

## **О разъяснениях по предоставлению дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда**

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска основной отпуск суммируется со всеми полагающимися работнику дополнительными отпусками (часть вторая ст. 120 ТК РФ). Из ст. 122 ТК РФ следует, что отпуск работнику можно предоставить в любое время рабочего года. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который обязателен для работника и работодателя (ст. 123 ТК РФ).

Согласно ст. 125 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части только по соглашению между работником и работодателем. Поэтому при отсутствии такого соглашения в срок, установленный графиком отпусков, работнику по общему правилу должны предоставляться полностью не только основной, но и все дополнительные отпуска.

Однако порядок предоставления дополнительного отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда является исключением.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда предоставляется:

- только за время, фактически отработанное в таких условиях (ч. 3 ст. 121 ТК РФ). При этом учитываются только те дни, когда работник фактически трудился в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности (п. 12 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, утв. Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20, далее - Инструкция);

- вместе с основным отпуском (п. 14 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30.04.30 № 169 и ч. 2 ст. 120 ТК РФ). Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или дополнительного отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ч. 1 ст. 120 ТК РФ).

Отзыв из отпуска работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается (ч. 3 ст. 125 ТК РФ).

Дополнительный отпуск предоставляется работнику в полном размере, если в данном рабочем году он фактически проработал в должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев.

Одной из особенностей порядка предоставления дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда является невозможность предоставления этого отпуска авансом. Иными словами в стаж, дающий право на такой отпуск, включается только фактически отработанное во вредных или опасных условиях труда время (часть третья ст. 121 ТК РФ).

С учетом этой нормы количество предоставляемых работнику дней дополнительного отпуска за вредность следует определять пропорционально

стажу работы во вредных условиях, имеющемуся на момент предоставления (письмо Роструда от 18.03.2008 N 657-6-0).

В стаж работы, который дает право на дополнительный отпуск за работу с вредными и опасными условиями труда, включают время фактически отработанное в соответствующих условиях. Следовательно, периоды, в которые сотрудник фактически не работал по любым причинам, в том числе находился в ежегодном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, отпуске по уходу за ребенком, болел и т. п., не входят в стаж, дающий право на такой отпуск.

Таким образом, дополнительный отпуск за работу во вредных условиях должен предоставляться в сроки, установленные для каждого работника графиком отпусков, а его продолжительность должна быть пропорциональной фактически отработанному во вредных условиях времени.

Соответственно, определяя, сколько дней дополнительного отпуска предоставить работнику, работодатель должен учесть время работы во вредных условиях с момента приема на работу, а затем каждый раз с момента, по который было учтено время работы во вредных условиях в прошлый раз.

Например, работник принят на работу 18 января 2016 г. Пошел в отпуск с 9 августа 2010 г. Ему предоставили дополнительный отпуск продолжительностью, определенной пропорционально работе во вредных условиях в период с 18 января по 8 августа 2016 г. Следующий отпуск, согласно графику отпусков, у работника запланирован с 4 июля 2017 г. Для определения продолжительности дополнительного отпуска необходимо будет учесть время фактической работы сотрудника во вредных условиях труда за период с 9 августа 2016 г. по 3 июля 2017 г.

В п. 12 Инструкции указано, что в счет времени, проработанного во вредных условиях труда, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности. Согласно п. 10 Инструкции количество полных месяцев работы во вредных условиях определяется делением суммарного количества дней работы в течение года на среднемесячное количество рабочих дней. При этом остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток дней, составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца.

Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется тем работникам, условия труда которых по результатам спецоценки отнесены к вредным условиям 2, 3 или 4-й степени либо опасным условиям труда (ч. 1 ст. 117 ТК РФ).

Длительность отпуска определяется на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения, закрепляется в коллективном договоре и в трудовом договоре с сотрудником (ст. 117 ТК РФ).

Учитывая это, продолжительность такого отпуска рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени по следующей формуле:

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Продолжительность} \\ \text{дополнительного отпуска,} \\ \text{предоставляемого за год работы} \\ \text{во вредных условиях труда} \\ \text{(в соответствии с внутренними} \\ \text{документами организации)} \\ \hline \end{array} : \begin{array}{|c|} \hline 12 \text{ ме-} \\ \hline \text{сяцев} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Количество} \\ \text{полных месяцев,} \\ \text{отработанных} \\ \text{во вредных} \\ \text{условиях труда} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Продолжительность} \\ \text{дополнительного отпуска} \\ \text{за работу во вредных} \\ \text{условиях труда} \\ \hline \end{array}$$

Количество полных месяцев, которые сотрудник фактически отработал во вредных условиях, определяется посредством следующей формулы:

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Количество дней, фактически} \\ \text{отработанных во вредных условиях труда} \\ \text{в течение рабочего года} \\ \text{(до даты ухода в отпуск)} \\ \hline \end{array} : \begin{array}{|c|} \hline \text{Среднемесячное} \\ \text{количество} \\ \text{рабочих дней} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Количество полных месяцев,} \\ \text{отработанных во вредных} \\ \text{условиях труда} \\ \hline \end{array}$$

Чтобы определить среднемесячное количество рабочих дней для расчета количества полных месяцев, отработанных во вредных условиях, можно воспользоваться данными производственного календаря на текущий год. Рассчитывается среднемесячное количество рабочих дней по формуле:

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Количество рабочих дней в текущем году} \\ \text{по производственному календарю} \\ \hline \end{array} : \begin{array}{|c|} \hline 12 \text{ месяцев} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Среднемесячное количество} \\ \text{рабочих дней} \\ \hline \end{array}$$

Расчет отпускных за работу во вредных (опасных) условиях производится по тем же правилам, что и ежегодный оплачиваемый отпуск. То есть, руководствуясь статьей 139 Трудового кодекса РФ и постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922.

Ответ подготовлен по материалам консультативной-справочной системы «Система Кадры»