

Вопрос.

Работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней. Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, от 4 до 7 календарных дней, в нашем учреждении установлена Приложением к Коллективному договору. В Трудовом кодексе ст.119 предусмотрена продолжительность такого отпуска не менее 3 –х дней. Наша организация финансируется из бюджета субъекта Российской Федерации, поэтому нам сделали замечание, что много дней к отпуску. КАК НАМ ТЕПЕРЬ УРЕГУЛИРОВАТЬ СИТУАЦИЮ? ЕСЛИ МЫ УМЕНЬШИМ КОЛИЧЕСТВО ДНЕЙ, БУДЕТ ЛИ ЭТО УХУДШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА?

Ответ.

Статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) предусмотрено, что работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней. В соответствии с этой же нормой порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в государственных учреждениях субъекта Российской Федерации, к которым ваше учреждение относится, нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации.

В Республике Крым, такой порядок установлен правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях, утвержденных Постановлением Совета министров Республики Крым от 24 июля 2015 года №432 (далее – Правила).

В части 2 пункта 3 Правил говорится о том, что продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, как это предусмотрено статьей 41 ТК РФ. Статья 116 ТК РФ также дает право работодателю с учетом своих производственных и финансовых возможностей самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Все это предполагает, что предусматривая в приложении к вашему коллективному договору продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем от 7 до 4 календарных дней, соблюдено требование о минимальной его продолжительности (три календарных дня) и не допущено нарушение действующего законодательства в части порядка его установления и его продолжительности.

В том случае если, по мнению работодателя, в вашем учреждении изменились производственные или финансовые возможности, работодатель должен направить в первичную профсоюзную организацию предложение о начале коллективных переговоров по внесению

изменений в коллективный договор, в ходе переговоров обосновать необходимость таких изменений и после этого, стороны должны подписать изменения в коллективный договор на согласованных условиях. Руководствоваться при этом необходимо статьями 42, 44 ТК РФ.

Необходимо помнить и о том, что отпуска относятся к времени отдыха и является обязательным для включения в трудовой договор условием (статья 57 ТК РФ). Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в соответствии со статьей 72 ТК РФ, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Следовательно, если изменения в коллективный договор, в части продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем будут внесены, после этого необходимо достичь соглашения с работниками о внесении изменений в трудовой договор оформив его письменно. В случае не достижения согласия, трудовой договор с работником может быть расторгнут в порядке предусмотренном статьей 74 ТК РФ.

Вопрос.

В нашем учреждении по мимо надбавки за выслугу лет установленной постановлением Совета министров РК, в коллективном договоре предусмотрены дополнительные оплачиваемые отпуска за длительный стаж работы. Является ли задвоенностью выплаты за выслугу лет и дополнительный оплачиваемый отпуск за длительный стаж работы в учреждении?

Если мы исключим пункт коллективного договора, устанавливающий дополнительный оплачиваемый отпуск за длительный стаж работы в учреждении, будет ли это ухудшение условий труда?

Ответ.

Как было сказано в ответе на предыдущий вопрос, в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Работодатель, в соответствии со статьей 116 ТК РФ, с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В связи с этим, предусмотренный в Коллективном договоре вашего учреждения дополнительный оплачиваемый отпуск за длительный стаж работы, не дублирует действующие нормы, установлен в порядке предусмотренном действующим законодательством и предполагает более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами условия труда.

Одним из принципов социального партнерства, закрепленных в статье 24 ТК РФ, является обязательность выполнения коллективных договоров. Также, статьей 22 ТК РФ на работодателя возложена обязанность соблюдать условия коллективного договора и трудовых договоров.

Основания и порядок внесения изменений в Коллективный договор и условий трудового договора с работником аналогичны приведенным в ответе на предыдущий вопрос.