

СОГЛАСОВАНО
Советом Учредителей
Протокол № 1
«31» августа 2015г.

РАССМОТРЕНО
на заседании
педагогического совета
Протокол № 1
«31» августа 2015г.

«УТВЕРЖДАЮ»
директор
АНОО «Гуманитарная школа»
 Доброхотова Н.В./
«01» сентября 2015г.
Приказ № 1.18.



ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ЕЖЕГОДНЫХ, ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ
ОТПУСКОВ РАБОТНИКАМ
АНОО «Гуманитарная школа»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок предоставления и условия оплаты ежегодных и дополнительных отпусков работникам АНОО «Гуманитарная школа»» (далее – Школа).

Отпуск — временное освобождение от работы в будние дни на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением места работы.

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает следующие виды отпусков:

- Ежегодный (основной) оплачиваемый отпуск;
- Дополнительные оплачиваемые отпуска (в том числе дополнительный отпуск работникам, совмещающим работу с получением образования);
- Отпуск без сохранения заработной платы;
- Отпуск по беременности и родам;
- Отпуск по уходу за ребенком.

Согласно части 5 статьи 37 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность очередного отпуска. На основании статьи 114 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работающие по трудовому договору приобретают право на ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от вида организации, степени занятости (полное или неполное рабочее время), места выполнения трудовых обязанностей, занимаемой должности, срока трудового договора и иных обстоятельств. За время отпуска за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок. В соответствии со статьей 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период пребывания в отпуске. Однако сам работник вправе во время отпуска подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор (ст. 80 ТК РФ).

2. ИСЧИСЛЕНИЕ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ ЕЖЕГОДНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКОВ

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 (ст. 120 ТК РФ). При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3. ИСЧИСЛЕНИЕ СТАЖА РАБОТЫ, ДАЮЩЕГО ПРАВО НА ЕЖЕГОДНЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА

Исчисление срока на право получения работником ежегодного оплачиваемого отпуска начинается с даты, когда работник приступил к работе (ст. 121 ТК РФ).

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной 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 не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной 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 законом возраста.

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

При исчислении продолжительности стажа, дающего право на отпуск, период продолжительностью более половины месяца округляется до полного месяца.

4. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКОВ

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (ст.122 ТК РФ). Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Школе. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев, то есть авансом. Предоставить отпуск работнику, не отработавшему шесть месяцев, или отказать в предоставлении отпуска решает директор Школы (далее - Работодатель). 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 в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (отпуск при работе по совместительству).

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

5. ОЧЕРЕДНОСТЬ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКОВ

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 в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. При составлении графика отпусков учитываются трудовое законодательство, федеральные и нормативные документы РФ, специфика деятельности учреждения, пожелания работников. Исполнение графика отпусков обязательно как для работника, так и для работодателя (ч. 2 ст. 123 ТК РФ).

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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 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;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно

после него (ст. 122, 260 ТК РФ);

- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 122, 267 ТК РФ);

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 122 ТК РФ);

- работникам, 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 (ст. 286 ТК РФ);

- супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы (п.11 ст. 11 Федеральный закон от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

- отдельным категориям граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на чернобыльской АЭС (Закон РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);

- лицам, награжденным знаком «Почетный донор России» (ст. 11 Закона РФ от 9 июня 1993 г. № 5142-1 «О донорстве крови и ее компонентов»);

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери (ст. 263 ТК РФ).

5.1. Ежегодные отпуска предоставляются:

Педагогическому персоналу, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Отпуска непедагогическому персоналу могут предоставляться в любое время в течение года, но без нарушения нормальной работы организации. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6. ПРОДЛЕНИЕ ИЛИ ПЕРЕНЕСЕНИЕ ЕЖЕГОДНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях (ст. 124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности самого работника (ч. 1 ст. 124 ТК РФ). Если нетрудоспособность наступила до начала очередного отпуска, то новый срок отпуска определяется по соглашению работника с работодателем. Если же нетрудоспособность наступила во время пребывания работника в отпуске, то срок возвращения из отпуска автоматически удлиняется на соответствующее количество дней. О временной нетрудоспособности работник должен своевременно уведомить кадровую службу или непосредственного руководителя.

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы (ст. 170 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (ст. 173-176 ТК РФ «Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования»).

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. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отпуск также может быть перенесен и в том случае, если работник по каким-либо причинам, не предусмотренным трудовым законодательством (например, по семейным обстоятельствам) попросит работодателя изменить предварительно утвержденное графиком отпусков, время отпуска. Для этого работник должен написать заявление об изменении даты начала отпуска. Работодатель, может пойти навстречу работнику и изменить даты отпусков. Вместе с тем, работодатель вправе и отказать в переносе времени отпуска.

При принятии решения о переносе отпуска по инициативе работника определяющим условием является оплата отпуска: перенос отпуска возможен, если отпускные еще не выплачены.

Работодатель в исключительных случаях может с согласия работника перенести его отпуск, если предоставление отпуска в текущем периоде по утвержденному графику неблагоприятно отразится на нормальном ходе работы организации.

В том случае, если работник, напишет заявление о переносе даты отпуска и уйдет в отпуск, не получив на это согласие работодателя, директор вправе будет уволить такого работника за прогул.

7. 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. Продолжительность остальной части отпуска, определяется соглашением сторон (ст. 125 ТК РФ). Вопрос об использовании отпуска по частям может решаться как при составлении графика ежегодных отпусков, так и непосредственно при

предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска. В данном случае, если в графике отпусков запланирован полный отпуск, работнику, не позднее, чем за две недели до начала запланированного отпуска, необходимо написать заявление о разделении ежегодного отпуска. 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 условиями труда.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Если в связи с производственной необходимостью на основании приказа по письменному согласию работник был отозван из отпуска, бухгалтерия должна пересчитать отпускные. Бухгалтерия оформляет излишне выплаченные отпускные как аванс под будущую зарплату. Заработная плата начисляется с первого дня работы с учетом выплаченных работнику отпускных.

Если работник соглашается на отзыв из отпуска при условии, что выплаченные ему отпускные не будут удерживаться, то работодатель не имеет право отозвать работника из отпуска, **так как в случае досрочного прекращения отпуска, перерасчет отпускных производится в обязательном порядке.**

Самовольный выход из отпуска является дисциплинарным проступком, поскольку нарушает установленный в организации график отпусков (ст. 123, 192 ТК РФ). Вместе с тем, если работодатель согласен с досрочным выходом сотрудника из отпуска, такое прерывание отпуска возможно (ст. 124 ТК РФ). Для этого сотруднику нужно подать заявление в произвольной форме

8. ЗАМЕНА ЕЖЕГОДНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА ДЕНЕЖНОЙ КОМПЕНСАЦИЕЙ

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ), **при наличии финансовых возможностей**

Школы.

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.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам,

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ). Замена отпуска денежной компенсацией соответствии со статьей 126 ТК РФ **является правом, а не обязанностью работодателя.** Исчисление сумм, выплачиваемых работникам в качестве компенсации за неиспользованную часть ежегодного отпуска, производится по правилам расчета среднего заработка для оплаты отпуска (ч. 4 ст. 139 ТК РФ).

9. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА НА ОТПУСК ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА

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 предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора 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.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Компенсация выплачивается в размере среднего заработка, рассчитываемого по правилам, установленным ст. 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденных постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922. Размер данной компенсации определяются путем умножения числа дней отпуска, не использованного работником к моменту увольнения, на средний дневной заработок работника. В свою очередь, число дней неиспользованного отпуска представляет собой разницу между количеством дней отпуска, на которые работник получил право к моменту увольнения, и количеством дней отпуска, использованных работником. Если работник проработал полные 11 месяцев, ему выплачивается полная компенсация (равная сумме оплаты за отпуск установленной продолжительности).

10. ОТПУСК ПРИ РАБОТЕ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

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 (ст. 286 ТК РФ).

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

11. ОТПУСК БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ). Работодатель вправе предоставить отпуск без сохранения заработной платы, но не обязан. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

11.1. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам (ст. 173 ТК РФ).

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию

программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

11.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования (ст.174 ТК РФ). Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней;
- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

11.3. В случае, если работник заболел во время неоплачиваемого отпуска: условия и порядок выплаты пособия по временной нетрудоспособности установлены Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию» (далее — Закон № 255-ФЗ). Согласно подпункту 1 пункта 1 статьи 9 Закона № 255-ФЗ пособие по временной нетрудоспособности за период освобождения работника от работы без оплаты не назначается.

Если же работник взял больничный во время отпуска без сохранения заработной платы и выздоровел только после его окончания, больничный лист выдается и оплачивается начиная с первого календарного дня, следующего за днем окончания отпуска без сохранения заработной платы (п. 23 Порядка, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 01.08.2007 № 514).

11.4. В случае если заболел ребенок работника: За время, когда сотрудник фактически не работал, в том числе находился в отпуске без сохранения содержания, пособие по уходу за ребенком не выплачивается (подп. 1 п. 1 ст. 9 Закона № 255-ФЗ).

12. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК

12.1. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 116 ТК РФ).

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

12.2. На основании Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О

социальной защите инвалидов в Российской Федерации» - работникам инвалидам предоставляются дополнительные оплачиваемые 2 дня к ежегодному отпуску.

12.3. На основании Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» гражданам пострадавшим в результате Чернобыльской АЭС предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск от 7 до 14 дней.

12.4. Учебный отпуск работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляется при получении образования соответствующего уровня впервые. Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

12.5. Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с п.5 ст.55 Закона Российской Федерации «Об образовании» имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

13. ОПУСК ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ *

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст.255 ТК РФ).

*** Период отпуска по беременности и родам включается в стаж работы, дающей право на ежегодные оплачиваемые отпуска.**

14. ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ).

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.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

15. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ЕЖЕГОДНОГО ОСНОВНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 115 ТК РФ). Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работников Школы закреплена в Приложении к данному положению.

16. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно до замены новым положением.

