

Изменения в назначении дополнительного отпуска за вредные условия труда



Решением Верховного Суда РФ от 26 января 2017 признан недействующим первый абзац 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». Данный абзац гласит, что если работник, относящийся к профессии/должности Списка, провел фактически во вредных условиях труда менее 50 % рабочей смены, то данное время не учитывается при расчете дополнительного отпуска.

На сегодняшний день длительность дополнительного отпуска по вредности должна составлять не менее семи дней. Такой отпуск положен профессиям с классом условий труда 3.2 - 3.4 и 4. Локальными нормативными документами предприятие может самостоятельно установить и большее число дней дополнительного отпуска. Документально необходимость назначения дополнительного отпуска той или иной профессии/должности отображена в отчете по специальной оценке условий труда. Следует отметить, что до конца 2018 года еще действуют результаты имеющейся аттестации рабочих мест по условиям труда. Поэтому, если на предприятии есть профессии, поименованные в Списке, то число дней отпуска для них должно устанавливаться в соответствии с ним.

Необходимо отметить, что при предоставлении дополнительного отпуска учитывается непосредственная работа во вредных условиях труда. То есть длительность ежегодного дополнительного отпуска исчисляется по факту пребывания во вредных условиях труда и порог в 50 % времени не является непреодолимым. Притом даже занятость на 0,5 ставки и менее не влияет на расчет такого отпуска.

Следует уточнить, что в Списках продолжительность дополнительного отпуска указана в рабочих днях. В случае, если работник берет и основной отпуск (рассчитываемый в календарный днях), и дополнительный, то необходимо просуммировать количество дней объединенного отпуска.

Интересно, что, несмотря на значительный срок службы Списка, он до сих пор является действующим в части не противоречащей более поздним НПА. Это связано с тем, что в современном законодательстве до сих пор нет заменяющего его документа. Переиздание этого документа очень важно, т.к. сотрудники кадров до сих пор применяют в работе именно этот документ, часто не зная о его неполном действии.