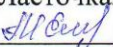


муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №3 «Ласточка» с.Мишкино муниципального района
Мишкинский район Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МБДОУ- детский сад №3
«Ласточка» с.Мишкино
 Е.А.Минилбаева
Протокол № 9
от «25» декабря 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ-
детский сад №3
«Ласточка» с.Мишкино
 А.С.Ишмаева
Приказ № 130
от «25» декабря 2014 г.



ПРИНЯТО

на заседании общего
собрания работников
МБДОУ -детский сад №3
«Ласточка» с.Мишкино
Протокол № 2
от «23» декабря 2014 г.

Положение

об основных оплачиваемых отпусках работников

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад №3 «Ласточка» с.Мишкино муниципального района
Мишкинский район Республики Башкортостан

1. Общие Положения

1.1. Каждому гражданину, работающему по трудовому договору, гарантируется установленный федеральным законом ежегодный оплачиваемый отпуск (ст. 37 Конституции РФ).

1.2. Данное Положение определяет порядок предоставления основного оплачиваемого отпуска (далее – основной отпуск) работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №3 «Ласточка» с. Мишкино муниципального района Мишкинский район Республики Башкортостан (далее – ДОУ).

2. Порядок предоставления

основного ежегодного оплачиваемого отпуска.

2.1. Согласно ст. 122 ТК РФ право на использование основного отпуска у работника возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы в ДОУ.

2.2. До истечения шести месяцев основной 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, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.3. За второй и последующие годы работы основной отпуск предоставляется в любое время в соответствии с очередностью, установленной у работодателя.

2.4. График отпусков утверждается заведующим ДОУ ежегодно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

2.5. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный основной отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время: мужу в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам и т.д.

2.6. В соответствии со ст. 81 ТК РФ в период пребывания в отпуске работник не может быть уволен по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации предприятия. Кроме сохранения места работы (должности) работнику в период отпуска гарантируется также сохранение среднего заработка.

3. Продолжительность основного отпуска работников ДОУ

3.1. Продолжительность ежегодного основного отпуска работников ДОУ, в т. педагогов (далее – работники) определяется согласно постановления Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 “О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений” (далее – Постановление № 724) с учетом изменений, внесенных

в него постановлениями Правительства РФ от 29.11.2003 № 726 и от 11.05.2007 № 283 (далее – Постановление № 283).

Продолжительность основного отпуска по ст. 115 ТК РФ суммарно составляет:

- у учебно-вспомогательного персонала – 28 календарных дней;
- у технического персонала – 28 календарных дней;
- педагогического персонала – 42 календарных дня;
- у старшей медицинской сестры – 42 календарных дня;

3.2. Предоставление основного отпуска осуществляется, как правило, в летний период с учетом необходимости обеспечения нормальной работы ДООУ и благоприятных условий для отдыха работников.

3.3.Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

3.4.Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

3.5.По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

3.6.Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством.

3.7.График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

3.8.Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Работникам, проработавшим не менее 11 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4. Исчисление стажа работы, дающего право на основной отпуск

4.1.Стаж работы, дающий право на ежегодный основной отпуск, определяется в соответствии со ст. 121 ТК РФ с учетом изменений, внесенных в нее Законом № 90-ФЗ.

Согласно указанным нормативным правовым актам в стаж, который дает право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, равно как и на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, не включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

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

5. Предоставление отпуска при работе по совместительству

5.1. Лицам, работающим по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шесть месяцев, то отпуск предоставляется ему авансом (статья 286 ТК РФ).

5.2. При заключении с совместителем трудового договора на неопределенный срок продолжительность устанавливаемого ему ежегодного оплачиваемого отпуска должна соответствовать продолжительности отпуска по занимаемой должности.

5.3. Пропорционально проработанному времени совместителю может исчисляться лишь денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении, а также оплата отпуска, предоставленного с последующим увольнением в порядке, предусмотренном ст. 127 ТК РФ.

5.4. В соответствии со ст. 321 ТК РФ общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим по совместительству, устанавливается на общих основаниях.

5.5. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем по основному месту работы, то по просьбе работника работодатель может предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности. Однако в соответствии с общим правилом число дней отпуска без сохранения заработной платы, превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года, не будет включаться в стаж, дающий право совместителю на отпуск или выплату компенсации за неиспользованный отпуск.

6. Продление, перенесение и разделение отпуска на части

6.1. 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.

6.2. Работник вправе выбирать новую дату начала отпуска, поскольку несвоевременная оплата за время отпуска и несвоевременность предупреждения работника о его начале согласно трудовому законодательству считаются виной работодателя.

6.3. Статьей 124 ТК РФ запрещено не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7. Отзыв работника из отпуска

7.1. Отзыв работника из отпуска в соответствии со ст. 125 ТК РФ допускается только с его согласия. 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.

7.2. Денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время

работы после выхода из отпуска, а средний заработок за дни отпуска, предоставленного в другое время, рассчитывается заново.

8. Замена основного отпуска денежной компенсацией

8.1.В соответствии со ст. 126 ТК РФ по письменному заявлению работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, в т. ч. и в период работы. Однако работодатель не обязан ее осуществлять (т.к. замена части отпуска денежной компенсацией означает, что за один и тот же период работнику производится двойная оплата: компенсация и заработная плата).

8.2. Если просьба работника о замене части отпуска денежной компенсацией и желание досрочно выйти на работу либо сократить свой отпуск при его предоставлении совпадает с интересами ДООУ и наличием у него финансовой возможности, то такая замена возможна.

8.3. Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.4. Работники, не имеющие права на дополнительный отпуск или удлиненную его продолжительность, в период работы не могут получить денежную компенсацию за неиспользованную часть отпуска (ст. 126 ТК РФ).

9. Реализация права на отпуск при увольнении

9.1.В соответствии со ст. 127 ТК РФ работнику при увольнении выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

9.2.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.

9.3.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.

9.4. 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.

9.5.При увольнении работников 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). Например, $56: 12 = 4,67$ календарных дня; $42: 12 = 3,5$ календарных дня; $28: 12 = 2,33$ календарных дня; $28 + 14$ (дополнительный отпуск): $12 = 3,5$ и т. д.

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

10. Удержание из заработной платы при увольнении за неотработанные дни отпуска

Статьей 137 ТК РФ предусмотрено удержание из причитающейся работнику при увольнении заработной платы за неотработанные дни отпуска, если работник уволился до окончания того рабочего года, в счет которого уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск. 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 РФ, либо отсутствия у работодателя соответствующей работы;
- ликвидации ДООУ;
- 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 РФ, смерти работника, а также признания судом работника 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 РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ.

11. Сроки выплаты заработной платы за время отпуска

Согласно ст. 136 ТК РФ выплата заработной платы за время отпуска должна осуществляться не позднее, чем за три дня до его начала.

12. Документальное оформление отпуска

Приказ о предоставлении отпуска подписывается заведующим ДООУ. Работник должен быть ознакомлен с данным приказом под роспись.