



МИНИСТЕРСТВО НА ФИНАНСИТЕ  
НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ ЗА ПРИХОДИТЕ

1000 - София, бул. "Княз Дондуков" № 52

Телефон: (02) 98591, Факс: (02) 9870827

Изх. № 24-34-122.....

Дата: ..... 2008 г.

*Относно: разходите за ваучери за храна по ЗКПО.*

*По повод Ваше писмено запитване с вх.№ 24-34-122/ 20.02.2007 г. по описа на Централно управление на Националната агенция за приходите, Ви уведомявам следното:*

*Съгласно чл.204, т.2. буква „б“ от ЗКПО (обн.,ДВ,бр. 105/2006 г., в сила от 01.01.2007 г.) разходите за ваучери за храна са обект на облагане с данък върху разходите. Данъчно задължени лица за данъка по чл.204, т.2 са всички работодатели или възложители по договори за управление и контрол.*

*Разпоредбата на чл.209, ал.1 от закона предвижда освобождаване от облагане на социалните разходи за ваучери за храна при наличието на определени кумулативни условия, посочени в т. 1 до т.5. Съгласно чл.209, ал.1. т. 1 от ЗКПО не се облагат с данък социалните разходи по чл.204, т.2, буква „б“ в размер до 40 лв. месечно, предоставени под формата на ваучери за храна на всяко наето лице, когато основното месечно възнаграждение на лицето в месеца на предоставяне на ваучерите е не по-малко от средномесечното основно възнаграждение на лицето за предходните три месеца.*

*Действащият корпоративен закон вместо „брутно възнаграждение“ (чл.3ба, ал.1, т. 1 от ЗКПО/отм.) използва термина „основно възнаграждение“.*

*Съгласно чл.66, ал.1, т.7 от Кодекса на труда (КТ) трудовият договор определя основното и допълнителните възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане. От тук би следвало брутното трудово възнаграждение да включва основното, а също и допълнителните възнаграждения. Т.е. ЗКПО стеснява ограничителните размери за целите на данъчното облекчение. Брутните трудови възнаграждения се влияят и от фактори, независещи от волята на работодателя (нощен, извънреден труд, отпуски и др.), докато данъчната разпоредба не допуска намаление на работната заплата за сметка на допълнително предоставяне на ваучери за храна, като изплаща част от възнаграждението под формата на социални придобивки за храна. Т.е. целта е част от възнаграждението да не се трансформира във ваучери за храна.*

*Размерът на трудовото възнаграждение се определя според времетраенето на работата или според изработеното - чл.247 от КТ, а трудовите норми се определят с оглед установяване на нормална интензивност на труда - чл.250 от кодекса.*

*В случай, че през текущия месец няма намаление на нормите и разценките, чрез които се формират средствата за работна заплата по отделни звена и по показатели, спрямо тези, които са действали за минало време, независимо от формираните в крайна сметка индивидуални заплати, то би следвало основното възнаграждение за текущия месец да не е по-малко от средномесечното възнаграждение за предходните месеци. За да бъде изпълнено условието на чл.209. ал.1, т. 1 от*

*ЗКПО средномесечното основно възнаграждение за предходните три месеца не трябва да е по-високо от основното възнаграждение в месеца на предоставяне на ваучерите за храна/*

*ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР НА  
НАЦИОНАЛНАТА АГЕНЦИЯ ЗА  
ПРИХОДИТЕ*

*/МАРИЯ МУРГИНА/*