

Основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней предоставляется работникам младшего обслуживающего персонала:

- заместитель директора по административно-хозяйственной части (завхоз);
- заведующий канцелярией;
- секретарь;
- заведующий обособленным структурным подразделением;
- уборщик служебных помещений;
- сторож;
- дворник;
- вахтер;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

2.3. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных 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.

2.4. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

2.5. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 42 календарных дня (ст. 334 ТК РФ).

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам:

- директор;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- тренер-преподаватель;
- методист;
- инструктор-методист;
- инструктор по физической культуре;
- социальный педагог.

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

3. Дополнительный оплачиваемый отпуск

3.1. Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

3.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью до 14 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется по заявлению работника.

3.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (14 календарных дней) предоставляется работникам:

- заместитель директора по административно-хозяйственной части (завхоз);
- заведующий канцелярией;
- секретарь.

3.2. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются, а продолжительность отпуска увеличивается на количество праздничных дней.

3.3. Оплата ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска производится из фонда оплаты труда работников Учреждения.

3.4. Иные условия и порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска определяется в соответствии со ст. 116-119 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

4.1. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

4.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.3. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

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

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

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.4. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Отпуск за второй и последующий годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью (графиком) предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Учреждении и утвержденной с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в Учреждении.

4.5. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок с учетом пожеланий Работника в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

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.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.6. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.7. Реализация права на отпуск при увольнении.

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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.