**Задание:** Производство. Нефтяная отрасль. 25% управленческий персонал, 75% производственные работники, из которого 60% работает во вредных условиях труда с классом 3.3. и 3.4.

По итогам проверки по охране труда были выявлены большие задолженности по предоставлению ежегодных отпусков от задолженности в пределах 1 года до 5 лет. Прошу предоставить план действий по снижению задолженности по отпускам и риски. На презентации вариантов решения будет генеральный директор, прошу это учесть.

**Законодательство об ежегодных отпусках:**

Виды отпусков:

* ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 114 ТК РФ);
* дополнительные отпуска (ст. 116 — 119 ТК РФ);
* оплачиваемый и неоплачиваемый учебный отпуск (ст. 173 — 176 ТК РФ);
* отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ), который принято называть отпуском за свой счет.

Отпуск предоставляется всем работникам, в том числе:

* работающим по совместительству (ч. 2 ст. 287 ТК);
* сезонным работникам (ст. 295 ТК);
* лицам, с которыми заключен срочный трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. 291 ТК);
* надомникам (ч. 4 ст. 310 ТК РФ);
* дистанционным работникам (ч. 2 ст. 312.4 ТК).

В то же время отпуск не предоставляется лицу, которое выполняет работу на основании гражданско-правового договора (абз. 4 ч. 8 ст. 11 ТК РФ).

На время отпуска за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок (ст. 114 ТК РФ).

**Дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за работу в условиях ненормированного рабочего дня (ст.119 ТК РФ):**

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 силу части первой ст. 126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Положения о замене денежной компенсацией ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска не распространяется на беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет.

**Дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда:**

Как следует из части первой ст. 117 ТК РФ, 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, должен предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Минимальная продолжительность такого отпуска - 7 календарных дней; 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 (части вторая и третья ст. 117 ТК РФ).

Согласно части третьей ст. 126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях, за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ.

Рассмотрим межотраслевое соглашение:

***Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на \_\_\_\_\_ годы***

*Выдержка из отраслевого соглашения***:**

*4.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.*

*Работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, льготы и компенсации предоставляются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.*

*Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.*

*4.4. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, локальными нормативными актами.*

*Следовательно,* на сегодняшний день возможность замены части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях труда, а также размеры, порядок и условия выплаты отдельно устанавливаемой денежной компенсации, о которой говорится в части четвертой ст. 117 ТК РФ, отраслевом соглашении не предусмотрены. Следовательно, осуществить замену части дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда денежной компенсацией невозможно.

**Вывод:** согласно законодательству, мы можем заменить денежной компенсацией только дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за работу в условиях ненормированного рабочего дня, обязательно должны предоставить всем вредникам доп отпуск на 7 дней**.**

**О специфике компании.**

Производство в нефтяной отрасли, 25% управленческий персонал, 75% производственные работники, из которого 60% работает во вредных условиях труда с классом 3.3. и 3.4.

Например, рассмотрим, компанию из 1000 чел.:



Предположим, что управленческий персонал имеет дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день 3 дня, а дополнительный отпуск за вредные условия для производственных работников = 7 дней.

Как видно из таблицы, ежегодно прирастает более 30 тыс. дней отпуска (и это расчет сделан примерный, еще возможны дополнительные дни отпуска в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям +24 (+16) календарных дней дополнительного отпуска).

Хочется отметить, что устанавливать дополнительный отпуск за вредные условия более 7 дней по решению организации (не имея каких-либо требований от отраслевого соглашения, либо, например, требования профсоюзов), не рекомендуется, так как в такой ситуации накапливается большое количество неиспользованных дней отпуска, и чтобы отправить сотрудников в положенные им отпуска, должен быть профицит персонала (что не всегда выполнимо, часто работников не получается отпускать в отпуск-работать некому). Виды отпуска, установлены законодателем, исходя из медицинских обоснований необходимости дать работникам время с целью эмоционального и физического восстановления организма после нагрузок, испытанных в процессе работы.

**Рекомендации как подготовиться HR к совещанию с генеральным директором:**

1. Обязательно подготовить данные по неиспользованным дням отпуска:
	1. Посчитать в днях по подразделениям и в рублях
	2. Выделить сотрудников, у которых самые большие остатки неиспользованных отпусков
	3. Сделать отдельный отчет по неиспользованным дням отпуска по руководителям, прямым подчиненным генерального директора
	4. Обдумать риски
2. При принятии решения всех отправлять в отпуск, обязательно контролировать ситуацию и делать ежемесячно наглядный отчет для директора с ситуацией на текущий момент и прогнозом до конца календарного года
3. Предложить инициативу отслеживать остатки по отпускам через KPI, т.к. без постоянного процесса даже при переводе сотрудников в другое юрлицо, остатки отпусков очень быстро снова накапливаются, тем более если 60% работников работают во вредных условиях труда с классом 3.3. и 3.4.
4. При подготовке данных необходимо учитывать корпоративную культуру компании, во многих организациях не принято давить на сотрудников, «выгонять» в отпуск, не всегда уместно приводить примеры неиспользованных отпусков («предлагаю разобраться с Сидоровым, у него 120 дней накопилось»), но предоставить информацию непосредственному руководителю надо и обязательно предложить варианты уменьшения задолженности по отпускам.

**План действий по снижению задолженности по отпускам:**

1. Выплатить неиспользованный дополнительный отпуск (за ненормированный рабочий день) управленцам (уменьшение задолженности по отпускам на 2%);
2. Составить план-график ухода в отпуск согласно графику отпусков и с учетом неиспользованных дней отпуска. Если работника не представляется возможным отпустить в отпуск - даже на неделю, предлагается брать отпуск на пятницу с захватом выходных (на 3 календарных дня (пятница, суббота, воскресенье).

Для выполнения плана-графика по отпускам, установить всем руководителям kpi: среднее количество неиспользованных дней отпуска по подразделению на одного сотрудника на конец календарного года не более 15 дней. А также необходимо добавить в kpi пункт об обязательном ежегодном использовании дополнительного отпуска за работу во вредных условиях.

Отделу персонала собрать со всех руководителей график-прогноз по отпускам до конца 2020 года до 1 августа. Осуществлять мониторинг среднего количества дней отпуска на одного работника по подразделению в разрезе план/факт ежемесячно с предоставлением отчета генеральному директору.

1. Предложить рассмотреть возможность перевода части персонала в другое юрлицо компании и при увольнении выплатить компенсацию неиспользованных дней отпуска. Тем самым обнулить баланс дней отпуска. Необходимо проконсультироваться с финансовым отделом по наличию бюджета на подобное мероприятие.

**Риски:**

Задолженность по отпускам, если работник не ходит в отпуск, может повлечь для работодателя риски правового, финансового, организационного и репутационного характера.

**Правовые риски.** Санкции контрольно-надзорных органов и споры с работниками в суде. Суды могут требовать предоставить отпуск, выплатить компенсацию за неиспользованные отпуска при увольнении и компенсацию за моральный вред. Проверки ГИТ и судебные разбирательства отнимают у работодателя и юристов время, а главное — влекут дополнительные материальные затраты.

**Уголовная ответственность.** статья 143 Уголовного кодекса РФ: Нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека (если будет доказана причинно-следственная связь между тем, что работник отдыхал недостаточное время и поэтому не смог восстановить свои физические и моральные силы, в результате чего наступили тяжкие последствия).

Работодатель наказывается штрафом в размере до четырехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового.

**Финансовые риски.** Оплата штрафов, компенсация работнику в случае выигрыша в суде, судебные издержки, большие выплаты сотруднику при увольнении (если заработная плата индексируется, пересматривается, то средний заработок для расчета отпуска растет). В случае выплаты работнику компенсации за неиспользованный отпуск в ситуациях, когда это запрещено законом, такие выплаты могут быть не учтены в расходах на оплату труда при налогообложении прибыли.

**Организационные риски** связаны со сложностями в обеспечении эффективного рабочего процесса, когда требуется одновременно либо близко по временным интервалам предоставить отпуск значительному числу работников, в том числе ключевым. Это незамедлительно отразится на бизнес-процессах. Помимо этого, отсутствие длительного отдыха в течение нескольких лет может негативно отразиться на здоровье работников. Они не смогут полноценно отдохнуть, восстановить силы, здоровье. Это грозит профессиональным выгоранием, больничными, заболеваниями и производственным травматизмом.

**Репутационные риски** исключать также нельзя. Через СМИ, интернет работники могут рассказать о ситуации, что негативно отразится на имидже компании.