

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ
Директор ФГБУН «Всероссийский
национальный научно-исследовательский
институт виноградарства и виноделия
«Магарач» РАН»



В.В.ЛИХОВСКОЙ

« 29 »

21/10/22

2022г.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ
Председатель первичной профсоюзной
организации ФГБУН «Всероссийский
национальный научно-исследовательский
институт виноградарства и виноделия
«Магарач» РАН»



С.Л.БОНДАРЕНКО

21/10/22

2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНЫХ
ОСНОВНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ (УДЛИНЁННЫХ) ОТПУСКОВ И
ЕЖЕГОДНЫХ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКОВ
РАБОТНИКАМ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НАУКИ «ВСЕРОССИЙСКИЙ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ
ВИНОГРАДАРСТВА И ВИНОДЕЛИЯ «Магарач» РАН»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях предоставления ежегодных основных оплачиваемых (удлинённых) отпусков и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Всероссийский национальный научно-исследовательский институт виноградарства и виноделия «Магарач» РАН» (далее по тексту – Положение ФГБУН «ВНИИВиВ «Магарач» РАН») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред.от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) (далее по тексту – ТК РФ), постановлением Правительства Российской Федерации от 12.08.1994 № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих учёную степень» (настоящий документ включён в перечень НПА, на которые не распространяется требование об отмене с 01.01.2021, установленное Федеральным законом от 31.07.2020 № 247-ФЗ), постановлением Президиума Российской академии наук от 25.03.2008 № 196 «Об утверждении Квалификационных характеристик по должностям научных работников научных учреждений, подведомственных Российской академии наук», Федеральным законом Российской Федерации от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Российской Федерации от 11.12.2002 № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях (в ред. от 30.09.2014 изменения внесены в наименование постановления) (с изменениями и дополнениями) (настоящий документ включён в перечень НПА, на которые не распространяется требование об отмене с 01.01.2021, установленное Федеральным законом от 31.07.2020 № 247-ФЗ) и регулирует порядок, основания, виды и условия предоставления ежегодных основных оплачиваемых (удлинённых) отпусков и ежегодных

дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, а также порядок продления и случаи переноса на другой срок указанных отпусков, определяет право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

1.2. Каждый работающий по трудовому договору работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а обязанность работодателя предоставить работнику отпуск в соответствии с действующим законодательством с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ, п.5 ст.37 Конституции Российской Федерации).

1.3. Отдых работников, является важным ресурсом продления и повышения трудоспособности, в том числе интеллектуальной деятельности и способствует укреплению здоровья работников, организации рационального здорового образа жизни и продлению активной жизни и работоспособности.

Настоящее Положение способствует рациональному использованию рабочего времени и времени отдыха, урегулированию трудовых правоотношений между работниками и работодателем.

1.4. Вопросы, связанные с применением настоящего Положения, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, предусмотренных действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами.

1.5. Положение является локальным нормативным актом ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН».

2. ОСНОВАНИЯ, ВИДЫ, УСЛОВИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНЫХ ОСНОВНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ (УДЛИНЁННЫХ) ОТПУСКОВ

2.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлинённый основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст.115 ТК РФ).

2.2. Работники, работающие по трудовому договору у работодателя, приобретают право на ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от степени занятости (полное или неполное рабочее время), места выполнения трудовых функций (в учреждении, в обособленном его подразделении, дистанционно), формы оплаты труда, занимаемой должности, срока трудового договора и иных обстоятельств, в том числе:

- совместители (ч.2 ст.287 ТК РФ);
- сезонные работники (ст. 295 ТК РФ);
- работники, с которыми заключён срочный трудовой договор на срок до 2-х месяцев (ст.291 ТК РФ);
- дистанционные работники (независимо от порядка дистанционной работы) (ч.2 ст.312.4 ТК РФ).

2.3. Ежегодные оплачиваемые отпуска бывают двух видов:

- ежегодный основной отпуск (ст.115 ТК РФ);
- ежегодный дополнительный отпуск (ст.116 ТК РФ).

2.4. Удлинённый основной отпуск предоставляется следующим работникам:

2.4.1. научным работникам, имеющим учёную степень и занимающим штатную должность в научном учреждении, финансируемым из федерального бюджета –

- заместитель директора по научной работе;
- заместитель директора по научно-организационной работе;
- учёный секретарь;
- руководитель научного подразделения (центра, отделения, лаборатории, сектора);
- главный научный сотрудник;
- ведущий научный сотрудник;

- старший научный сотрудник;
- научный сотрудник;
- младший научный сотрудник.

Продолжительность удлиненного основного отпуска –

- доктор наук – 48 рабочих дней (56 календарных дней);
- кандидат наук – 36 рабочих дней (42 календарных дней).

2.4.2. Несоввершеннолетним работникам продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 ТК РФ).

2.4.3.Работающим инвалидам не менее 30 календарных дней (ст.23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

2.4.4. Педагогическим работникам 42 или 56 календарных дней в зависимости от занимаемой должности (ст.334 ТК РФ).

Некоторым другим категориям работников в соответствии ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

2.5. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска (удлиненного основного отпуска) и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного (удлиненного) или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным (удлиненным) оплачиваемым отпуском (ст.120 ТК РФ).

2.6. По соглашению между работником и работодателем ежегодный основной оплачиваемый отпуск (удлиненный основной отпуск) может быть предоставлен в любое время, в том числе авансом, если работник находится на испытательном сроке в случае - если у работника есть необходимый стаж, дающий право на такой отпуск, а также женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до 18 лет; работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев; мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам; работникам с тремя и более детьми до 12 лет; в иных случаях, предусмотренных федеральными законами (ст.70, ст.ст.121-122, ч.4 ст. 123, ст.262.2 ТК РФ).

3. ОСНОВАНИЯ, ВИДЫ, УСЛОВИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНЫХ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКОВ

3.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днём, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст.116-117, ст.119 ТК РФ).

3.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска бывают двух видов – отпуска, которые работодатель может предоставить работнику в соответствии с условиями ТК РФ или коллективным договором и отпуска, которые работодатель обязан предоставить в соответствии с действующим законодательством (ч.2 ст.116 ТК РФ).

Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не менее 7 календарных дней (Приложение 1);
- с ненормированным рабочим днём не менее 3-х календарных дней (Приложение 2);
- работникам – чернобыльцам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск

продолжительностью 14 календарных дней (п.5 ст.14, ч.1 ст.16, п.2 ст.18, п.4 ст.19, п.2 ст.20 Федерального Закона Российской Федерации от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (ред. от 24.04.2020), постановление Правительства Российской Федерации от 03.03.2007 № 136 (с изменениями на 10.07.2020);

- по иным, предусмотренным ТК РФ и действующим законодательством основаниям.

3.3. Работники, которые являются аспирантами и докторантами, имеют право на отпуск с сохранением среднего заработка по основному месту работы. Его продолжительность составляет три месяца для подготовки к защите кандидатской диссертации и шесть месяцев для докторской диссертации (ч.2 ст.173.1 ТК РФ), правила предоставления такого отпуска определены постановлением Правительства Российской Федерации от 05.05.2014 № 409 (ст.4.1. в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

4. УСЛОВИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ, ИСПОЛЬЗОВАНИЯ И ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНЫХ ОСНОВНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ (УДЛИНЁННЫХ) И ЕЖЕГОДНЫХ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКОВ

4.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 327 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

В графике должны учитываться все отпуска (в том числе неиспользованные), а также ежегодные дополнительные (ст.123 ТК РФ).

4.2. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются: время фактической работы; время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха; время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе; период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине; время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающих 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются: время отсутствия работника без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ; время отпусков по уходу за ребёнком до достижения им установленного законом возраста.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включаются только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Если у работника общая продолжительность отпусков без сохранения заработной платы в течение рабочего года составила более 14 календарных дней, его рабочий период смещается на количество дней, которые превышают 14 календарных дней и указывается новый период рабочего года, за который предоставляется отпуск (ст.121 ТК РФ, письмо Федеральной службы по труду и занятости от 14.06.2012 № 854-6-1 «Об исчислении стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск»).

4.3. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев - женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до 18 лет; работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев; мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам; работникам с тремя и более детьми до 12 лет; в иных случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

Работникам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шесть месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы.

Если работник работает у работодателя по двум штатным единицам (по трудовому договору по основному месту работы и по трудовому договору по совместительству), работодатель должен предоставить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск по двум занимаемым им должностям (ст.70, ст.ст.121-122, ч.4 ст. 123, ст.262.2, ст.286 ТК РФ).

4.4. При подготовке графика отпусков по УФ № Т-7, руководители структурных подразделений ФГБУН «ВНИИВиВ «Магарач» РАН», с учётом пожелания подчинённых им работников и с целью упорядоченного распределения трудовых ресурсов в течение года, исходя из научно-производственной и производственной необходимости присутствия на рабочем месте работников в течение календарного года и выполнения ими трудовых функции для обеспечения выполнения государственного задания, являющегося приоритетным направлением деятельности работодателя и работника, сроков выполнения хозяйственно-договорных обязательств (с учётом взаимных прав и обязанностей, необходимостью их соблюдения и выполнения), составляют до 23 ноября текущего года предварительный график отпусков на следующий календарный год, в котором указывают:

- наименование структурного подразделения,
- список работников,
- даты начала и продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска (в том числе удлинённого основного ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска),
- подпись работника.

Специалисты отдела кадров при получении предварительных графиков отпусков на следующий календарный год, проверяют соответствие периодов рабочего года заявленными датами отпусков по данным постоянного кадрового учёта в соответствии с требованиями действующего законодательства о предоставлении и порядке оформления ежегодных оплачиваемых отпусков (в том числе удлинённых основных ежегодных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков) и готовят проект сводного графика отпусков ФГБУН «ВНИИВиВ «Магарач» РАН» до 1 декабря текущего года для рассмотрения работодателем.

График отпусков ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН» на следующий календарный год утверждается работодателем не позднее 15 декабря текущего календарного года с учётом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН».

Утверждённый работодателем график отпусков ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН» на следующий календарный год вступает в силу с 1 января следующего календарного года и обязателен для исполнения всеми работниками ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН», в том числе внешними совместителями. Работодатель обязан письменно известить работника о предстоящем отпуске не позднее чем за две недели до его начала (ст.114, ст.121, ст.123, ч.9 ст.136, ч.1-2 ст.372 ТК РФ).

4.5. При составлении графика отпусков ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН» на следующий календарный год, работодателю необходимо учитывать право работника на отпуск в любое удобное для него время:

4.5.1. Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 ТК РФ).

4.5.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приёмному родителю), воспитывающему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст.262.1 ТК РФ).

4.5.3. Работникам, которые награждены знаками «Почётный донор России» и «Почётный донор СССР» основной оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ч.4 ст.123 ТК РФ, ч.1-2 ст.23 Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и её компонентов» (ред. от 08.12.2020)).

4.5.4. Беременным женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком по её желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у работодателя (ст.260 ТК РФ).

4.5.5. Работникам с тремя и более детьми до 12 лет (ст.262.2 ТК РФ).

4.5.6. По желанию мужа в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у работодателя (ч.4 ст. 123 ТК РФ).

4.5.7. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы (ч.4 ст.123 ТК РФ, п.11 ст.11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» (ред. от 08.12.2020)).

4.5.8. Работникам – инвалидам войны, ветеранам боевых действий, а так же награждённым нагрудным знаком отличия «Житель блокадного Ленинграда», «Житель осаждённого Севастополя» основной оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ч.4 ст.123 ТК РФ, п.17 ст.14, п.11 ст.16, п.9 ст.18, п.10 ст.19 Федерального закона от 12.01.2021 № 5-ФЗ «О ветеранах» (ред. от 30.04.2021)).

4.5.9. Работникам – Героям Советского Союза, Героям России, полным кавалерам ордена Славы предоставляется право на основной оплачиваемый отпуск в удобное для них время (ч.4 ст.123 ТК РФ, п.3 ст.8 Федерального закона от 15.01.1993 № 4301-13 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы» (с изменениями и дополнениями)).

4.5.10. Работникам – Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации, полным кавалерам ордена Трудовой Славы предоставляется право на основной оплачиваемый отпуск в удобное для них время (ч.4 ст.123 ТК РФ, п.2 ст.6 Федерального закона от 09.01.1997 № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям

Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы» (в ред. от 06.06.2019).

4.5.11. Работникам, которые получили или перенести лучевую болезнь и другие заболевания, которые связаны с радиацией вследствие Чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации её последствий, инвалиды вследствие Чернобыльской катастрофы, участники ликвидации катастрофы (указанная гарантия распространяется также на граждан, эвакуированных из зоны отчуждения и переселенных из зоны отселения, и иных лиц, которые подверглись воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, других авариях на атомных объектах военного и гражданского назначения, испытаний, учений и прочих работ, которые связаны с любыми видами ядерных установок) предоставляется право на основной оплачиваемый отпуск в удобное для них время (ч.4 ст.123 ТК РФ, подп.1 ч.3 ст.15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (ред. от 24.04.2020).

4.6. Работники, которые являются аспирантами и докторантами, в соответствии с п.2 Правил предоставления отпуска лицам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук (далее по тексту Правила) имеют право на предоставление отпуска, продолжительность которого составляет три месяца для подготовки к защите кандидатской диссертации и шесть месяцев для докторской диссертации (ч.2 ст.173.1 ТК РФ), отпуск предоставляется за счет и в пределах средств работодателя по основному месту работы соискателя с сохранением средней заработной платы. Работник (соискатель) должен уведомить работодателя о намерении реализовать свое право на предоставление отпуска в письменной форме не позднее, чем за один год до предполагаемой даты начала такого отпуска. При этом работник должен подать работодателю выписку из решения диссертационного совета о приеме диссертации к защите и заявление о предоставлении отпуска с указанием даты его начала и продолжительности в течение 10 рабочих дней со дня вынесения этого решения.

Работодатель, в соответствии с п.п.1-6 Правил, в течение пяти рабочих дней должен принять решение о предоставлении указанного отпуска. Такой отпуск работодатель оформляет приказом.

После защиты диссертации работнику необходимо принести работодателю выписку из решения диссертационного совета по результатам защиты диссертации в течение 10 рабочих дней. Отпуск может быть прекращен ранее защиты диссертации или срока его предоставления по заявлению работника с его согласия в соответствии с п.п.7-12 Правил, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 05.05.2014 № 409.

Конкретный порядок прекращения отпуска зависит от ситуации:

- в случае принятия диссертационным советом положительного решения по результатам защиты диссертации отпуск завершается с согласия соискателя на основании приказа работодателя по истечении 10 рабочих дней со дня получения работодателем выписки из решения диссертационного совета по результатам защиты диссертации, если на день издания приказа не истек срок, на который был предоставлен отпуск;

- в случае принятия диссертационным советом отрицательного решения по результатам защиты диссертации отпуск завершается с согласия соискателя на основании приказа работодателя по истечении пяти рабочих дней со дня получения работодателем выписки из решения диссертационного совета по результатам защиты диссертации, если на день издания приказа не истек срок, на который был предоставлен отпуск;

- в случае принятия диссертационным советом решения о снятии диссертации с рассмотрения при ее отзыве соискателем отпуск завершается с согласия работника на основании приказа работодателя по истечении пяти рабочих дней со дня получения работодателем выписки из решения диссертационного совета о снятии диссертации с рассмотрения, если на день издания приказа не истек срок, на который был предоставлен отпуск (п.п. 10-12 Правил).

8

4.7. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск (в том числе удлинённый основной ежегодный оплачиваемый отпуск) может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ч.1 ст.125 ТК РФ).

4.7.1. Работники, которые имеют право на ежегодный оплачиваемый удлинённый основной отпуск, указанные в подп.2.4.1. п.2.4. раздела 2 настоящего Положения, могут разделить такой отпуск на три части, при условии, что хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5. ПОРЯДОК И ОСНОВАНИЯ ПЕРЕНОСА, ПРОДЛЕНИЯ, ОТЗЫВА, ОПЛАТЫ ЕЖЕГОДНЫХ ОСНОВНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ (УДЛИНЁННЫХ) ОТПУСКОВ И ЕЖЕГОДНЫХ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКОВ, УСЛОВИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ВСЕХ ВИДОВ ОТПУСКОВ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ

5.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупреждён о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.124 ТК РФ).

5.2. В течение года работник может обратиться к работодателю в письменной форме с указанием причины переноса ранее запланированного отпуска по графику отпусков и при этом предоставляет подтверждающие факт возникновения причины документы. Работодатель должен рассмотреть причину переноса отпуска с учётом конкретных обстоятельств и принять решение об отказе или переносе. Работодатель считает уважительными причинами переноса отпуска:

- незапланированная, неотложная служебная командировка;
- внезапно возникшая необходимость выполнения срочной неотложной работы по основным трудовым функциям работника с учётом его компетенции и невозможностью замены другим работником выполняемой именно этим работником трудовой функции и компетенции;
- неотложное участие работника в военных сборах и связанного с ними медицинского осмотра с предоставлением справки соответствующей формы из городского военного комиссариата (работодатель также освобождает от работы работника и сохраняет

средний заработок (пп.1-2 ст.6 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе (ред. от 26.05.2021); постановление Правительства Российской Федерации от 01.12.2004 № 704 «О порядке компенсации расходов, понесённых организациями и гражданами РФ в связи реализацией Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе») (ред. от 16.01.2017);

- внезапная болезнь близких родственников работника с последующей, неотложной их госпитализацией (мать, отец, муж, жена, сын, дочь) с предоставлением подтверждающих документов из специализированных медицинских учреждений;
- внезапные непреодолимые обстоятельства, возникшие независимо от воли работника (авто-, авиакатастрофа, бытовая катастрофа, стихийные погодные условия, пожар, военные действия и прочие обстоятельства);
- иные обстоятельства, существенно влияющие на нормальный образ жизни и организацию запланированного отдыха работника.

Если работник и работодатель пришли к согласию о переносе даты ежегодного отпуска, то в этом случае работодатель издаёт приказ о переносе отпуска с новой датой его предоставления. Специалисты отдела кадров вносят изменение в сводный график отпусков ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН».

5.3. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч.2-3 ст.125 ТК РФ).

В случае согласия работника на отзыв из отпуска Работодатель оформляет приказ на его отзыв в произвольной форме, в котором указывает, когда удобно работнику использовать отпуск и знакомит работника с этим приказом под подпись.

5.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск не продлевается и не переносится на другие даты в случае болезни ребёнка работника и необходимостью ухода за ним. Указанный период ухода за больным ребёнком в листке нетрудоспособности в этом случае не продлевает ежегодный оплачиваемый отпуск самого работника.

5.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ч.13 ст.136 ТК РФ).

5.6. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ (ст.126 ТК РФ).

5.7. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия), при этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ст.127 ТК РФ).

5.8. Размер денежной компенсации за неиспользованный отпуск зависит от продолжительности отпуска, на который работник имеет право к моменту увольнения. За работу в течение полного рабочего года работнику полагается компенсация из расчёта отпуска полной продолжительности. Если же стаж работы, учитываемый при предоставлении отпуска, менее 12 месяцев, выплачивается компенсация, пропорциональная числу отработанных месяцев. При расчёте размера компенсации работодатель исходит из того, что за каждый месяц работы работник приобретает право на отпуск, составляющий 1/12 часть полного отпуска (ч.1, ч.4 ст.139 ТК РФ).

5.9. Для получения отпуска с последующим увольнением работник обращается с письменным заявлением к работодателю, работодатель при наличии возможности предоставляет работнику отпуск с последующим увольнением, издаёт приказ и определяет дату увольнения.

Оформление отпуска работнику с последующим его увольнением возможно как при увольнении работника по его инициативе, так и в случае увольнения по инициативе работодателя или по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, а также по иным основаниям.

Выплатить работнику окончательный расчёт при увольнении и выдать трудовую книжку на бумажном носителе нужно в последний рабочий день перед отпуском. По общему правилу днем прекращения трудового договора будет последний день работы работника (ст.84.1 ТК РФ). При отпуске с последующим увольнением день прекращения трудового договора и последний рабочий день не совпадают. День прекращения трудового договора – это последний день отпуска, а последний день работы – последний рабочий день перед ежегодным оплачиваемым отпуском (ч.1-3 ст.84.1, ч.2 ст.127 ТК РФ, Определение Конституционного Суда РФ от 25.01.2007 № 131-О-О).

В случае если последний день отпуска работника выпадает на выходной нерабочий день, работодатель отпуск не продлевает и дату его окончания не изменяет – именно этот день и будет днём увольнения работника (ч.3 ст.84.1, ч.1 ст.120, ч.2 ст.127 ТК РФ).

5.10. Не может быть предоставлен отпуск с последующим увольнением работнику, увольняемому за виновные действия – увольнение, как дисциплинарное взыскание, а также увольнение за иные виновные действия (пп.7-7.1, п.11 ч.1 ст.81, п.4 ч.1 ст.83, п.2 ст.336, ч.3 ст.192 ТК РФ). К виновным действиям работника могут быть отнесены также действия работника не по месту работы и не связанные с выполнением им трудовых функций (пп.7-8 ч.1 ст.81 ТК РФ).

5.11. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счёт которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска, работодатель при увольнении работника вправе удержать из его заработной платы за последний месяц работы отпускные за неотработанные дни отпуска для погашения задолженности (абз.6 ч.2 ст.137 ТК РФ).

5.12. В случае если работник открыл листок нетрудоспособности в период предоставления ему отпуска с последующим увольнением, отпуск работнику не продлевается, поскольку работник фактически пришёл к согласию с работодателем прекратить двусторонние трудовые правоотношения с момента начала отпуска.

С момента начала отпуска работника с последующим увольнением, работодатель не несёт каких-либо обязательств перед работником, получившим согласие работодателя на такой

11

отпуск и работник, теряет право на продление ежегодного оплачиваемого отпуска с последующим увольнением, предусмотренные частью первой статьи 124 ТК РФ.

5.13. Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчёта два рабочих дня за каждый месяц работы (ст.295 ТК РФ).

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом ФГБУН «ВННИИВиВ «Магarach» РАН» и согласовывается с профсоюзным комитетом ФГБУН «ВННИИВиВ «Магarach» РАН».

6.2. Положение издаётся и утверждается в одном экземпляре – оригинал Положения хранится в отделе кадров ФГБУН «ВННИИВиВ «Магarach» РАН», копия в Первичной профсоюзной организации ФГБУН «ВННИИВиВ «Магarach» РАН» - у секретаря выборного органа.

6.3. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Положением под подпись.

6.4. Настоящее Положение регламентирует порядок и условия предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска, удлинённого основного оплачиваемого отпуска, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, а также его перенос, продление, случаи отзыва из отпуска и его оплату.

6.5. Положение обязательно для выполнения всеми работниками ФГБУН «ВННИИВиВ «Магarach» РАН» в пределах их компетенции. Нарушение, а также несоблюдение Положения служит основанием для привлечения виновного в этом лица к дисциплинарной ответственности.

6.6. Текст Положения должен быть доступен для всех работников учреждения ФГБУН «ВННИИВиВ «Магarach» РАН».

6.7. Контроль за выполнением Положения возлагается на начальника отдела кадров на весь срок действия Положения, а в его отсутствие на лицо, назначенное установленным порядком. Данное лицо приобретает соответствующие права и несет ответственность за надлежащее исполнение возложенных на него обязанностей.

6.8. В случае изменения Трудового кодекса РФ, иных актов действующего трудового законодательства необходимо руководствоваться положениями законодательства (до внесения изменений и дополнений в настоящее Положение).

6.9. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в порядке, предусмотренном для принятия локального нормативного акта.

6.10. Срок действия Положения прекращается в связи с введением нового.

Начальник отдела кадров

Е.Д.Дервиз

Начальник юридического отдела

А.В. Писаренко

П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий и должностей работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда (применяется по результатам проведения специальной оценки условий труда)

Основание: Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»; Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», вступившим в силу с 01 января 2014 г., редакция от 30.12.2020 (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021); ст.116, часть третья и четвёртая ст.117, часть вторая ст.120, часть десятая ст.121, часть седьмая ст.124, часть третья ст.125, часть третья ст.126 ТК РФ; результаты специальной оценки условий труда (февраль 2018 г.) рабочих мест ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН»

№ п/п	Наименование профессии, должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)	Основание для предоставления дополнительного отпуска (номер пункта и раздела Списка), специальная оценка условий труда
Отдел сельского хозяйства и внедрения научных разработок (обособленное подразделение)			
1.	Тракторист 5 разряда	7 календарных дней	ст.117 ТК РФ
Сектор ампелографии			
1.	Тракторист 3 разряда	7 календарных дней	ст. 117 ТК РФ

1. В соответствии со ст.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-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет семь календарных дней.

Основанием для предоставления отпуска за вредные и опасные условия труда являются результаты специальной оценки условий труда, порядок проведения которой регламентирован Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», вступившим в силу с 01 января 2014 г. (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021 г.).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтверждённых результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, дополнительные отпуска работникам не устанавливаются (ст.219 ТК РФ).

2. Работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами (ст.116 ТК РФ).

3. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

В то же время не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплат денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ) (ст.126 ТК РФ).

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днём,
ст.101, ст.119 Трудового Кодекса Российской Федерации,

Наименование должности	Количество дней дополнительного отпуска
Заместитель директора	6
Учёный секретарь	6
Главный бухгалтер Руководитель структурного подразделения	6
Ведущий специалист Ведущий юрисконсульт Заместитель главного бухгалтера Помощник руководителя	5
Главный инженер Главный агроном Ведущий инженер Специалист	4
Главный научный сотрудник Ведущий научный сотрудник Старший научный сотрудник Научный сотрудник Младший научный сотрудник Инженер Техник	3
Заведующий архивом Делопроектировщик	3
Заведующий библиотекой Редактор I категории Редактор по выпуску	3
Водитель автомобиля	3
Заведующий хозяйством Заведующий столовой Слесарь-сантехник III разряда Электрослесарь по ремонту и обслуживанию электрооборудования IV разряда Повар	3