

Компенсация работнику занятий спортом: права работодателя

Вопрос

В компании есть План мероприятий по улучшению условий и охраны труда. В рамках ст. 226 ТК РФ планируется утверждение положения о компенсации работникам оплаты занятий спортом.

Можно ли в данном положении предусмотреть, что в случае увольнения сотрудника в отчетном периоде (у нас год с 01.01 по 31.12) компания будет вправе удержать выплаченную компенсацию в полном объеме из причитающихся ему выплат?

Ответ

Со стороны работодателя неправомерно предусматривать в любом локальном нормативном акте удержание из зарплаты уволившихся работников компенсации занятий спортом.

Обоснование

Работодатель может производить удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности только в случаях, предусмотренных в ст. 137 ТК РФ.

Удержание компенсации занятий спортом в данной статье ТК РФ не предусмотрено, поэтому будет являться неправомерным.

Работодатели обязаны обеспечить безопасные условия и охрану труда работников.

Для этого компании следует ежегодно проводить за свой счет мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков (ст. 212 ТК РФ). Типовой их перечень утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 N 181н (далее – Перечень).

С 8 июля 2014 г. Перечень пополнился дополнительными мероприятиями, поскольку с этой даты вступил в силу Приказ Минтруда России от 16.06.2014 N 375н «О внесении изменения в Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков». В Перечень были включены мероприятия по развитию физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

- компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;
- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе по внедрению ГТО, включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению данных мероприятий;
- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, ЛФК с работниками, которым по рекомендации врача и на основании медосмотров показаны занятия ЛФК);
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
- устройство новых или реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физкультурой и спортом по месту работы.

При этом проводить все перечисленное в Перечне необязательно. Конкретный перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда определяет каждый работодатель исходя из специфики деятельности компании.

Необходимо правильно оформить внутренние документы, на основании которых работодатель впоследствии будет либо приобретать абонементы в спортивные клубы, либо компенсировать работникам понесенные ими затраты на занятия фитнесом. Для этих целей можно предусмотреть внутренний локальный акт, в положениях которого прописать систему поощрений, направленную на стимулирование производственных процессов.

Организация вправе закрепить в коллективном договоре в качестве типового мероприятия по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ) приобретение для работников именных сертификатов в фитнес-клуб со сроком действия до момента расторжения трудового договора.



На вопрос отвечала:
Ольга Яковлевна Решетова,
консультант ИПЦ «Консультант+Аскон»