**Дополнительные отпуска за «вредность» по-новому**

В Трудовой кодекс внесены изменения в отношении гарантий и компенсаций работникам, которые трудятся во вредных и опасных условиях. Одно из новшеств - изменение порядка предоставления дополнительного отпуска. Изменения в ТК связаны с введением с 01.01.2014г. специальной оценки по условиям труда (СОУТ). Поправки внесены Федеральным законом от 28.12.2013г. №421-ФЗ. В частности, они затронули ст.117 ТК РФ. В ней говорится о предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Что изменилось в порядке предоставления дополнительного отпуска?

Во-первых, в ч.2 ст.117 ТК РФ четко прописано, что минимальная продолжительность такого отпуска составляет 7 календарных дней. Такой же минимум был установлен и раньше постановлением Правительства РФ от 20.11.2008г. №870, но он не был зафиксирован в ТК РФ. Во-вторых, дополнительный отпуск предоставляется теперь только тем работникам, условия труда которых по результатам СОУТ отнесены к 3-му классу условий труда – «вредные условия», к подклассам 3.2, 3.3, 3.4, либо к 4-му классу - «опасные условия» (ч.1 ст.117 ТК РФ).

Напомним, что установлено четыре класса условий труда. Из них третий класс имеет четыре подкласса в зависимости от степени вредности условий труда (ст.14 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ). Третье важное нововведение - часть дополнительного отпуска за «вредность», превышающая минимальную продолжительность, может быть заменена денежной компенсацией, ч.4 ст.117 ТК РФ предусмотрена возможность замены только части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 календарных дней, отдельно устанавливаемой денежной компенсацией. Это означает, что в случае установления работнику, например - 14 календарных дней дополнительного отпуска за "вредность", денежной компенсацией может быть заменена только часть отпуска, то есть 7 дней, и эта компенсация выплачивается, если:

- такая возможность предусмотрена отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором;

- на это имеется письменное согласие самого работника, оформленное в виде дополнительного соглашения к трудовому договору;

- вредность условий труда подтверждена результатами СОУТ.

Размеры, а также условия выплаты компенсации устанавливают отраслевые (межотраслевые) соглашения и коллективные договоры.

Порядок определения продолжительности дополнительного отпуска за вредные условия труда был установлен Инструкцией, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975г. №273/П-20 и Списком производств с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск, утверждённым постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. №298/П-22, в нем продолжительность дополнительного отпуска поставлена в зависимости от вида деятельности, условий труда и должности сотрудника. Эти документы действуют и сейчас в части, не противоречащей Трудовому кодексу (ст.423 ТК РФ). Длительность дополнительного отпуска в зависимости от условий труда по-прежнему можно определять, руководствуясь Списком и Инструкцией.

Продолжительность дополнительного отпуска, должна быть такая, как указано в Списке, но не ниже минимальной. Возможно, в Списке не указаны производства, профессии, должности, которые перечислены в штатном расписании организации, а согласно результатам СОУТ при исполнении таких работ признаны вредными. В этом случае продолжительность дополнительного отпуска в зависимости от конкретных условий труда организация устанавливает самостоятельно. Но его длительность не должна быть ниже минимальной.

Главный специалист по охране труда

администрации Киренского муниципального района Е.Н. Голубкина