



ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ПРОФСОЮЗ РОССИИ ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЛИСТОК

АВГУСТ 2020 № 95

ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ



Россия, 664025, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Чудотворская, д. 8, а/я 486, 8(3952) 34-42-19

✉ gmpr38@mail.ru 🖥 gmpr38.ru

ЗАМЕНА ОТПУСКА «ЗА ВРЕДНОСТЬ» ДЕНЕЖНОЙ КОМПЕНСАЦИЕЙ

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

При этом, продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам не может быть меньше 7 календарных дней (часть вторая статьи 117 ТК РФ).

Конкретная же продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника **устанавливается трудовым договором** на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

В соответствии с частью четвертой статьи 117 ТК РФ, **только с письменного согласия работника, а также с обязательным оформлением отдельного соглашения к трудовому договору, часть** ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающая минимальную продолжительность данного отпуска (7 дней), **может (!) быть заменена** отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами

(!) В указанном случае слово «может», отнюдь не означает «обязан», «должна быть», а подразумевает исключительно добровольное согласие работника, как стороны трудового договора, на внесение соответствующих изменений в трудовой договор и выплату денежной компенсации взамен части дополнительного отпуска.

Таким образом, в первую очередь, **на усмотрение работника**, часть дополнительного отпуска может быть как заменена, так может быть и не заменена на денежную компенсацию.

Обязанность работодателя по неукоснительному обеспечению и **соблюдению условий труда, предусмотренных трудовым договором**, закреплена в статьях 15, 22, 56 ТК РФ.

Работодатель, также как и работник, обязан выполнять взятые на себя обязательства, предусмотренные трудовым договором пока они действуют, даже когда это ему не выгодно.

Тем более, что согласно статье 57 ТК РФ, в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами

Наличие в трудовом договоре условий улучшающих положение работника по сравнению с нормами трудового законодательства — не является нарушением трудового законодательства.

Все это означает, что в случае, если работник откажется, от замены части ежегодного дополнительного отпуска денежной компенсацией, работодатель обязан предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда в прежнем объеме.

Все это означает, что в случае, если работник откажется, от замены части ежегодного дополнительного отпуска денежной компенсацией, работодатель обязан предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда в прежнем объеме.



Нередко недобросовестные работодатели, ссылаясь на статью 74 ТК РФ, уведомляют работников об изменении условий трудового договора в части установления дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях труда в количестве 7 календарных дней и замены остальной части отпуска денежной компенсацией. В уведомлениях указывается, что в случае, если работник не согласится работать в новых условиях, трудовой договор с ним будет расторгнут в связи с отказом работника от продолжения работы из-за изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Подобные уведомления, учитывая требования трудового законодательства, не имеют под собой никаких правовых оснований.

Важно знать, что отказ от подписания дополнительного соглашения об уменьшении дополнительного отпуска и замена его на денежную компенсацию не является основанием для прекращения трудовых отношений с работником в связи с его отказом от продолжения работы вследствие изменения определенных сторонами условий трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ, поскольку в данном случае **замена отпуска на денежную компенсацию** (и соответственно внесение изменений в трудовой договор) **является правом, а не обязанностью работника.**

ПОРЯДОК И РАЗМЕР КОМПЕНСАЦИИ

В соответствии с частью четвертой статьи 117 ТК РФ, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

Обращаем внимание, что данная компенсация, согласно требованиям указанной нормы, носит целевой характер, и по ее смыслу должна предоставляться ежегодно в виде отдельно устанавливаемой денежной компенсации. Включение данной компенсации в оклад или иные выплаты, по нашему мнению, не правомерно.

В пункте 6.4. ОТРАСЛЕВОГО ТАРИФНОГО СОГЛАШЕНИЯ ПО ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОМУ КОМПЛЕКСУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2020-2022 ГОДЫ установлено, что «...Компенсация рассчитывается в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007г. № 922, для случаев определения среднего заработка при выплате компенсаций за неиспользованный отпуск...».

Для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска применяется средний дневной заработок, который рассчитывается за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 (число месяцев) и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (пункт 10 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы).

При этом для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат (пункт 2 Положения).

При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если работник не работал, но за ним сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации (пункт 5).

Таким образом, при замене части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные условия труда, превышающей минимальную продолжительность в 7 календарных дней, **работнику устанавливается отдельная денежная компенсация, рассчитанная и выплачиваемая в таком же порядке, как и компенсация за неиспользованный отпуск.**

Обращаем также внимание, что возможность обратного перехода работника с компенсации на предоставление дополнительного отпуска «за вредность» в полном объеме (в случае если он вдруг передумает) трудовое законодательство не содержит. Расторжение дополнительного соглашения к трудовому договору о замене части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией, заключенного ранее, будет допустимо также только с согласия второй стороны трудового договора – работодателя.

ОСТАЛИСЬ ВОПРОСЫ ?
ОБРАЩАЙСЯ В ПРОФКОМ ИЛИ К НАМ,
контакты выше и на САЙТЕ gmpr38.ru
ИЩИ НАС В СОЦСЕТЯХ [#gmpr38](https://www.instagram.com/gmpr38)

**Поделиться
этим листком**

