

Мирослава ГАЙДУК, консультант по вопросам бухгалтерского учета и налогообложения

ОПЛАТА ПРАЗДНИЧНЫХ ДНЕЙ В КОМАНДИРОВКЕ: ДВА ПРИМЕРА

Ситуация

В связи с неотложными работами два работника предприятия были направлены в командировку с 25 по 30 июня. Возникли вопросы:

- Как оплатить дни командировки, в том числе работу в праздничный день, 28 июня, если по условиям трудового договора работникам установлен оклад?
- Можно ли за работу в выходные дни и праздничный день вместо повышенной оплаты предоставить отгулы?

Что говорит закон...

...о работе в выходные дни

Привлечение отдельных работников к работе в выходные дни допускается только в исключительных случаях, перечень которых приведен в ст. 71 КЗоТ.

Для того чтобы привлечь работника к работе в выходной или праздничный день, в том числе в командировке, нужно издать соответствующий приказ. Если о работе в выходной день будет известно перед командировкой, тогда можно издать один приказ: о направлении в командировку и о работе в выходной (праздничный) день.

...об оплате отработанных выходных дней

Выходные дни – это суббота, воскресенье (так называемые общие выходные) либо дни, которые являются выходными согласно графику работы.

По соглашению сторон работа в выходной день:

- либо оплачивается в двойном размере (часовой или дневной ставки) по правилам ст. 107 КЗоТ,
- либо компенсируется другим днем отдыха (ст. 72 КЗоТ). То есть работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, но дополнительно работнику дают отгул. Причем если будет предоставлен отгул, то это должно быть сразу оговорено в приказе о привлечении работника к работе в выходной день (письмо Минсоцполитики от 19.09.12 г. № 321/13/133-12).

То есть если нашей ситуации за работу в субботу и воскресенье (26 и 27 июня) работник попросил отгулы, то это следовало зафиксировать в приказе о направлении его в командировку.

...об оплате отработанных праздничных дней

Независимо от того, где оказался работник в праздник – на основном месте работы или в командировке – за работу в праздничный день ему полагается оплата в двойном размере, а именно (ст. 107 КЗоТ):

- в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада – если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- в двойном размере (часовой или дневной ставки) сверх оклада – если работа производилась сверх месячной нормы.

В таком размере оплачиваются часы, фактически отработанные в праздничный день.

Замена двойной оплаты отгулом законодательством не предусмотрена (письмо Минтруда и соцполитики от 29.12.09 г. № 853/13/84-09). В то же время работнику, отработавшему в праздничный день сверх нормы рабочего времени, по его желанию может быть предоставлен дополнительно другой день отдыха (письмо Минсоцполитики от 09.12.14 г. № 922/13/155-14, далее – Письмо № 922). В этом случае отгул может быть предоставлен позже по заявлению работника (т. е. в приказе о направлении в командировку или в приказе о привлечении к работе в праздничный день это можно заранее не фиксировать).

Об оплате дней командировки

Дни командировки оплачиваются согласно условиям трудового договора, но в размере не ниже среднего заработка (ст. 121 КЗоТ). То есть для оплаты дней командировки применяют **большую**

из двух величин: либо однодневный, либо сред-
недневной заработок.

Однодневный заработок определяют, разделив
доход работника за месяц (включая зарплату, пре-
мии, суммы индексации и другие выплаты) на
количество отработанных рабочих дней (часов)
в этом месяце по графику работы предприятия.

Среднедневной заработок рассчитывают согласно
Порядку, утвержденному постановлением КМУ
от 08.02.95 г. № 100. Для этого берут выплаты за
расчетный период, то есть за два месяца перед
месяцем начала командировки. Если в течение
этих двух месяцев работник не работал, то в рас-
чет берут выплаты за предыдущие два месяца
(п. 2). Если и тогда зарплаты не было, тогда сред-
недневной заработок рассчитывают исходя из
тарифной ставки, оклада или минимальной зар-
платы (абзацы третий – пятый п. 4).

Как применять на практике

Приведем два конкретных числовых примера для
нашей ситуации.

Пример 1

Работник был в командировке 6 дней –
с 25 по 30 июня. Его оклад – 7 000 грн. В июне
ему начислена индексация зарплаты в сумме
77,18 грн. В командировке он работал в выход-
ные дни 26 и 27 июня (суббота и воскресенье),
за которые попросил отгулы, а также в празд-
ничный день 28 июня. В этот день он отрабо-
тал 12 часов сверх месячной нормы времени.
Среднедневная зарплата работника за двух-
месячный расчетный период (апрель и май)
составила 345,18 грн. Необходимо рассчитать
оплату труда за дни командировки.

Рассчитаем однодневный заработок работника
в июне:

$$(7\,000,00 \text{ грн} + 77,18 \text{ грн}) : 20 \text{ р. д.} = \\ = 353,86 \text{ грн,}$$

где 20 р. д. – количество рабочих дней в июне.

Поскольку однодневный заработок больше сред-
недневного, дни командировки оплачиваем со-
гласно условиям трудового договора. То есть за
дни командировки (кроме праздничного) нужно
начислить:

$$353,86 \text{ грн} \times 5 \text{ д.} = 1\,769,30 \text{ грн.}$$

За праздничные дни в двойном размере оплачи-
ваем только фактически отработанные часы. Для
их оплаты найдем часовую (тарифную) ставку:

$$7\,000 \text{ грн} : 160 \text{ ч} = 43,74 \text{ грн,}$$

где 160 ч – норма рабочих часов в июне при
40-часовой рабочей неделе.

Всего за работу в праздничный день, 28 июня,
следует начислить:

$$43,74 \text{ грн} \times 2 \times 12 \text{ ч} = 1\,049,76 \text{ грн.}$$

Общая сумма за работу в командировке соста-
вит:

$$1\,769,30 \text{ грн} + 1\,049,76 \text{ грн} = 2\,819,06 \text{ грн.}$$

Пример 2

Возьмем условия предыдущего примера, но
предположим, что среднедневная зарпла-
та работника в расчетном периоде составила
358,75 грн, то есть больше дневного зарабо-
тка 353,86 грн. Необходимо рассчитать оплату
труда за дни командировки.

Поскольку среднедневной заработок больше од-
нодневного, оплачиваем дни командировки (кро-
ме праздничного дня) исходя из среднедневного
заработка:

$$358,75 \text{ грн} \times 5 \text{ д.} = 1\,793,75 \text{ грн.}$$

Теперь нам нужно узнать часовую ставку для
оплаты отработанных часов в праздничные дни.
Для этого оклад работника делим на месячную
норму продолжительности рабочего времени
согласно графику работы предприятия (Письмо
№ 922). То есть при оплате праздничных дней
в расчет не берем другие выплаты (премии, сум-
мы индексации и пр.), только должностной оклад.

Поэтому часовая (тарифная) ставка будет такой
же, как в примере 1, то есть 43,74 грн (7 000 грн :
160 ч).

За работу в праздничный день, 28 июня, нужно
начислить:

$$43,74 \text{ грн} \times 2 \times 12 \text{ ч} = 1\,049,76 \text{ грн.}$$

Значит, общая сумма зарплаты за дни команди-
ровки составит:

$$1\,793,75 \text{ грн} + 1\,049,76 \text{ грн} = 2\,843,51 \text{ грн.}$$