

Отпуск за вредные условия - ВСЕМ занятым в них работникам

Верховный суд (ВС) Российской Федерации пришел к выводу, что продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников с вредными условиями труда не зависит от того, на полную или не полную ставку занят такой работник.

Трудовой кодекс (ТК) РФ предусматривает право на ежегодный **дополнительный** оплачиваемый отпуск для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4-й степени либо опасным. Минимальная продолжительность такого отпуска - 7 календарных дней, а продолжительность отпуска **конкретного работника** устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора (КД) с учетом результатов СОУТ (ст. 117 ТК РФ).

В стаж работы, дающий право на дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 121 ТК РФ).

При решении вопроса о предоставлении указанным работникам дополнительных отпусков и компенсаций работодатели вправе руководствоваться положениями нормативных актов, принятых **до вступления** ТК РФ в силу, в части, не противоречащей Кодексу (информационное письмо Минтруда России от 13.02.2013). К ним относится Инструкция 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 (постановление ГКТ СССР и ВЦСПС от 21.11.75 № 273/П-20, далее – **Инструкция**).

Согласно абз.1 п.12 Инструкции «*в счет времени, проработанного в производствах, цехах ...должностях с вредными условиями труда, засчитываются лишь те дни, в которых работник фактически был занят в этих условиях **не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства,...***». Указанное положение признано **недействующим** по решению ВС РФ от **26.01.2017** №**АКПИ16-1035** на основании искового заявления работника, по мнению которого такое **ограничение** нарушает его право на предоставление **дополнительного отпуска** и **получение его оплаты**, предусмотренных трудовым законодательством. Руководствуясь оспариваемым пунктом Инструкции, работодатель предоставил истцу дополнительный отпуск, при расчете оплаты которого учтен лишь период работы по совместительству на **0,5** (половину) ставки, а период работы на **0,25** (четверть) ставки в расчет не был принят.

ВС РФ отметил, что согласно ТК РФ продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска за работу с вредными условиями труда определяется **...независимо** от того, на **полную** или **не полную** ставку занят работник, в т.ч. и при условии его занятости **менее 0,5** ставки. Соответственно, абз.1 п.12 Инструкции **не соответствует** положениям Кодекса, т.к. вводит **ограничения** на продолжительность подлежащего учету периода работы во вредных условиях труда при предоставлении дополнительного отпуска и получении оплаты за него. Судьи пришли к выводу о признании спорной нормы (абз.1 п.12) **недействующей со дня вступления решения суда в законную силу**.

Источник: газ. «Экономика и жизнь» от 10.03.2017г. № 9, статья «Отпуск за вредные условия положен сотрудникам на 0,25 ставки»