АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 20.04.2024

Компенсация расходов при разъездном и подвижном характере работы

Вопрос

Разъездной и подвижный характер работы: в чем разница между этими понятиями? Как лучше компенсировать расходы такому сотруднику: ежемесячными надбавками к з/п, к окладу либо компенсациями по чекам?

Ответ

Трудовой кодекс не раскрывает понятий «разъездной характер работы», «подвижной характер работы» (подробнее в обосновании).

Условие об установлении работнику разъездного (подвижного) характера работы должно быть отражено в трудовом договоре.

Работодатель самостоятельно определяет порядок компенсации расходов.

Если трудовая функция работника предполагает постоянную работу в разъездах, работодатель вправе установить такому работнику разъездной характер работы с возмещением расходов, предусмотренных ст. 168.1 ТК РФ.

Обоснование

Законодательство не раскрывает понятия и не определяет, что следует понимать под разъездным или подвижным характером работы.

Соответствующие определения содержатся в некоторых отраслевых документах. Так, **работа имеет разъездной характер**, если исполнение трудовых обязанностей предполагает осуществление регулярных поездок в пределах обслуживаемой территории (участков) при наличии возможности ежедневного возвращения к месту жительства[1].

Такой работник все обязанности, обусловленные трудовым договором, выполняет вне стационарного рабочего места, на объектах, расположенных на значительном расстоянии от места размещения организации.

Разъездной характер имеет, например, работа курьера, страхового агента, торгового представителя, почтальона.

Очевидно, что разъезды, как правило, подразумевают дополнительные расходы, прежде всего связанные с оплатой проезда на общественном транспорте или с использованием личных автомобилей в служебных целях.

Подвижной характер работы ˇ ˇˇ это режим работы с частой передислокацией организации (перемещением работников) или оторванностью от постоянного места жительства[2]. При этом у работника не всегда есть возможность ежедневно возвращаться к месту своего проживания.

К работам с подвижным характером могут быть отнесены работы, которые производятся в пути (проводник, стюардесса и т. д.); предполагают частое перемещение сотрудников (сотрудники подвижных строительных организаций).

Работодателям предоставлено право самостоятельно устанавливать системы оплаты труда, предусматривая в том числе любые надбавки компенсационного характера (ст. 135 ТК РФ). Соответствующие выплаты, обусловленные особым характером работы, могут быть отражены в условиях коллективных договоров, локальных нормативных актов, трудовых договоров (см. письмо Роструда от 12.12.2013 N 4209-ТЗ).

Статьей 168.1 ТК РФ установлено, что работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, работодатель возмещает связанные со служебными поездками: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие); иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, указанных в части первой ст.168.1 ТК РФ, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором (ч. 2 *ст. 168.1 ТК РФ).*

[1] п. 2 Инструкции об организации служебных командировок военнослужащих спасательных воинских формирований МЧС России и сотрудников государственной противопожарной службы в системе Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, утвержденной Приказом МЧС России от 10.01.2008 N 3.

[2] п. 1 Положения о выплате надбавок, связанных с подвижным и разъездным характером работ в строительстве, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 01.06.1989 N 169/10-87

На вопрос отвечала:
Е. А. Карапетян,
ведущий эксперт ИПЦ «Консультант+Аскон»