качестве примера можно привести торговых представителей или контролеров торговых точек.
5. В связи с характером деятельности, рабочее место постоянно перемещается. Так бывает, например, при сооружении объектов дорожной инфраструктуры и при оказании фирмой услуг на территории заказчика.

Уверенно говорить о разъездном характере работы можно в том случае, когда **с поездками связаны основные функции работника**. И это не только специалисты профильных компаний, например, сервисных служб,

строительных организаций, страховых агентств и других. Таких работников можно найти во многих фирмах, например, это водители или курьеры.

Оформление документов

Выше упоминалось о том, что условие о разъездном характере работы должно быть в трудовом договоре. Если договор уже заключен, к нему составляют дополнительное соглашение.

Когда разъездная работа у одного или нескольких специалистов, можно все условия прописать в договоре с каждым из них. Если же таких сотрудников много, целесообразно принять **внутренние нормативные акты**, в которых описать все подробности разъездной работы и выплаты компенсации за это. Трудовые функции, связанные с разъездами, нужно включить в должностные инструкции или регламенты. Тогда в трудовом договоре можно будет сделать ссылку на эти документы, а не прописывать все подробности.

В числе прочего нужно прописать, **для каких должностей вводится разъездная работа**, а также порядок компенсации расходов. Возместить можно затраты на проезд и проживание, суточные и полевое довольствие, а также дополнительные согласованные с работодателем расходы.

Сотрудник может исполнять функции, связанные с постоянными разъездами, и при этом иногда выезжать в командировки. В этом случае нужно правильно все оформить. Например, если разъездной характер работы связан с одним населенным пунктом, и сотрудник направляется в другой, то это уже **командировка**.

Освобождение от НДФЛ и взносов

Компенсация за разъездной характер работы не облагается:

- **НДФЛ** в соответствии со статьей 422 Налогового кодекса (пункт 1, подпункт 2);
- **страховыми взносами** на основании статьи 20.2 закона 125-ФЗ о социальном страховании. Минфин в письме от 17.01.2019 № 03-15-05/1909 обращает внимание на то, что для освобождения указанных выплат от налога и взносов необходимо, чтобы эти расходы были **документально оформлены**. Под этим подразумевается:
- определение разъездного характера работы во внутренних нормативных документах или трудовом договоре;
- наличие первичных и прочих документов на каждую операцию.

Надбавка

В соответствии со статьей 168.1 ТК РФ для сотрудников, чья работа связана с разъездами, работодатель может предусмотреть надбавку. Условия выплаты и порядок начисления следует прописать в локальных нормативных актах или коллективном договоре.

Чаще всего надбавку определяют в процентах от оклада или ставки. По мнению специалистов, разумным является надбавка **до 15-20%**. Более высокий процент может вызвать вопросы со стороны налоговых органов. Поэтому лучше заранее позаботиться об оправдательных документах и обосновании такой выплаты.

В отличие от суммы компенсации за разъездную работу, **надбавка**

облагается НДФЛ и страховыми взносами.