



## Информационный листок «Скорая правовая помощь» №4 (май 2017г.)

**1. Коллективным договором нашего учреждения предусмотрено предоставление работнику дополнительного оплачиваемого отпуска длительностью 3 календарных дня за работу в течение года без больничных листов. Я проработала целый год без оформления листка нетрудоспособности, однако директор отказывает мне в предоставлении дополнительного отпуска, ссылаясь на нехватку финансовых средств. Правомерно ли это?**

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса РФ). В коллективном договоре устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 Трудового кодекса РФ). Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст.43 Трудового кодекса РФ).

В соответствии со ст.22 Трудового кодекса РФ одной из основных обязанностей работодателя является соблюдение условий заключенного коллективного договора, поэтому за несоблюдение этих условий у работодателя наступает административная ответственность. Так, согласно ст.5.31 КоАП РФ нарушение или невыполнение работодателем обязательств по коллективному договору влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

Таким образом, при разработке коллективного договора стороны обязаны четко представлять себе свои возможности, в т.ч. производственные и финансовые - смогут ли стороны выполнять принятые на себя те ли иные обязательства или нет. Кроме того, следует закреплять порядок и условия предоставления дополнительных отпусков (ч.2 ст.116 Трудового кодекса РФ).

В связи с тем, что данный отпуск оплачиваемый, то за его непредоставление у работодателя наступает и материальная ответственность перед работником, предусмотренная ст.236 Трудового кодекса РФ. Данной статьей установлена обязанность работодателя выплатить работнику проценты (не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время **ключевой ставки** Центрального банка или более, если предусмотрено коллективным договором) за задержку причитающихся работнику выплат, независимо от наличия или отсутствия вины работодателя в данной задержке.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст.120 Трудового кодекса РФ, Письмо Минтруда РФ от 01.02.2002 N625-ВВ «Об исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска»).

Таким образом, можно сделать вывод: обязательства, закрепленные за работодателем по коллективному договору, в частности предоставление дополнительного отпуска, необходимо выполнять. В противном случае для работодателя наступает административная и материальная ответственность. При этом выполнять свои обязательства перед работниками работодатель обязан в любом случае: отсутствие финансовых средств не признается причиной, которая позволит работодателю не выполнять свои обязательства.

В случае, если на счету учреждения действительно отсутствуют финансовые средства и невозможно оплатить дополнительный отпуск, то работодатель в расчетном листке обязан указать сумму задолженности по данным отпускам, т.е. выполнить норму ч.1 ст.136 Трудового кодекса РФ - в письменной форме извещать каждого работника об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

**2. Со 2 июня я ухожу в ежегодный оплачиваемый отпуск. 12 июня является нерабочим праздничным днем. Включается ли этот день в число календарных дней отпуска?**

Продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 Трудового кодекса РФ). Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Следовательно, праздничный день не войдет в число календарных дней вашего отпуска и отпуск продлится на 1 календарный день.

**Ваши вопросы продолжают данную серию информационных материалов для членов Профсоюз**