

ОАО «РЖД»

**ДЕПАРТАМЕНТ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ, ОПЛАТЕ
И МОТИВАЦИИ ТРУДА**

Новая Басманная ул. 2, г. Москва, 107174
Тел.: (499) 262-31-12, факс: (499) 262-81-00
E-mail: czt@center.rzd.ru, www.rzd.ru

30.12 2010 № 402 - 1439/637

На № _____ от _____

Начальникам служб (отделов)
организации и оплаты труда
железных дорог и филиалов

Об оплате сверхурочной работы и работы
в выходные и нерабочие праздничные дни
при нахождении работника в командировке

В соответствии со статьей 166 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) служебная командировка – это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Согласно статьи 167 ТК РФ при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Порядок направления работников в служебные командировки установлен Положением об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2008 № 749 (далее – Положение о командировках).

Согласно пункту 9 Положения о командировках средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации.

В соответствии со статьями 99 и 113 ТК РФ работодатель, т.е. руководитель структурного подразделения, заключивший с работником трудовой договор, имеет право в порядке, предусмотренном законодательством, привлекать работника к сверхурочной работе, работе в выходные или нерабочие праздничные дни. В большинстве случаев,

предусмотренных трудовым законодательством, такое привлечение к работе сверх графика допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Исходя из этого, основанием для привлечения работника во время командировки к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени и, соответственно, повышенной оплаты этой работы являются:

- локальный нормативный акт (приказ, распоряжение работодателя), устанавливающий порядок привлечения работника к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и порядок оплаты этой работы;
- письменное согласие работника;
- письменное мнение выборного профсоюзного органа (по месту основной работы).

Оплата труда работника в случае привлечения его к работе в выходные или нерабочие праздничные дни в соответствии с пунктом 5 Положения о командировках производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Согласно ст.153 ТК РФ оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Таким образом, если по распоряжению работодателя при направлении в командировку работник выезжает и (или) возвращается в свой выходной день, привлекается к работе в выходной или нерабочий праздничный день, этот день либо подлежит оплате в двойном размере согласно п.5.4 Положения о корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД», утвержденного решением правления ОАО «РЖД» (протокол от 18-19 декабря 2006 г. № 40) (далее – Положение об оплате труда), либо оплачивается в одинарном размере, но при этом работнику предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха.

Оплата сверхурочной работы при нахождении в командировке производится в соответствии с пунктом 5.3 Положения об оплате труда.

Возможные примеры.

Работник направлен в командировку сроком с 8 по 24 сентября 2010г. В соответствии с установленным работнику графиком на сентябрь 2010 г. норма рабочего времени за этот период составляет 104 часа.

Коды видов выплат в приведенных примерах соответствуют Номенклатуре наименований и кодам видов выплат и удержаний из них работников ОАО «РЖД», направленной в филиалы ОАО «РЖД» сопроводительным письмом от 30.11.2006 № ЦБСБм-11/279 с последующими дополнениями и изменениями.

Пример 1. Работник в командировке отработал норму часов – 104 часа.

Оплата производится по 030 виду выплаты за 104 часа.

Пример 2. Работник в командировке отработал норму часов – 104 часа и, кроме того, по распоряжению работодателя привлекался к работе в выходной день 11 сентября 2010 г. (8 часов). В этом случае производится:

оплата по 030 виду выплаты за 104 часа;

оплата по 035 виду выплаты за 8 часов;

доплата по 076 виду выплаты за 8 часов.

Пример 3. Работник в командировке отработал норму часов – 104 часа и, кроме того, по распоряжению работодателя привлекался к работе в выходной день 11 сентября 2010 г. (8 часов). При этом согласно ч.3 ст.153 ТК РФ по желанию работника вместо повышенной оплаты ему был предоставлен дополнительный день отдыха после окончания командировки - 27 сентября 2010 г. В этом случае работа в выходной день 11 сентября 2010 г. оплачивается в одинарном размере, а день отдыха 27 сентября 2010 г. оплате не подлежит:

оплата по 030 виду выплаты за 104 часа;

оплата по 004 (087) виду выплаты за 8 часов, отработанных 11 сентября 2010 г.

Дополнительный день отдыха должен быть предоставлен работнику до окончания учетного периода (в данном примере учетный период – месяц). В ином случае работа в выходной день 11 сентября 2010 г. будет рассматриваться как работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Пример 4. Работник в командировке отработал установленную норму - 104 часа и, кроме того, по распоряжению работодателя сверхурочно - 4 часа. В этом случае производится:

оплата по 030 виду выплаты за 104 часа;

оплата по 072 виду выплаты за 4 часа;

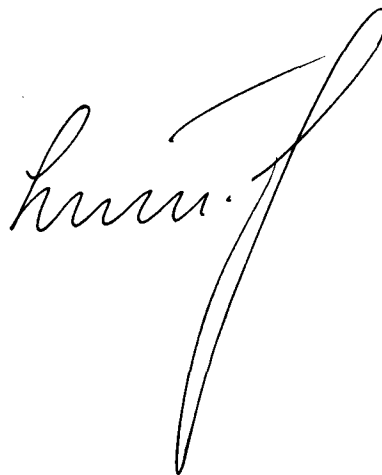
доплата по 073 виду выплаты за 4 часа.

Кроме того, на виды выплат 004, 072, 073, 035, 076 производятся начисления в соответствии с нормативными документами ОАО «РЖД» (выплаты по районным коэффициентам, процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, доплаты, надбавки и т.д.).

Обязываю данные разъяснения довести до сведения причастных специалистов структурных подразделений и установить контроль за соблюдением норм трудового законодательства в части вопросов оплаты труда работников, направляемых в командировку.

Разъяснения согласованы с причастными департаментами.

Начальник Департамента
по организации, оплате
и мотивации труда



С.Ю.Саратов