

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 4 декабря 2020 г. N ПГ/55760-6-1 Об использовании дополнительного оплачиваемого отпуска

Вопрос: Условия труда относятся к вредным, поэтому работник имеет право на дополнительный оплачиваемый отпуск. Может ли он его использовать отдельно от основного (ежегодного) отпуска?

Ответ: Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, зарегистрированное 13 ноября 2020 года, в пределах компетенции сообщает.

В соответствии с [частью первой статьи 116](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Согласно [части 1 статьи 117](#) ТК РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется 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.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в [части 1 статьи 117](#) ТК РФ, составляет 7 календарных дней ([часть 2 статьи 117](#) ТК РФ).

В силу положений [части третьей статьи 117](#), [части третьей статьи 219](#) ТК РФ более продолжительный отпуск может быть установлен работнику на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда, а также локального нормативного акта.

Порядок предоставления дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда определен в [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, утвержденной [постановлением](#) Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. N 273 / П-20.

В трудовом законодательстве нет запретов на объединение или разделение дней отпусков основного и дополнительного. Очередность предоставления дней отпуска утверждается графиком отпусков. График отпусков формируется таким образом, чтобы не возникало сбоев в протекании производственных процессов.

Следовательно, работник можете взять дополнительный отпуск в то время, которое удобно ему и работодателю.

Условие о предоставлении работнику ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда должно быть отражено в трудовом договоре ([абзац седьмой части второй статьи 57](#) ТК РФ).

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник
Юридического управления

Б.С. Гудко