

Дополнительный отпуск за вредные условия труда



О. Миллер,
эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ

Врачу-нефрологу, санитарке, медсестре диализного зала клиники диализа крови установлен класс вредности по СОУТ - 3.2.

Как рассчитать дополнительный отпуск за вредные условия труда? Можно ли руководствоваться постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ХЛ. Здравоохранение)? Если да, то каким пунктом?

Согласно ст. 212 ТК РФ на всех без исключения работодателей возложена обязанность по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Закон N 426-ФЗ).

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах (ч. 2 ст. 3 Закона N 426-ФЗ).

В силу ст. 7 Закона N 426-ФЗ и части второй ст. 219 ТК РФ результаты специальной оценки условий труда используются в целях установления работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенной продолжительности рабочего времени (ст. 92 ТК РФ), ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 117 ТК РФ), повышенной оплаты труда (ст. 147 ТК РФ).

В соответствии с частью первой ст. 117 ТК РФ 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, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (далее также - отпуск, дополнительный отпуск). Частью второй ст. 117 ТК РФ установлена минимальная продолжительность такого отпуска - семь календарных дней.

Продолжительность отпуска конкретного работника, в силу части третьей этой же нормы, устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Как видно из формулировок указанных норм, законодатель не предусматривает необходимость учитывать в целях определения конкретного размера

гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда положения какого-либо подзаконного нормативного правового акта, который закреплял бы дифференцированные размеры минимальной продолжительности отпуска. Следовательно, в настоящий момент из трудового законодательства не вытекает обязанность работодателей применять положения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (далее - Список). Напомним, что работодатели были вынуждены руководствоваться Списком, поскольку прежняя редакция ТК РФ, действующая до 01.01.2014, не устанавливала минимальной продолжительности отпуска за «вредность» (решение Верховного Суда РФ от 14.01.2013 N АКПИ12-1570).

Таким образом, в настоящее время основанием для предоставления работникам компенсаций в связи с работой во вредных или опасных условиях труда являются конкретные условия труда на рабочих местах, определяемые по результатам специальной оценки условий труда, а не включение профессии, должности в какой-либо список или перечень производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на соответствующие компенсации (решение Верховного Суда РФ от 14.10.2014 N АКПИ14-918).

Необходимость руководствоваться Списком в части определения продолжительности отпуска при работе на конкретном рабочем месте в силу части третьей ст. 117 ТК РФ сохраняется лишь при условии, что это предусмотрено отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором.

Так, например, в силу п. 4.2 Отраслевого соглашения Министерства здравоохранения РФ и Профсоюза работников здравоохранения РФ от 06.09.2013 по федеральным государственным бюджетным и казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации, на 2013-2016 годы (далее - Соглашение) было установлено, что продолжительность дополнительного отпуска работника определяется с учетом в том числе и положений Списка.