



Медведевская районная организация
профессионального союза работников
народного образования и науки Российской
Федерации

Профсоюзные новости №9 от 17.03.2021

МОЖНО ЛИ ИСПОЛЬЗОВАТЬ ОТПУСК "ЗА ВРЕДНОСТЬ" ОТДЕЛЬНО ОТ ОСНОВНОГО?

В Роструде дали пояснения по порядку использования ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и опасными условиями труда.

В трудовом законодательстве нет запретов на объединение или разделение дней основного и дополнительного отпусков. Очередность предоставления дней отпуска утверждается графиком отпусков. График отпусков формируется таким образом, чтобы не возникало сбоев в протекании производственных процессов. Следовательно, работник может взять дополнительный отпуск в то время, которое удобно ему и работодателю.

В силу ст. 57 ТК РФ условие о предоставлении работнику ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда должно быть отражено в трудовом договоре.

По общему правилу, установленному ст. 125 ТК РФ, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части только по соглашению сторон. А значит, и дополнительный, и основной отпуска как части ежегодного отпуска могут быть разделены между собой только по соглашению сторон.

Однако предоставление именно дополнительного отпуска за работу со вредными условиями труда имеет особенность, которая на практике приводит к тому, что такой дополнительный отпуск в большинстве случаев в той или иной части используется отдельно от основного отпуска за соответствующий рабочий год.

Дело в том, что согласно части третьей ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. С учетом этой нормы количество предоставляемых работнику дней дополнительного отпуска за вредность надо определять пропорционально стажу работы во вредных условиях, имеющемуся на момент предоставления. Правомерность такого подхода подтверждена решением Верховного Суда РФ от 15.04.2004 № ГКПИ04-481. Таким образом, даже если ежегодный отпуск работника не был разделен на части, все равно вместе с основным отпуском работник сможет использовать только ту часть дополнительного отпуска за вредные условия труда, на которую приобрел право к моменту предоставления отпуска.

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 4 декабря 2020 г.
№ ПГ/55760-6-1

Вопрос: Условия труда относятся к вредным, поэтому работник имеет право на дополнительный оплачиваемый отпуск. Может ли он его использовать отдельно от основного (ежегодного) отпуска?

Ответ: Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, зарегистрированное 13 ноября 2020 года, в пределах компетенции сообщает.

В соответствии с частью первой статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Согласно части 1 статьи 117 ТК РФ 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.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части 1 статьи 117 ТК РФ, составляет 7 календарных дней (часть 2 статьи 117 ТК РФ).

В силу положений части третьей статьи 117, части третьей статьи 219 ТК РФ более продолжительный отпуск может быть установлен работнику на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда, а также локального нормативного акта.

Порядок предоставления дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда определен в Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. N 273 / П-20.

В трудовом законодательстве нет запретов на объединение или разделение дней отпусков основного и дополнительного. Очередность предоставления дней отпуска утверждается графиком отпусков. График отпусков формируется таким образом, чтобы не возникало сбоев в протекании производственных процессов.

Следовательно, работник может взять дополнительный отпуск в то время, которое удобно ему и работодателю.

Условие о предоставлении работнику ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда должно быть отражено в трудовом договоре (абзац седьмой части второй статьи 57 ТК РФ).

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник
Юридического управления

Б.С. Гудко