

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Центр образования № 44 имени Маршала Советского Союза
Г.К.Жукова»**

ПРИНЯТО
общим собранием работников
МБОУ ЦО № 44

Протокол № 2 от 15.01.2025

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБОУ ЦО № 44
от 15.01.2025 № 41-о

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ
ЕЖЕГОДНЫХ ОСНОВНЫХ И
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ
ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКОВ
РАБОТНИКАМ
МБОУ ЦО № 44**

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МБОУ ЦО № 44
_____ Е.В. Косяченко

г. Тула, 2025 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке предоставления ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков работникам МБОУ ЦО № 44 (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (далее – Постановление от 03.04.2024 № 415);
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»;
- постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;
- письмом Минтрудсоцразвития России от 12.08.2003 № 861-7 «О предоставлении дополнительных отпусков за условия труда»;
- Правилами об очередных и дополнительных отпусках, утвержденными НКТ СССР 30.04.1930 № 169;
- Уставом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр образования № 44 имени Маршала Советского Союза Г.К. Жукова» (далее - Центр);
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка.

1.2. В Положение могут вноситься изменения.

1.3. Положение регулирует основания, условия и порядок предоставления работникам Центра ежегодных основных, основных удлиненных и дополнительных оплачиваемых отпусков.

1.4. Положение распространяется на всех штатных работников Центра, работающих на условиях трудового договора.

2. Основания и условия предоставления

ежегодных основных, основных удлиненных оплачиваемых отпусков

2.1. Работникам Центра предоставляются ежегодные основные, основные оплачиваемые удлиненные отпуска.

2.2. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется следующим работникам Центра, занимающим штатные должности, по которым предусмотрены квалификационные требования:

2.2.1. Директору, заместителям директора по учебно-воспитательной работе, заместителям директора по воспитательной работе и заместителям директора по дошкольной работе, учителям, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, учителям-логопедам, старшим воспитателям, воспитателям (работающим в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья), воспитателям (работающим в группах продленного дня), инструкторам по труду, инструкторам по физической культуре, педагогам – психологам, педагогам дополнительного образования, музыкальным руководителям (работающим в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья), социальным педагогам, педагогам-организаторам, методистам - продолжительностью 56 календарных дней;

2.2.2. Воспитателям, музыкальным руководителям, работающим в группах для детей дошкольного возраста, за исключением воспитателей и музыкальных руководителей, указанных в пункте 2.2.1, - продолжительностью 42 календарных дня.

2.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам Центра, не указанным в пункте 2.2, продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Ежегодный оплачиваемый отпуск инвалидам предоставляется не менее 30 календарных дней.

2.4. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной и основной удлиненный 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 (обследование) не по своей вине.

2.5. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной и основной удлиненный оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законодательством возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

3. Порядок предоставления отпуска

3.1. Право на использование отпуска у работника возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. До истечения шести месяцев оплачиваемый отпуск по заявлению работника может быть предоставлен по соглашению сторон, а также должен быть предоставлен по заявлению работника без учета мнения работодателя:

- женщинам, перед их отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Рабочий год (период отпуска) исчисляется со дня заключения трудового договора.

3.3. За второй и последующие годы работы отпуск предоставляется в любое время в соответствии с очередностью, установленной у работодателя. График отпусков утверждается работодателем ежегодно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

3.4. Основным принципом регулирования очередности отпусков в Центре является обеспечение нормального функционирования учреждения, режима работы в летний период и других обстоятельств.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется в удобное для них время.

3.5. При предоставлении работнику отпуска согласно графику за первый год работы через шесть месяцев работы или раньше, у работника возникает право на весь отпуск, а не на его часть.

Неполная продолжительность отпуска возможна лишь в случаях, когда по просьбе работника и с согласия работодателя отпуск разделяется на части в порядке, установленном статьей 125 ТК РФ.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из них должна быть не менее 14 календарных дней.

3.6. Для подготовки графика отпусков на очередной календарный год заместители директора до 01 декабря предшествующего календарного года представляют специалистам по кадрам Центра заявки на предоставление отпусков, в которых указываются: список подведомственных работников, даты начала и окончания каждого вида отпуска по каждому работнику.

Специалист по кадрам проверяет соответствие заявленных периодов отпусков данным кадрового учета, действующему законодательству и готовит проект графика отпусков.

Проект графика отпусков представляется специалистом по кадрам до 10 декабря предшествующего календарного года на рассмотрение директору Центра. График отпусков на очередной календарный год утверждается приказом директором Центра не позднее 15 декабря предшествующего календарного года.

3.7. При необходимости внесения изменений (дополнений) в утвержденный график отпусков специалист по кадрам представляет на рассмотрение директору Центра проект изменений (дополнений) в график отпусков.

Изменения (дополнения) в график отпусков утверждаются приказом директором Центра с соблюдением установленного действующего законодательства Российской Федерации.

3.8. Продолжительность отпуска исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Нерабочими праздничными днями являются дни, определенные статьей 112 ТК РФ.

3.9. О времени начала отпуска работник извещается специалистом по кадрам Центра под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.10. Предоставление отпуска оформляется приказом директора Центра. С приказом о предоставлении отпуска работник знакомится под роспись.

3.11. Согласно статье 136 ТК РФ выплата заработной платы за время отпуска должна осуществляться не позднее чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время основного отпуска либо работник был предупрежден о нем позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, устраивающий работника.

3.12. Отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, а также в иных случаях, предусмотренных законами. Работник обязан своевременно известить директора Центра о наступлении

обстоятельств, дающих право на продление отпуска. Продление отпуска оформляется приказом директора Центра. Приказ о продлении отпуска является основанием для внесения изменений в график отпусков.

3.13. Отзыв работника из отпуска допускается в случае производственной необходимости. Основанием отзыва работника из отпуска (перенесения отпуска на другой период) являются:

- служебная записка заместителя директора Центра с резолюцией директора Центра, содержащая сведения: о причинах отзыва работника из отпуска (или перенесения отпуска на другой период), о периоде отпуска, из которого предполагается отозвать работника (который переносится на другой период);

- письменное согласие работника на отзыв из отпуска (перенесение отпуска на другой период) в соответствии со служебной запиской заместителя директора Центра, в котором работник указывает период последующего предоставления отпуска. При этом работнику предоставляется право выбора: использовать оставшуюся часть отпуска в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединить ее к отпуску за следующий год.

3.13.1. Отзыв работника из отпуска или перенесение отпуска на другой период оформляются приказом директора Центра. Трудовые обязанности отозванного из отпуска работника могут быть связаны с подписанием распорядительных документов, договоров, с материальной ответственностью, допуском к чему-либо и т. д., и в случае неправильного оформления отзыва работника из отпуска его действия могут быть признаны незаконными.

3.13.2. Приказ об отзыве работника из отпуска или перенесении отпуска на другой период является основанием для внесения изменений в график отпусков.

3.13.3. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых с вредными условиями труда.

3.14. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя.

3.14.1. 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.

Работники, не имеющие права на дополнительный отпуск или удлиненную его продолжительность, в период работы не могут получить денежную компенсацию за неиспользованную часть отпуска.

3.14.2. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и основного удлиненного оплачиваемого

отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, работникам, с вредными условиями труда за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации).

3.15. В соответствии со статьей 81 ТК РФ в период пребывания в отпуске работник не может быть уволен по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации предприятия либо прекращения деятельности работодателя – физического лица.

3.16. Кроме сохранения места работы (должности) работнику в период отпуска гарантируется сохранение среднего заработка.

3.17. Время ежегодного основного оплачиваемого отпуска или ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска включается в общий и непрерывный трудовой стаж работника.

4. Основания и условия предоставления

ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков

4.1. Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам Центра, регулируются в соответствии с частью 1 статьи 116 ТК РФ.

4.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, обусловленных трудовым договором работника, предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

На момент введения новой системы оплаты труда дополнительный оплачиваемый отпуск сохраняется всем работникам Центра, имевшим на него ранее право.

4.3. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляемые по различным основаниям, суммируются и присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, если иное не предусмотрено трудовым законодательством (статья 120 ТК РФ).

4.5. Время ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска включается в общий и непрерывный трудовой стаж работника.

4.6. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Нерабочими праздничными днями являются дни, определенные статьей 112 ТК РФ.

4.7. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска беременным женщинам и

работникам в возрасте до восемнадцати лет, работникам, с вредными условиями труда за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации).

5. Реализация права на отпуск при увольнении

5.1. При увольнении работника ему выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 ТК РФ).

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

5.3. 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.

5.4. При предоставлении отпуска с последующим увольнением 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.

5.5. При увольнении учителей (в том числе работающих по совместительству) по истечении десяти месяцев работы в рабочем году денежная компенсация за неиспользованный отпуск им выплачивается в размере среднего заработка за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

В остальных случаях – из расчета 4,67 дня за каждый проработанный месяц.

5.6. При увольнении работников с другой продолжительностью отпуска количество календарных дней ежегодного основного и ежегодного дополнительного отпусков, приходящихся на один проработанный в рабочем году месяц, определяется путем деления установленной продолжительности отпуска по должности на 12 (количество месяцев в году).

5.7. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

5.8. За неотработанные дни отпуска, если работник уволился до окончания того рабочего года, в счет которого уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, предусмотрено удержание из причитающейся работнику при увольнении заработной платы (статья 137 ТК РФ).

Удержания за эти дни не производятся, если увольнение произошло в результате:

- отказа работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствия у работодателя соответствующей работы;
- ликвидации Центра, сокращения численности или штата работников Центра или смены собственника имущества Центра (в отношении директора Центра, его заместителей);
- призыва работника на военную службу или направления его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановления на работе сотрудника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- признания работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением, выданным ему в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, смерти работника либо работодателя – физического лица, а также признания судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
- наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если обстоятельство признано таковым решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора Центра.

6.2. Иные вопросы, не отражённые в настоящем Положении, подлежат разрешению в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, другими локальными нормативными актами Центра.