



Приложение 5
к коллективному договору
от «07» октября 2024 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель Совета трудового
коллектива МБУДО СДШИ

В.В. Мосалев

«07» октября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО СДШИ

М.Н. Терехова

«07» октября 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОТПУСКАХ
работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Симферопольская детская школа искусств»
муниципального образования городской округ Симферополь**

I. Общие положения

1.1. Положение об отпусках работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Симферопольская детская школа искусств» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение определяет основания, условия и порядок предоставления работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Симферопольская детская школа искусств» муниципального образования городской округ Симферополь (далее - Школа) ежегодных основных и дополнительных отпусков.

1.3. Работники имеют право на следующие виды отпусков:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;
- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогических работников продолжительностью 56 календарных дней;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
- отпуск без сохранения заработной платы;
- отпуск по беременности и родам;
- отпуск по уходу за ребенком;
- отпуск работникам, усыновившим ребенка;
- длительный отпуск для педагогических работников;
- дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с обучением.

**II. Порядок предоставления
ежегодных оплачиваемых отпусков**

2.1. Ежегодный отпуск – это закрепленное и гарантированное законодательством число свободных от работы дней (помимо выходных и праздничных нерабочих дней), предоставляемое ежегодно всем работникам для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности.

2.2. На время отпуска за работником сохраняется место работы (должность), средний заработок. Увольнение работника во время пребывания его в отпуске по инициативе Работодателя не допускается, кроме случаев ликвидации организации. Работник имеет право во время пребывания в отпуске подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор.

2.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику Школы за первый и последующие годы работы по соглашению сторон, в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации о труде и отпусках. Рабочий год исчисляется с момента заключения трудового договора работника с работодателем.

Отпуск предоставляется согласно графику отпусков, который определяется за две недели до наступления календарного года. При составлении графика учитываются пожелания работников и режим работы Школы. Работнику - совместителю отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы.

2.4. Ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск педагогическим работникам продолжительностью 56 календарных дней предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в установленном порядке с учетом необходимости обеспечения условий для осуществления уставной деятельности Школы, а также для отдыха работников, как правило, по окончании учебного года в летний период.

2.5. Основу стажа для получения ежегодного оплачиваемого отпуска составляет время фактической работы, в течение которого работник выполнял свои трудовые функции. Кроме того, учитывается также время, когда за работником сохранялось место работы (должность) в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

В стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста (статьи 256, 257 Трудового кодекса Российской Федерации);
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

2.6. Право на использование за первый год работы появляется у работника по истечении шести месяцев.

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

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

2.9. Предоставление отпуска оформляется приказом.

2.10. 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 для работников, относящихся к учебно-вспомогательному и хозяйственному персоналу, и 28 дней - для педагогических работников.

2.11. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период основного или дополнительного отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

2.12. При исчислении общей продолжительности ежегодного основного отпуска дни дополнительного оплачиваемого отпуска суммируются с ежегодным основным отпуском.

2.13. Досрочный отзыв из отпуска допускается в исключительных случаях и только с согласия работника. В случае согласия работника неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена работнику 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.

III. Оплата отпуска.

Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска

3.1. В случае болезни работника во время нахождения в ежегодном отпуске, количество дней вынужденной нетрудоспособности присоединяется к отпуску или переносится на другой срок по соглашению с Работодателем.

3.2. Если работник заболел до начала отпуска, то по согласованию с Работодателем отпуск переносится на другой срок.

Если работник в период ежегодного оплачиваемого отпуска ухаживает за заболевшим членом семьи, то его отпуск не продлевается.

3.3. Отпуск может быть перенесен в исключительных случаях на следующий рабочий год только с согласия работника.

3.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст. 136 ТК РФ).

3.5. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала 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.

3.6. В случае несвоевременной выплаты отпускных, у работника возникает право получения денежной компенсации, предусмотренной ст.236 ТК, за каждый день задержки.

IV. Дополнительные оплачиваемые отпуска

4.1. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам Учреждения с ненормированным рабочим днем.

4.1.1. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем:

- руководитель Учреждения (директор);
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- заместитель директора по учебной работе;
- секретарь руководителя;
- инспектор по кадрам;
- костюмер;
- механик по ремонту и обслуживанию звуковой техники.

4.1.2. Работникам с ненормированным рабочим днем, основной удлиненный оплачиваемый отпуск которых составляет 56 календарных дней, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ) продолжительностью не более 3-х дней.

4.1.3. Работникам с ненормированным рабочим днем, основной оплачиваемый отпуск которых составляет 28 календарных дней, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ) продолжительностью не более 5-ти дней.

4.2. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, связанными с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

4.2.1. Дополнительный отпуск работнику на тяжелой работе или работе с вредными или опасными условиями труда, связанными с неблагоприятным воздействием на здоровье человека предоставляется по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

4.2.2. Если работник имеет право на получение дополнительного отпуска в связи с вредными условиями труда по нескольким основаниям, отпуск предоставляется по одному из этих оснований.

4.2.3. Замена денежной компенсацией дополнительного отпуска в связи с вредными условиями труда не допускается.

4.3. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникает одновременно с правом на ежегодный отпуск. Порядок предоставления основного и дополнительного ежегодных оплачиваемых отпусков имеют единый порядок предоставления.

V. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы

5.1. Работодатель обязан предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

5.2. Во время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется место работы (должность); его нельзя уволить по инициативе Работодателя (за исключением ликвидации Учреждения), а также перевести на другую работу.

5.3. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

5.3.1. В следующих случаях:

- регистрации брака работника (детей работника) - до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ);

- рождения ребенка - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

- проводов детей на срочную службу в армию – 1 календарный день;

- смерти близких родственников (родителей, детей, супругов; родных братьев, сестер, бабушек, дедушек, внуков) - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

5.3.2. Следующим категориям работников:

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней (ст.128 ТК РФ);

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- родителям и супругам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы – до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- работающим по совместительству, если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по совместительству меньше продолжительности отпуска по основному месту работы - на недостающие до этой продолжительности дни (ст.286 ТК РФ);

- имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;

- имеющему ребенка-инвалида до 18 лет;

- одинокой матери (отцу), воспитывающей(щего) ребенка в возрасте до 14 лет;

- работнику в случае болезни на 3 дня в течение года по личному заявлению без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания;

- педагогическим работникам через каждые 10 лет при непрерывной педагогической работе – до 1 года (ч.4 п.5 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и ст.335 ТК РФ);

- в других случаях по уважительным причинам с согласия Работодателя.

5.4. Предоставление отпуска оформляется приказом Работодателя.

VI. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам дополнительного отпуска сроком до 1 года

6.1. Педагогические работники Учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в

соответствии с ч.4 п.5 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». Данный вид отпуска не оплачивается за счет бюджетных средств.

6.2. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, определяется в соответствии с записями в трудовой книжке.

В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитываются следующие периоды:

- фактически отработанное время;
- нахождения в основном и дополнительных отпусках;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- нахождения в командировках;
- повышения квалификации с отрывом от основной работы по направлению Работодателя.

6.3. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены в пределах одного учебного года.

6.4. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подается руководителю Школы в срок с 1 сентября до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск.

6.5. В случае если распределить нагрузку на весь заявленный период не представляется возможным, то руководитель Школы совместно с Советом трудового коллектива предлагают заявителю:

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которого нагрузку заявителя возможно распределить;
- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

При этом преимущественным правом на окончательное решение пользуется работник.

6.6. Длительный отпуск подлежит продлению в том случае, если работник находился на лечении в стационарных условиях. Количество дней, на которые данный отпуск продлевается, должно соответствовать количеству дней пребывания в медицинском учреждении при наличии официального документа, подтверждающего этот факт.

6.7. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

6.8. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение пенсии по старости, в связи с педагогической деятельностью.

6.9. Время длительного отпуска засчитывается в стаж педагогической работы, учитываемой при определении надбавки за выслугу лет к заработной плате.

6.10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до его ухода в длительный отпуск, при условии, что за время его отсутствия не изменилось количество часов по учебным планам и программам, а также количество учащихся (или учебных групп).

6.11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение по инициативе Работодателя, за исключением ликвидации Школы.

6.12. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

6.13. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе Работодателя или работника только по взаимному согласию сторон.

Каждая из сторон должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее, чем за 4 недели до предполагаемого окончания.

6.14. Перечень должностей, стаж работы в которых дает право на получение длительного отпуска, при условии выполнения норм рабочего времени (педагогической нагрузки), установленной за ставку заработной платы:

- преподаватель;
- концертмейстер;

- методист;
- заместитель директора по учебной работе;
- руководитель Школы.

VII. Заключительная часть

7.0. Положение вступает в силу с момента его утверждения.

7.1. Положение подлежит пересмотру в случае принятия новых законодательных актов Российской Федерации либо внесения в действующие акты изменений и дополнений.