

Государственное учреждение Ярославской области
«Рыбинский детский дом»
(ГУ ЯО «Рыбинский детский дом»)

УТВЕРЖДАЮ

Директор

ГУ ЯО «Рыбинский детский
дом»

С.В. Егорова

« 25 » октября 2017 г.

приказ № 01-07/433-3

от «25» октября 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке предоставления, оформления ежегодных оплачиваемых отпусков, дополнительных отпусков, отпусков без сохранения заработной платы работникам государственного учреждения Ярославской области «Рыбинский детский дом»

Регистрационный номер
01-37/ 27 - 2017

г. Рыбинск

2017 г.

Предисловие

Положение о порядке предоставления, оформления ежегодных оплачиваемых отпусков, дополнительных отпусков, отпусков без сохранения заработной платы работникам государственного учреждения Ярославской области «Рыбинский детский дом» подготовлено группой работников на основании приказа директора № 01-07/425 от 16.10.2017 г.

Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2018 года и является действующим до момента внесения в него изменений или отмены.

Рассмотрено и принято на общем собрании трудового коллектива ГУ ЯО «Рыбинский детский дом». Протокол № 1 от 25.10.2017 года.

Введено впервые.

Контрольный экземпляр хранится в канцелярии ГУ ЯО «Рыбинский детский дом».

1. Общие положения

Положение о порядке предоставления, оформления ежегодных оплачиваемых отпусков, дополнительных отпусков, отпусков без сохранения заработной платы работникам государственного учреждения Ярославской области «Рыбинский детский дом» (далее – Положение, ГУ ЯО «Рыбинский детский дом») - локальный нормативный акт, регламентирующий право работников на отдых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными федеральными законами Российской Федерации.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

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

1. педагогическим работникам (ст. 334 ТК РФ) продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»);

2. работникам в возрасте до восемнадцати лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ). Расчет отпуска осуществляется пропорционально отработанному времени работником в возрасте до восемнадцати лет из расчета 31 календарного дня плюс пропорционально отработанному времени после исполнения восемнадцати лет из расчета 28 календарных дней;

3. работающим инвалидам, независимо от группы инвалидности, продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального

закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ).

Инвалидам предоставляется отпуск в следующем порядке:

- при использовании отпуска работником за прошедший период рабочего года, в котором работник не имел инвалидности, основной оплачиваемый отпуск рассчитывается из расчета 28 календарных дней;

- при наступлении инвалидности в период рабочего года, за который предоставляется отпуск, основной оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в полном размере, т.е. 30 календарных дней.

В случае увольнения работника, который является инвалидом, компенсация за отпуск рассчитывается пропорционально отработанному времени до установления инвалидности из расчета 28 календарных дней, а от даты установления инвалидности из расчета 30 календарных дней.

Началом рабочего периода, за который работнику предоставляется отпуск, считается день поступления на работу. По истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении у работника возникает право на отпуск за первый год работы. В соответствии со ст. 122 ТК РФ по соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен (ст. 122 ТК РФ):

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (ст. 122 ТК РФ);

- работникам в возрасте до восемнадцать лет (ст. 122 ТК РФ);

- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев (ст.122 ТК РФ);

- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ);

-совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы (ст.286 ТК РФ);

- супругам военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих (п.11 ст.11 Федерального закона от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ «О статусе 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 плат;

- некоторым категориям граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (Закон РФ от 15.05.1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС);

- инвалидам войны, ветеранам боевых действий на территории других государств, иным категориям граждан, указанным в Федеральном законе от 12.01.1995 г № 5-ФЗ «О ветеранах»;

- почетным донорам России (ст. 23.Федерального закона от 20.07.2012 года № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»).

При предоставлении отпуска в календарных днях выходные включаются в число дней отпуска. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст.120 ТК РФ).

В соответствии со ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;

- время отпусков без сохранения заработной платы, превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года, предоставляемых по просьбе работника;

- время нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком до даты выхода на работу.

2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Графики отпусков

Составление графика отпусков является обязанностью директора ГУ ЯО «Рыбинский детский дом». График отпусков – документ, обязательный для исполнения, как для директора, так и для работника.

Согласно ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается директором ГУ ЯО «Рыбинский детский дом» с учетом мнения работников и их непосредственных руководителей. Не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков хранится в канцелярии ГУ ЯО «Рыбинский детский дом» один год.

Утвержденный график отпусков доводит до сведения всех работников под роспись заведующий канцелярией.

Предоставление отпуска в сроки, отличные от утвержденных в графике отпусков, допускаются только по соглашению сторон. По инициативе директора ГУ ЯО «Рыбинский детский дом» время ухода в отпуск может быть изменено только при наличии письменного согласия работника.

При составлении графика отпусков директор ГУ ЯО «Рыбинский детский дом» учитывает, что некоторые категории работников имеют право использовать в удобное для них время года, а именно:

- работники в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);

- работники, награжденные знаком «Почетный донор России» (ст. 23 ФЗ от 20.07.2012 г. № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);
- беременные женщины, планирующие в будущем году уйти в отпуск по беременности и родам;
- муж в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (ст.123 ТК РФ);
- один из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, (ст.262.1 ТК РФ);
- супруги военнослужащих, которым отпуск должен быть предоставлен одновременно с отпуском супруга (п.11 ст.11 Федерального закона от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- инвалиды войны, ветераны боевых действий (ст. 14, ст. 16 Федерального закона от 12.01.1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»);
- граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС («чернобыльцы») (ст.13; п.5 ч.1 ст.14 Закона РФ от 15.05.1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»).

Согласно ст. 124 ТК РФ запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. При выявлении этих обстоятельств в ходе проверки директор может быть привлечен к административной ответственности за нарушение законодательства о труде по ст. 5.27 КоАП РФ.

3.Разделение отпуска на части

Согласно ст.125 ТК РФ по соглашению между работником и директором ГУ ЯО «Рыбинский детский дом» ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Соглашение о разделении отпуска на части фиксируется в графике отпусков.

Соответственно, предоставление работнику отпуска в размере одного календарного дня не запрещено. Поэтому директор (если стороны договорились) может предоставить одну часть отпуска продолжительностью 14 дней, а оставшиеся 14 дней отпуска предоставить частями, устраивающими обе стороны.

Если в интересах учреждения неудобно деление отпуска на части, директор вправе отказать работнику, поскольку порядок разделения отпуска на части устанавливается только по соглашению сторон (ст.125 ТК РФ). Решение директора доводится до сведения работника в письменном виде.

Разделение ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда на части не допускается.

4.Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый директором с учетом пожелания работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами ГУ ЯО «Рыбинский детский дом».

Если работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, то директор по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, согласно ст. 124 ТК РФ, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесения отпуска на следующий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставлялся.

5.Отзыв из отпуска

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. В связи с производственной необходимостью директор ГУ ЯО «Рыбинский детский дом» издаёт приказ о прерывании отпуска. Заведующий канцелярией доводит до сведения работника, находящегося в очередном оплачиваемом отпуске, приказ о прерывании отпуска для получения письменного согласия. В приказе работник должен написать «Согласен» или «Не согласен» (в случае несогласия), поставить подпись и дату.

Вследствие чего неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена в удобное для работника время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзывать из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах вредными и (или) опасными условиями труда.

6. Оформление приказа о предоставлении основного оплачиваемого отпуска

Приказ о предоставлении отпуска работнику оформляется работником, ответственным за ведение кадровой работы.

Одновременно информация об учёте отпусков ведётся работником, ответственным за ведение кадрового учета, в карточке Т-2.

Приказ о предоставлении отпуска подписывается директором ГУ ЯО «Рыбинский детский дом».

Работник, ответственный за ведение кадрового учета, должен известить работника о времени начала его отпуска не позднее, чем за две недели (ст.123 ТК РФ) под роспись.

7. Предоставление дополнительных отпусков

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст.116 ТК РФ) предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

7.1. Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.117 ТК РФ) 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.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное время в соответствующих условиях. В полном объеме предоставляется отпуск работникам, если они в рабочем году фактически проработали в условиях и должностях с вредными и (или) опасными условиями труда полный рабочий день в течение 11 месяцев непрерывной работы.

В счет времени, проработанного в условиях и должностях с вредными условиями труда, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в соответствующих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данной должности.

Если работник отработал менее 11 месяцев с вредными и (или) опасными условиями труда, то дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени.

7.2. Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.119 ТК РФ), продолжительность которого определяется локальным нормативным актом ГУ ЯО «Рыбинский детский дом» и составляет не менее 3 календарных дней.

В соответствии с приказом директора ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам согласно Положению о ненормированном рабочем дне сотрудников государственного учреждения Ярославской области «Рыбинский детский дом» и «Перечня работников с ненормированным рабочим днем».

Продолжительность дополнительного отпуска рассчитывается пропорционально времени, отработанному в течение рабочего года с

момента установления работнику ненормированного рабочего дня. При предоставлении отпуска округление должно производиться не по правилам арифметики, а с округлением в пользу работника.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днём, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в т.ч. удлинённым), а так же с другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

Условие ненормированного рабочего дня директор обязан указать работнику в трудовом договоре и приказе о приёме на работу.

Если условие ненормированного рабочего дня появляются при переводе работника на другую работу или должность, то эти сведения указываются в дополнительном соглашении о переводе.

8. Суммирование основного и дополнительных отпусков

В соответствии с письмом от 01.02.2002 года № 625-ВВ Министерства труда и социального развития Российской Федерации и согласно ст.120 ТК РФ при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

9. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией по письменному заявлению работника (ст.126 ТК РФ).

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 восемнадцати 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).

10. Выплата денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника

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.

Денежная компенсация выплачивается работнику за неиспользованный ежегодный оплачиваемый отпуск пропорционально отработанному времени. При этом в отработанное время могут входить полные и неполные месяцы. Если работник отработал менее половины месяца, за такой месяц компенсация ему не выплачивается. Если работник отработал половину месяца – 15 календарных дней и больше, то за такой месяц компенсация выплачивается как за целый месяц.

При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащие оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск необходимо округлять не по правилам арифметики, а в пользу работника, т.е. до целых дней, например: директор должен выплатить компенсацию работнику за неиспользованный отпуск продолжительностью 2,33 календарных дня, которые округляются до 3 календарных дней.

11. Отпуск без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ), продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья,

полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

12. Заключительные положения

При изменении порядка и условий предоставления различных видов отпусков настоящее Положение может быть дополнено или изменено.