

Министерство образования и науки Самарской области
ГБПОУ «ТК им. Н.Д. Кузнецова»

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Управляющего
Совета Учреждения
от 29.11.2016г. № 17

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГБПОУ «ТК им. Н.Д. Кузнецова»


К.Т. Ткачев
«29» ноября 2016г.

Протокол заседания Совета Учреждения
от 29.11.2016г. № 17

Протокол заседания Совета
обучающихся Учреждения
от 29.11.2016г. № 17

Протокол заседания Совета родителей
Учреждения
от 29.11.2016г. № 17

**Положение об отпусках ГБПОУ «ТК им.
Н.Д. Кузнецова»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о продолжительности отпусков работников образовательной организации разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках",
- Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты",
- Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации",
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2006 № 8 "Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для работников с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета",
- Федеральным законом от 12.01.1995 № 5-ФЗ "О ветеранах",
- Законом РФ от 15.01.1993 № 4301-1 "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы",
- Федеральным законом от 09.01.1997 № 5-ФЗ "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы",
- Федеральным законом от 20.07.2012 № 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов",
- Законом РФ от 15.05.1991 № 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС", и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.2. Настоящее положение о продолжительности отпусков работников регулирует основания, условия и порядок предоставления работникам ГБПОУ «ТК им. Н.Д. Кузнецова» (далее – колледж) ежегодных основных и дополнительных отпусков.

2. Основания и условия предоставления ежегодных отпусков.

2.1. Работники имеют право на:

2.1.1 ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка;

2.1.2 ежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам;

2.1.3 ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;

2.1.4 отпуск без сохранения заработной платы;

2.1.5 отпуск по беременности и родам;

2.1.6 отпуск по уходу за ребенком;

2.1.7 отпуск работникам, усыновившим ребенка;

2.1.8 дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с обучением.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Работник имеет право во время пребывания в отпуске подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор.

2.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

2.3. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

2.4. 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 Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

2.5. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного 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 оплачиваемым отпуском.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст. 93 ТК).

2.6. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

2.6.1 время фактической работы;

2.6.2 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;

2.6.3 время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

2.6.4 период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;

2.6.5 время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

2.7. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

2.7.1 время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового Кодекса;

2.7.2 время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

2.8. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

2.8.1 женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

2.8.2 работникам в возрасте до восемнадцати лет;

2.8.3 работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

2.8.4 в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.9. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем, но без нарушения нормальной работы учреждения.

Отпуск за второй и последующие рабочие годы может предоставляться авансом, но он не может начаться раньше, чем рабочий год, за который отпуск предоставляется.

Если работника не устраивает время отпуска, установленное в графике, он может просить работодателя и Совет учреждения изменить его. С согласия работника время ухода его в отпуск может быть изменено и по инициативе работодателя.

2.10. График отпусков определяется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков утверждается директором колледжа с учетом мнения Совета Учреждения. При составлении графика учитываются пожелания работников и режим работы Учреждения.

При составлении графика учитывается также право отдельных категорий работников в случаях, предусмотренных законами, на предоставление им ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное для них время года. Число лиц, имеющих такое право, в настоящее время довольно значительно. К ним, в частности, относятся:

- работники в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК);
- ветераны Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий на территории других государств, в том числе и инвалиды;
- Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы;
- Герои Социалистического Труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы;
- лица, награжденные знаком "Почетный донор России";
- лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы, участники ликвидации катастрофы, граждане, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные (переселяемые) из зоны отселения, и некоторые другие лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС,

других аварий на атомных объектах военного и гражданского назначения, испытаний, учений и иных работ, связанных с любыми видами ядерных установок;

- по просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

2.11. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден 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 рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, 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 не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

2.12. Работодатель обязан известить работника под роспись о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели.

2.13. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести 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 соответствующей продолжительности.

2.14. Предоставление отпуска оформляется приказом.

2.15. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При разделении отпуска на части хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 дней.

2.16. Досрочный отзыв из отпуска допускается в исключительных случаях и только с письменного согласия работника. В случае согласия работника неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена работнику в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год. В приказе об отзыве из отпуска должно быть указано время предоставления оставшейся неиспользованной части отпуска.

Поскольку отзыв из отпуска допускается только с согласия работника, его отказ выйти на работу до окончания срока отпуска (независимо от причины) не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин.

2.17. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

2.18. В целях рационального использования работниками полагающихся им дней ежегодного отпуска, и прежде всего длительного, а также учитывая потребности современной практики допускается возможность замены части ежегодного отпуска денежной компенсацией.

В соответствии с ч. 1 ст. 126 ТК денежной компенсацией может быть заменена только та часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней, и только в случае, если о такой замене просит сам работник. Причем просьба работника о замене части отпуска денежной компенсацией должна быть выражена в письменной форме (в заявлении).

Согласно ч. 2 названной статьи 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.

Замена ежегодного отпуска (как основного, так и дополнительных отпусков) денежной компенсацией не допускается, в том числе и по их просьбе в отношении следующих работников: беременные женщины и работники в возрасте до 18 лет.

3. Основания предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков.

3.1. Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для работников с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета определены Постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2006 № 8.

3.2. Право на дополнительный отпуск возникает у работников независимо от продолжительности рабочего времени в условиях ненормированного рабочего дня.

3.3. Дополнительный отпуск за работу в условиях ненормированного рабочего дня суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

3.4. Право на дополнительный отпуск возникает у работников независимо от продолжительности рабочего времени в условиях ненормированного рабочего дня. В случае если такой отпуск работникам организаций не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа.

3.5. В случае переноса либо неиспользования работниками организаций, имеющими ненормированный рабочий день, до дня расторжения (прекращения) трудового договора дополнительного отпуска, право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.6. Оплата дополнительного отпуска за работу в условиях ненормированного рабочего дня производится в пределах фонда оплаты труда.

4. Условия предоставления, использования и порядок оформления ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков.

4.1. Ежегодный основной отпуск, а также ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (далее – отпуск) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

4.2. Для подготовки графика отпусков на очередной календарный год работники колледжа до 15 ноября предшествующего календарного года представляют специалисту по кадрам заявки на предоставление отпусков, в которых указываются: фамилия, имя и отчество работников, даты начала и окончания каждого вида отпуска по каждому работнику.

Инспектор по кадрам проверяет соответствие заявленных периодов отпусков данным кадрового учета, действующему законодательству и готовит проект графика отпусков. Проект графика отпусков представляется инспектором кадров до 1 декабря на рассмотрение директору. График отпусков на очередной календарный год утверждается директором не позднее 15 декабря предшествующего календарного года с соблюдением

установленного действующим законодательством РФ. Об утверждении графика отпусков директор издает приказ.

4.3. При необходимости внесения изменений (дополнений) в утвержденный график отпусков инспектор по кадрам представляет на рассмотрение директору проект изменений (дополнений) в график отпусков. Изменения (дополнения) в график отпусков утверждаются директором с соблюдением установленного действующим законодательством РФ. Об утверждении изменений (дополнений) в график отпусков директор издает приказ.

4.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

4.4.1 временной нетрудоспособности работника;

4.4.2 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.

4.5. Работник обязан своевременно в письменной форме известить работодателя о наступлении обстоятельств, дающих право на продление отпуска. Продление отпуска оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Приказ (распоряжение) о продлении отпуска является основанием для внесения изменений в график отпусков.

4.6. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы колледжа, 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.

4.7. Основанием отзыва работника из отпуска (перенесения отпуска на следующий рабочий год) являются:

4.7.1 служебная записка руководителя отдела с резолюцией работодателя, содержащая сведения: о причинах отзыва работника из отпуска или перенесения отпуска на следующий рабочий год, о периоде отпуска, из которого предполагается отозвать работника (который переносится на следующий рабочий год);

4.7.2 письменное согласие работника на отзыв из отпуска (перенесение отпуска на следующий рабочий год), в соответствии со служебной запиской руководителя отдела, в котором работник указывает период последующего предоставления отпуска.

4.8. Отзыв работника из отпуска или перенесение отпуска на следующий рабочий год оформляются приказом (распоряжением) работодателя. Приказ (распоряжение) об отзыве работника из отпуска или перенесении отпуска на следующий рабочий год является основанием для внесения изменений в график отпусков.

4.9. В тех случаях, когда работник не может использовать полагающийся ему отпуск в связи с увольнением, ему должна быть выплачена денежная компенсация за все неиспользованные им ко дню увольнения дни отпуска (ч. 1 ст. 127 ТК). При этом не имеет значения, какова общая продолжительность отпусков, по какой причине отпуска не были использованы и по каким основаниям прекращается трудовой договор.

4.10. По желанию работника на основании его письменного заявления вместо компенсации за неиспользованные отпуска ему может быть предоставлен отпуск с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). В этом случае днем увольнения будет считаться последний день отпуска. Эта дата (последний день отпуска) вносится и в трудовую книжку как дата увольнения. Однако все расчеты с работником, в том числе выдача трудовой книжки и других документов, должны быть произведены в последний день работы.

Неиспользованный отпуск с последующим увольнением может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению и в тех случаях, когда основанием увольнения

является истечение срока трудового договора и время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора. Днем увольнения в этом случае также будет являться последний день отпуска, а не день истечения срока трудового договора.

Предоставление неиспользованного отпуска с последующим увольнением не допускается в случаях, когда работник увольняется за виновные действия, например за прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, совершения по месту работы хищения и др.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении только до дня начала отпуска и при условии, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ч. 4 ст. 127 ТК).

Предоставление отпуска с последующим увольнением является правом, а не обязанностью работодателя.

5. Отпуска без сохранения заработной платы

5.1. Отпуска без сохранения заработной платы подразделяют на две группы:

5.1.1 отпуска, которые даются по усмотрению работодателя, т.е. работодатель вправе отказать работнику в предоставлении отпуска;

5.1.2 отпуска, которые работодатель обязан предоставить работнику по его письменному заявлению.

5.2. По письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен ему по семейным и другим уважительным причинам. Продолжительность этого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем исходя из обстоятельств (причин), по которым работнику необходим такой отпуск (ч. 1 ст. 128 ТК).

5.3. Согласно ч. 2 ст. 128 ТК работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника:

5.3.1 участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

5.3.2 работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

5.3.3 родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

5.3.4 работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

5.4. Помимо указанных случаев работодатель обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы работникам и в других случаях, предусмотренных ТК, иным федеральным законом или коллективным договором. В частности:

5.4.1 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, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска 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);

5.4.2 работникам - Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, полным кавалерам ордена Славы, Героям Социалистического Труда и полным кавалерам

ордена Трудовой Славы - продолжительностью до трех недель в году в удобное для них время года;

5.4.3 работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней; работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней; работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц (ст. 173 ТК);

5.4.4 работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, - 10 календарных дней; работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца, для сдачи итоговых экзаменов - один месяц (ст. 174 ТК);

5.4.5 ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году, инвалидам войны - сроком до 60 календарных дней в году.

5.5. Во всех случаях предоставления отпусков без сохранения заработной платы независимо от их назначения и продолжительности они должны оформляться приказом (распоряжением) об отпуске.

5.6. Работник, находящийся в отпуске без сохранения заработной платы, вправе в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее положение принимается решением Конференции работников и обучающихся колледжа, утверждается директором колледжа по согласованию с Советом Учреждения и вступает в силу с момента его подписания и распространяется на всех работников колледжа.

6.2. Настоящее положение является нормативным локальным актом, регламентирующим деятельность колледжа.

6.3. Иные вопросы, не отраженные в настоящем положении о продолжительности отпусков работников подлежат разрешению в соответствии с действующим законодательством РФ и другими локальными актами колледжа.

6.4. Настоящее положение принимается сроком на 3 года.

ПРИНЯТО

Конференцией работников и обучающихся

ГБПОУ «ТК им. Н.Д. Кузнецова»

Протокол № 2 от «29» ноября 2016 года