

УТВЕРЖДАЮ:

Директор Казенного образовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Леушинская школа-интернат для обучающихся воспитанников с ограниченными возможностями



Д.Ш. Шидиева

2016 года

(утверждено приказом директора от 20 апреля 2016г. № 136-од)

**Положение № 95
о предоставлении отпусков работникам**

1. Общие положения

1.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

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

2.1. График отпусков составляется на календарный год отдельно по каждому структурному подразделению, подписывается руководителем подразделения и специалистом по кадрам, утверждается директором колледжа с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

2.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в КОУ «Леушинская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – школа-интернат). Отпуск за второй и последующие годы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

2.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению сторон может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

2.4. 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 обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности. В случае непредставления работником заявления об отпуске без сохранения заработной платы, его отсутствие на работе по совместительству в период отпуска по основной работе без представления оправдательных документов считается прогулом.

2.5. График отпусков составляется руководителем структурного подразделения по унифицированной форме № Т-7 (приложение № 1).

2.6. Составленный на следующий календарный год график, перед подписанием его руководителем колледжа, в срок до 1 декабря текущего года должен быть направлен руководителями структурных подразделений в отдел кадров в электронном виде для проверки.

2.7. После проверки, в срок до 5 декабря текущего года, скорректированный в случае выявления ошибок или неточностей, график отпусков возвращается отправителям в электронном виде для подписания его руководителем структурного подразделения и извещения под роспись о времени начала отпусков работников подразделения. Подпись работника проставляется в листе ознакомления (приложение № 2).

2.8. Подписанный и согласованный с руководителем, координирующим работу подразделения, график отпусков вместе с листом ознакомления, в срок до 10 декабря текущего года представляется на бумажных носителях специалисту по кадрам.

2.9. Специалист по кадрам обобщает графики отпусков структурных подразделений, получает мотивированное мнение первичной профсоюзной организации работников колледжа и до 15 декабря текущего года представляет график отпусков на утверждение директору.

2.10. Утвержденный график отпусков, обязательный как для работодателя, так и для работника, является основанием для издания приказов о предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска.

2.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или с учетом пожеланий работника переносится на другой срок в случае его временной нетрудоспособности в период отпуска, на основании представленного в

школу-интернат листка нетрудоспособности и заявления, а также в иных случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами. 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.

2.12. После утверждения графика отпусков перенос отпуска в пределах текущего года (за исключением случая указанного в пункте 2.11. настоящего Положения) производится в исключительных случаях на основании заявления работника (приложение № 3), согласованного с руководителем структурного подразделения, заместителем директора, координирующим работу подразделения, и подписанного директором школы-интерната.

2.13. Оформленное в установленном порядке заявление работника о переносе отпуска не позднее, чем за две недели до запланированной, в соответствии с графиком отпусков, даты начала отпуска представляется в отдел кадров для подготовки проекта приказа.

2.14. Лица, принятые на работу после утверждения графика отпусков, и изъявившие желание использовать свое право на отпуск по истечении шести месяцев непрерывной работы, включаются в график на основании дополнения, подписанного руководителем подразделения, специалистом по кадрам, согласованного с заместителем директора координирующим работу подразделения, и утвержденного директором.

2.15. При составлении графиков отпусков следует учитывать:

- специфику работы школы-интерната;
- личное мотивированное желание работника.

2.16. Отзыв работника из отпуска допускается в случае производственной необходимости. Перенесение отпуска на следующий рабочий год допускается в том случае, когда предоставление отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы структурного подразделения или школы-интерната в целом.

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

- служебная записка руководителя структурного подразделения работника 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);

- письменное согласие работника на отзыв из отпуска (перенесение отпуска на следующий рабочий год), в котором работник указывает период последующего предоставления отпуска.

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.

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

3. Основания и условия предоставления ежегодных отпусков

3.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней предоставляется всем работникам КОУ «Леушинская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (статья 114 ТК РФ).

3.2. Удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам КОУ «Леушинская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (статья 334 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 № 724).

3.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней предоставляется всем работникам колледжа за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (статья 321 ТК РФ).

3.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим работникам КОУ «Леушинская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»:

а) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда продолжительностью 7 (семь) календарных дней;

в) работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью 3 (три) календарных дня;

г) в возрасте до 18 лет – продолжительностью 3 (три) календарных дня;

д) инвалидам – продолжительностью 2 (два) календарных дня;

е) иным работникам в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.5. Работникам в возрасте до 18 лет (подпункт «г» п. 2.2 положения об отпусках) дополнительный отпуск предоставляется в любое удобное для них время.

Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

4. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года

4.1. Педагогические работники КОУ «Леушинская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона Российской Федерации "Об образовании" имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

4.2. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении 4 к настоящему Положению.

4.3. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией школы-интерната по согласованию с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

4.5. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

4.6. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

4.7. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, определяются настоящим Положением.

4.8. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения.

4.9. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп.

4.10. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

4.11. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней

нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

5. Замена отпуска денежной компенсацией

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

5.2. 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 (126 ТК РФ).

5.3. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

5.4. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

5.5. Работодатель вправе удержать из заработной платы работника сумму за неотработанные дни отпуска, если работник увольняется до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск.

6. Другие отпуска предоставляемые работникам

6.1. Женщинам из числа работников колледжа предоставляются отпуска по беременности и родам на основании листка временной нетрудоспособности, медицинских документов женской консультации и заявления на имя директора.

6.2. Работникам предоставляются отпуска по уходу за ребенком, при предоставлении соответствующих документов, в соответствии с законодательством Российской Федерации. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

6.3. Работникам, имеющим статус граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, ветеранам боевых

действий (лицам, к ним приравненным) и другим категориям социальные ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (при предоставлении справки с места работы одного из родителей).

6.5. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее положение об отпусках вступает в силу с момента его подписания и распространяется на всех работников КОУ «Леушинская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

7.2. Иные вопросы, не отражённые в настоящем положении об отпусках подлежат разрешению в соответствии с действующим законодательством РФ другими локальными актами КОУ «Леушинская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».