***Сотруднику положен дополнительный отпуск за вредную и опасную работу.***

*Ежегодный дополнительный отпуск предоставляется сотрудникам, условия труда которых по результатам спец. оценки отнесены к вредным второй, третьей или четвертой степени либо опасным (ч. первая ст. 117 ТК РФ). Такой отпуск должен составлять не менее семи календарных дней (ч. вторая ст. 117 ТК РФ).*

*В отличие от ежегодного основного отпуска, дополнительный отпуск за работу во вредных или опасных условиях труда* ***предоставляется только за время, фактически отработанное в таких условиях*** *(ч. третья ст. 121 ТК РФ). Такой отпуск невозможно предоставить авансом (письмо Роструда от 18 марта 2008 г. № 657-6-0). Продолжительность отпуска за вредную и опасную работу* ***рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени в соответствующих условиях****. При этом из стажа, дающего право на предоставление дополнительного отпуска,* ***исключаются*** *периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы и др. Таким образом, работодатель должен рассчитывать продолжительность дополнительного отпуска, который сотрудник «заработал», каждый раз на момент ухода его в отпуск.*

***В стаж для дополнительного отпуска за вредную работу засчитываются лишь те дни, в которые сотрудник был на ней занят не менее половины рабочего дня*** *(п. 12 Инструкции, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. № 273/П-20 (далее – Инструкция)).*

*Чтобы определить количество полных месяцев труда во вредных условиях, общее количество дней такой работы в течение рабочего года делится на среднемесячное число (****29,4****) рабочих дней (п. 10 Инструкции).*

Как правило, основной и дополнительный отпуска суммируются. При этом согласно статьи 125 Трудового кодекса РФ по соглашению работника и работодателя отпуск может быть разделён на части, при этом хотя бы одна часть должна быть не менее 14 календарных дней. Таким образом, данная статья говорит о разделении на части именно ежегодного оплачиваемого отпуска, а не только основного. Поскольку в трудовом законодательстве нет запрета на предоставление дополнительного отпуска от основного, работодатель вправе предоставить сотруднику данные отпуска отдельно друг от друга.

*Если сотрудники имеют в рабочем году хотя бы 6 месяцев и 15 дней стажа, дающего право на отпуск, то* ***при увольнении в связи с ликвидацией или сокращением штата*** *им положена компенсация как за полный рабочий год (ч. 2, 3 п. 28 Правил, утвержденных НКТ СССР 30 апреля 1930 г. № 169).*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ***Пример\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***

*Иван К. принят на работу 1 декабря 2014 года. Во вредных условиях он отработал с 19 января по 29 мая 2015 года 80 полных рабочих дней (к работе во вредных условиях Иван привлекался время от времени). По результатам спецоценки условий труда за вредную работу ему положен ежегодный дополнительный отпуск 7 календарных дней, это прописано в коллективном договоре. С 1 июня 2015 года Иван уходит в ежегодный оплачиваемый отпуск на 14 календарных дней, к которому присоединят дополнительный отпуск за работу во вредных условиях.*

*Специалист отдела кадров Инга В. посчитала продолжительность дополнительного отпуска Ивана по следующему алгоритму. Сначала определила точное количество месяцев, которые сотрудник отработал во вредных условиях. Для этого она убедилась, что по календарю пятидневной рабочей недели в текущем 2015 году 247 рабочих дней. Так она вычислила среднемесячное количество рабочих дней – 20,58 дн. (247 раб. дн.: 12 мес.). Итак, количество полных месяцев, за которые сотруднику положен дополнительный оплачиваемый отпуск, – 3,88 мес. (80 дн.: 20,58 дн.), полученный результат Инга округлила до 4.*

*Следовательно, на 1 июня 2015 года Ивану полагается 2,3 дня дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда (7 дн.: 12 мес. \* 4 мес.). Положением о дополнительных отпусках организации установлены правила округления до целого количества календарных дней отпуска – в пользу работника, поэтому Ивану с 1 июня будет предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск 14 календарных дней и дополнительный отпуск 3 календарных дня.*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

##  В сентябре 2019 года эксперты сервиса Роструда «Онлайн-инспекция.рф» дали ответ на вопрос о Дополнительном оплачиваемом отпуске по итогам СОУТ.

***Вопрос:*** *В организации проведена спецоценка условий труда (СОУТ). По ее результатам у некоторых работников выявлен 4 класс опасности. В связи с этим работникам полагается дополнительные 7 дней ежегодного оплачиваемого отпуска (ст.*[*117*](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=341257&utm_source=buhonline&utm_medium=banner&utm_campaign=normativ-link-normativ-buhonline&utm_content=tag-trudovye-otnosheniya&utm_term=pub15076&promocode=0957#h5264)*ТК РФ). Нужно ли внести эти дни в график отпусков в текущем году?*

***Ответ:*** *Да, нужно.* В графике отпусков должны быть указаны не только ежегодные основные оплачиваемые отпуска, но и дополнительные отпуска. Поэтому, если по результатам СОУТ установлены опасные условия труда, то в график отпусков необходимо внести изменения, касающиеся продолжительности отпуска работника.

­­­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_



