

Мирослава ГАЙДУК, консультант із питань бухгалтерського обліку та оподаткування

ОПЛАТА СВЯТКОВИХ ДНІВ У ВІДРЯДЖЕННІ: ДВА ПРИКЛАДИ

Ситуація

У зв'язку з невідкладними роботами два працівники підприємства були направлені у відрядження з 25 по 30 червня. Виникли запитання:

- Як оплатити дні відрядження, у тому числі роботу у святковий день 28 червня, якщо за умовами трудового договору працівникам встановлено оклад?
- Чи можна за роботу у вихідні дні та святковий день замість підвищеної оплати надати відгули?

Що говорить Закон...

...про роботу у вихідні дні

Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається тільки у виняткових випадках, перелік яких наведено у ст. 71 КЗпП.

Для того щоб залучити працівника до роботи у вихідний або святковий день, у тому числі у відрядженні, потрібно видати відповідний наказ. Якщо про роботу у вихідний день буде відомо перед відрядженням, тоді можна видати один наказ: про направлення у відрядження і про роботу у вихідний (святковий) день.

...про оплату відпрацьованих вихідних днів

Вихідні дні – це субота, неділя (так звані загальні вихідні) або дні, які є вихідними згідно із графіком роботи.

За угодою сторін робота у вихідний день:

- або оплачується в подвійному розмірі (годинна або денна ставки) за правилами ст. 107 КЗпП,
- або компенсується іншим днем відпочинку (ст. 72 КЗпП). Тобто робота у вихідний день оплачується в одинарному розмірі, але додатково працівникові дають відгул. Причому якщо буде надано відгул, то це має бути відразу застережено в наказі про залучення працівника до роботи у вихідний день (лист Мінсоцполітики від 19.09.12 р. № 321/13/133-12).

Тобто якщо в нашій ситуації за роботу в суботу і неділю (26 і 27 червня) працівник попросив відгули, то це слід було зафіксувати в наказі про направлення його у відрядження.

...про оплату відпрацьованих святкових днів

Незалежно від того, де опинився працівник у свято – на основному місці роботи або у відрядженні – за роботу у святковий день йому належить оплата в подвійному розмірі, а саме (ст. 107 КЗпП):

- у розмірі одинарної годинної або денної ставки понад оклад – якщо робота у святковий день проводилася в межах місячної норми робочого часу;
- у подвійному розмірі (годинної або денної ставки) понад оклад – якщо робота проводилася понад місячну норму.

У такому розмірі оплачується час, фактично відпрацьований у святковий день.

Заміна подвійної оплати відгулом законодавством не передбачена (лист Мінпраці та соцполітики від 29.12.09 р. № 853/13/84-09). Водночас працівникові, який відпрацював у святковий день понад норму робочого часу, за його бажанням може бути наданий додатково інший день відпочинку (лист Мінсоцполітики від 09.12.14 р. № 922/13/155-14, далі – Лист № 922). У цьому випадку відгул може бути наданий пізніше за заявою працівника (тобто в наказі про направлення у відрядження або в наказі про залучення до роботи у святковий день це можна заздалегідь не фіксувати).

Про оплату днів відрядження

Дні відрядження оплачуються згідно з умовами трудового договору, але в розмірі не нижче від середнього заробітку (ст. 121 КЗпП). Тобто для

оплати днів відрядження застосовують більшу з двох величин: або односторонній, або середньоденний заробіток.

Односторонній заробіток визначають, поділивши дохід працівника за місяць (включаючи зарплату, премії, суми індексації та інші виплати) на кількість відпрацьованих робочих днів (годин) цього місяця за графіком роботи підприємства.

Середньоденний заробіток розраховують згідно з Порядком, затвердженим постановою КМУ від 08.02.95 р. № 100. Для цього беруть виплати за розрахунковий період, тобто за два місяці перед місяцем початку відрядження. Якщо протягом цих двох місяців працівник не працював, то до розрахунку беруть виплати за попередні два місяці (п. 2). Якщо і тоді зарплати не було, тоді середньоденний заробіток розраховують виходячи з тарифної ставки, окладу або мінімальної зарплати (абзаци третій – п'ятий п. 4).

Як застосовувати на практиці

Наведемо два конкретних числових приклади для нашої ситуації.

Приклад 1

Працівник був у відрядженні 6 днів – з 25 по 30 червня. Його оклад – 7 000 грн. У червні йому нараховано індексацію зарплати в сумі 77,18 грн. У відрядженні він працював у вихідні дні 26 та 27 червня (субота і неділя), за які попросив відгули, а також у святковий день 28 червня. Цього дня він відпрацював 12 годин понад місячну норму часу. Середньоденна зарплата працівника за двомісячний розрахунковий період (квітень і травень) становить 345,18 грн. Необхідно розрахувати оплату праці за дні відрядження.

Розрахуємо односторонній заробіток працівника у червні:

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

де 20 р. д. – кількість робочих днів у червні.

Оскільки односторонній заробіток більший від середньоденного, дні відрядження оплачуємо згідно з умовами трудового договору. Тобто за дні відрядження (крім святкового) потрібно нарахувати:

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

За святкові дні в подвійному розмірі оплачуємо тільки фактично відпрацьовані години. Для їх оплати знайдемо годинну (тарифну) ставку:

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

де 160 год. – норма робочих годин у червні при 40-годинному робочому тижні.

Усього за роботу у святковий день 28 червня слід нарахувати:

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

Загальна сума за роботу у відрядженні становитиме:

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

Приклад 2

Візьмемо умови попереднього прикладу, але припустимо, що середньоденна зарплата працівника в розрахунковому періоді становить 358,75 грн, тобто більша від денного заробітку 353,86 грн. Необхідно розрахувати оплату праці за дні відрядження.

Оскільки середньоденний заробіток більший від одностороннього, оплачуємо дні відрядження (крім святкового дня) виходячи із середньоденного заробітку:

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

Тепер нам потрібно дізнатися годинну ставку для оплати відпрацьованих годин у святкові дні. Для цього оклад працівника ділимо на місячну норму тривалості робочого часу згідно з графіком роботи підприємства (Лист № 922). Тобто при оплаті святкових днів у розрахунок не беремо інші виплати (премії, суми індексації тощо), тільки посадовий оклад.

Тому годинна (тарифна) ставка буде такою самою, як у прикладі 1, тобто 43,74 грн (7 000 грн : 160 год.).

За роботу у святковий день 28 червня потрібно нарахувати:

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

Отже, загальна сума зарплати за дні відрядження становитиме:

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