

## Дополнительный отпуск за вредные условия труда



Е. Воронова,

эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ

*Как рассчитать дополнительный отпуск за вредные условия труда, предоставляемый в соответствии с Законом РФ от 02.07.1992 № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» медицинскому работнику психоневрологического интерната старше 65 лет, который был на больничном в связи с распространением новой коронавирусной инфекции с апреля 2020 года по май 2021 года?*

В стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск за вредные условия труда, не включаются дни, когда работник не трудился вообще (независимо от причин отсутствия на работе) либо трудился, но не во вредных условиях.

Исключений из этого правила, в том числе в отношении периода нахождения работников старше 65 лет на карантине в связи с распространением новой коронавирусной инфекции и получения пособия по временной нетрудоспособности, нормативными правовыми актами не установлено.

Если в рабочем году, за который предоставляется дополнительный отпуск за вредные условия труда, нет фактически отработанного в таких условиях времени, то работник не имеет права на предоставление этого отпуска за соответствующий рабочий год.

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.

В соответствии с частью первой ст. 117 ТК РФ работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (далее - также СОУТ) отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Минимальная продолжительность такого отпуска составляет семь календарных дней, а продолжительность отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (часть вторая и третья ст. 117 ТК РФ).

В отношении медицинских работников, участвующих в оказании психиатрической помощи, применяется также часть третья ст. 350 ТК РФ и Закон РФ от 02.07.1992 № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» (далее - Закон № 3185-1), ст. 22 которого предусмотрено, что медицинские и иные работники, участвующие в оказании психиатрической помощи, имеют право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. При этом продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска этих работников определяется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» (далее - Постановление № 482).

Согласно Приложению к Постановлению № 482 продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, в зависимости от занимаемой должности составляет от 14 до 35 календарных дней. При этом п. 2 примечаний к Постановлению № 482 содержит указание на то, что медицинским работникам, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по другим основаниям, отпуск предоставляется по одному из оснований в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Как видно из содержания этих документов, предоставление медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, ежегодного дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также его продолжительность не зависит от класса условий труда, подтвержденного результатами СОУТ, а находится в прямой зависимости от должности (специальности) медицинского работника и выполняемой им работы. При этом абзацем четвертым части 1 ст. 22 Закона № 3185-1 предусмотрено, что участвующим в оказании психиатрической помощи иным (не медицинским) работникам

медицинских организаций предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда.

По нашему мнению, из положений приведенных норм следует, что определенным в Приложении к Постановлению № 482 категориям медицинских работников предоставление дополнительного отпуска в связи с участием в оказании психиатрической помощи осуществляется независимо от результатов СОУТ. Иным участвующим в оказании психиатрической помощи работникам медицинского учреждения дополнительный отпуск предоставляется при отнесении условий их труда к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Сторонники данной точки зрения встречаются как среди судей, так и среди специалистов органов исполнительной власти (смотрите решение Ухтинского городского суда Республики Коми от 02.06.2015 №2-1796/2015).

Учитывая, что в соответствии с положениями Постановления № 482 медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск именно за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, полагаем, что стаж, дающий право на такой отпуск, должен определяться с учетом нормы части третьей ст. 121 ТК РФ.

Правомерность такого подхода подтверждена решением Верховного Суда РФ от 25.12.2017 № АКПИ17-964, оставленным без изменения определением Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ от 15.03.2018 № АПЛ18-69.

Иными словами, в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемые на основании ст. 22 Закона № 3185-1 и Постановления № 482, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (смотрите также определение Иркутского областного суда от 21.02.2019 № 33-988/2019, письмо Министерства здравоохранения РФ от 24.03.2015 № 16-6/9-168).

Единственный нормативный акт, в котором сказано, как такое время посчитать, - это 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, утвержденная постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20 (далее - Инструкция).

Пункт 8 Инструкции предусматривал некоторые периоды времени, когда сотрудник фактически не работал во вредных условиях труда, но которые тем не менее включались в отпускной стаж (в числе которых был указан, в частности, период временной нетрудоспособности). Однако эта норма Инструкции вступила в противоречие с частью третьей ст. 121 ТК РФ, а потому она была признана не действующей с 01.02.2002 (решение Верховного Суда РФ от 15.04.2004 № ГКПИ04-481).

Таким образом, в настоящее время в стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск за вредные условия труда, не включаются дни, когда работник не трудился вообще (независимо от причин отсутствия на работе) либо трудился, но не во вредных условиях.

Исключений из этого правила, в том числе в отношении периода нахождения работников старше 65 лет на карантине в связи с распространением новой коронавирусной инфекции и получения пособия по временной нетрудоспособности, нормативными правовыми актами не установлено.

При исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск, количество полных месяцев работы в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда определяется по п. 10 Инструкции: делением суммарного количества дней работы в течение года на среднеемесячное количество рабочих дней. Остаток дней, составляющий менее половины среднеемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток дней, составляющий половину и более среднеемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца. Полагаем, что при определении стажа для подсчета дней дополнительного отпуска за вредные условия труда следует исходить из того же рабочего года, что и при определении стажа для ежегодного основного отпуска.