



**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ОРЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ**

АДМИНИСТРАЦИЯ ДОЛЖАНСКОГО РАЙОНА

РАСПОРЯЖЕНИЕ

14 мая 2025 года
пгт. Долгое

№ 200-р

Об утверждении Положения об отпусках в администрации Должанского района
в новой редакции

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением
о муниципальной службе в Должанском районе:

1. Утвердить Положение об отпусках в администрации Должанского района в новой редакции согласно Приложения.
2. Распоряжение администрации района от 07.12.2025 №491-р «Об утверждении Положения об отпусках в администрации Должанского района» считать утратившим силу.
3. Начальнику отдела организационно-правовой, кадровой работы и делопроизводства администрации района М. М. Чеботковой ознакомить сотрудников администрации района с настоящим Положением об отпусках в администрации района.

Глава района

Б. Н. Макашов

ПОЛОЖЕНИЕ
об отпусках в администрации Должанского района

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.
- 1.2. Настоящее положение устанавливает порядок и условия предоставления ежегодных основных и дополнительных отпусков сотрудникам администрации Должанского района (далее – Работодатель, администрация района), работающим на основании трудовых договоров.
- 1.3. На время ежегодных отпусков за сотрудниками администрации района сохраняется место работы, должность и средний заработок.
- 1.4. В администрации района на период ежегодных, дополнительных отпусков начальников отделов (структурных подразделений) замещающему лицу, назначенному в установленном порядке, производится доплата в размере 20% от ежемесячной оплаты труда отсутствующего начальника отдела (структурного подразделения) в соответствии с утвержденным штатным расписанием администрации района.

2. Продолжительность отпусков

- 2.1. 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.
- 2.2. Всем сотрудникам администрации района предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.
- 2.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск муниципального служащего состоит из основного оплачиваемого отпуска и дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет. Муниципальному служащему предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.
- 2.4. Порядок и условия предоставления муниципальному служащему ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет определяются законом субъекта Российской Федерации.
- 2.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются муниципальному служащему за выслугу лет продолжительностью не более 10 календарных дней..
- 2.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. При этом общая продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет для муниципальных служащих не может превышать 40 календарных дней.
- 2.7. Муниципальному служащему по его письменному заявлению решением

представителя нанимателя (работодателя) может предоставляться отпуск без сохранения денежного содержания продолжительностью не более одного года и 3 календарных дня - за ненормированный служебный день, если он установлен правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором администрации района (ч. 4, 5.1 ст. 21 Федерального закона от 02.03.2007 N 25-ФЗ).

2.8. Если коллективным договором или локальным нормативным актом работодателем установлен дополнительный оплачиваемый отпуск всем или некоторым категориям работников, работник вправе требовать предоставления ему такого отпуска.

3. Порядок предоставления отпуска

3.1. Право на первый ежегодный основной отпуск возникает у сотрудника через шесть месяцев непрерывной работы в администрации района. Отпуск за второй и последующие годы работы сотрудник может взять в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

3.2. По соглашению между сотрудником и Работодателем оплачиваемый отпуск может быть предоставлен сотруднику авансом, то есть до истечения шестимесячного срока. При этом Работодатель обязан предоставить отпуск авансом следующим категориям сотрудников по их заявлению:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, а также по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- мужьям в период нахождения их жен в отпуске по беременности и родам (независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя);
- сотрудникам, усыновившим детей в возрасте до трех месяцев;
- сотрудникам, у которых трое и больше детей в возрасте до 18 лет при условии, что младшему не исполнилось 14 лет;
- иным сотрудникам в случаях, установленных законом.

3.3. Основной отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется сотрудникам в любое время рабочего года в соответствии с очередностью, установленной графиком отпусков в администрации района.

3.4. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

3.5. О времени начала отпуска работник должен быть извещен сотрудником отдела организационно-правовой, кадровой работы и делпроизводства администрации района под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

3.6. По соглашению между Работодателем и сотрудником основной оплачиваемый отпуск может быть предоставлен по частям. При этом хотя бы одна из его частей не должна быть меньше 14 календарных дней.

3.7. Дополнительный отпуск предоставляется сотруднику вместе с основным.

3.8. 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.

3.9. 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.

3.10. 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, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом

Российской Федерации. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Работодателю запрещено не предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в течение двух лет подряд.

3.11 Право на отпуск в удобное для них время имеют следующие Работники:

- Супруги 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 (Федеральный закон от 27.05.1998 N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

- Доверенные лица получают в избирательной комиссии удостоверения и осуществляют агитационную деятельность в пользу назначившего их кандидата, избирательного объединения. На период полномочий доверенного лица Работодатель обязан предоставлять по его просьбе неоплачиваемый отпуск. Кандидаты, избирательные объединения, назначившие доверенных лиц, вправе в любое время отозвать их, уведомив об этом избирательную комиссию, которая аннулирует выданные этим доверенным лицам удостоверения (Федеральный закон от 12.06.2002 N 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации»).

- Доверенные лица политической партии получают удостоверения в Центральной избирательной комиссии Российской Федерации, а доверенные лица кандидатов, выдвинутых по одномандатным избирательным округам, - в соответствующих окружных избирательных комиссиях. Работодатель обязан предоставлять доверенному лицу по его просьбе неоплачиваемый отпуск на период осуществления им своих полномочий (Федеральный закон от 22.02.2014 N 20-ФЗ «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации»).

- Срок полномочий члена избирательной комиссии с правом совещательного голоса начинается со дня получения соответствующей комиссией письменного уведомления кандидата либо его доверенного лица о назначении члена избирательной комиссии с правом совещательного голоса и письменного заявления гражданина о его согласии на такое назначение. На срок, указанный в пункте 1 статьи 42 федерального закона от 10.01.2003 N 19-ФЗ «О выборах Президента Российской Федерации», Работодатель обязан предоставить члену избирательной комиссии с правом совещательного голоса по его просьбе отпуск без сохранения заработной платы.

- Инвалидам войны предоставляется ежегодный отпуск в удобное для них время и отпуск без сохранения заработной платы сроком до 60 календарных дней в году (Федеральный закон от 12.01.1995 N 5-ФЗ «О ветеранах»).

- Инвалиды войны, ветераны боевых действий, в том числе получившие инвалидность, имеют право на использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году (Федеральный закон от 12.01.1995 N 5-ФЗ «О ветеранах»).

- Лица, удостоенные звания Героя Российской Федерации и являющиеся полными кавалерами ордена Славы имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до трех недель в году (Федеральный закон от 15.01.1993 N 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»).

- Добровольные пожарные по их письменному заявлению по месту работы

имеют право на предоставление ежегодного дополнительного отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью 3 календарных дня. (Федеральный закон от 06.05.2011 N 100-ФЗ «О добровольной пожарной охране»).

- Народные дружинники имеют право по месту работы на предоставление ежегодного дополнительного отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью 3 календарных дня (Федеральный закон от 02.04.2014 N 44-ФЗ «Об участии граждан в охране общественного порядка»).

- Один из родителей (опекунов, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время сроком 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Однократно в течение календарного года допускается использование до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с Работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (статья 262 Трудового кодекса Российской Федерации).

- Сотрудники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста 14 лет (статья 262 Трудового кодекса Российской Федерации).

- Сотрудники, которые награждены знаками «Почетный донор России» и «Почетный донор СССР».

- Беременные перед или после отпуска по беременности и родам.

- Супруг, который хочет воспользоваться отпуском во время отпуска по беременности и родам его жены.

- Один из работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях родителей (опекун или попечитель), который сопровождает ребенка в возрасте до 18 лет для поступления в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности.

- Сотрудники, которые претендуют на отпуск за первый рабочий год, при намерении работодателя включить их в график.

- Работники, призванные на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеют право на отпуск в удобное для них время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора.

4. Стаж для назначения основного и дополнительного отпуска

4.1. В стаж, дающий право на второй и последующий ежегодный основной отпуск, входит:

- время фактической работы;

- время, когда сотрудник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялось место работы, например, время болезни,

ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска по беременности и родам и т. д.;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- время отстранения от работы сотрудника, который не прошел медосмотр не по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе сотрудника неоплачиваемых отпусков, не превышающее 14 календарных дней в рабочем году;

- период приостановления действия трудового договора в связи с призывом работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

4.2. В стаж, дающий право на ежегодный основной отпуск, не включается:

- время отсутствия сотрудника на работе без уважительных причин;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет, за исключением времени, когда сотрудник одновременно находился в отпуске по уходу за ребенком и работал на условиях неполного рабочего дня;
- время предоставляемых по просьбе сотрудника отпусков без сохранения заработной платы, превышающее в совокупности 14 календарных дней в рабочем году.

4.3. В стаж, дающий право на дополнительный отпуск за вредные и/или опасные условия труда (при наличии таких работ), включается только время, фактически отработанное в таких условиях.

4.4. Стаж для дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день не важен, когда предоставляется отпуск в период работы.

5. Продление и перенесение отпуска

5.1. Работодатель обязан продлить ежегодный отпуск, если:

- сотрудник заболел во время отпуска;
- во время отпуска сотрудник исполнял государственные обязанности (при условии, что по закону на время выполнения этих обязанностей сотрудника освобождают от работы);
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

5.2. При возникновении основания для продления отпуска сотрудник должен незамедлительно уведомить об этом Работодателя любым доступным ему способом, например, по телефону или электронной почте. Для продления отпуска Работодателю не нужно оформлять отдельное распоряжение о продлении отпуска. При наличии вышеуказанного уведомления сотрудника срок его отпуска продлевается автоматически на соответствующее количество дней, например, дней болезни.

5.3. Перенос ежегодного оплачиваемого отпуска на другое время допускается, если:

- во время отпуска сотрудник заболел;
- предоставление отпуска может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы администрации района (в этом случае перенесенный отпуск должен быть использован сотрудником не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется);
- в других случаях, предусмотренных законодательством (например, при отзыве сотрудника из основного отпуска).

5.4. Если период отпуска меняется по инициативе сотрудника, то он подает Работодателю соответствующее заявление с указанием причины переноса. Если

же инициатором переноса выступает Работодатель, то сотруднику направляется уведомление с просьбой выразить свое согласие или отказ на перенос его отпуска.

5.5. Если и Работодатель, и сотрудник согласны на перенос отпуска, то сотрудник отдела организационно-правовой, кадровой работы и делопроизводства оформляет распоряжение о переносе отпуска в произвольной форме и вносит соответствующие изменения в график отпусков. При этом утверждать график в новой редакции не требуется.

5.6. 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.

5.7. Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

6. Отзыв из отпуска

6.1. Работодатель с согласия сотрудника может отозвать его из отпуска. Необходимость в отзыве может возникнуть в следующих случаях:

- в администрации района проводится инвентаризация, при которой обязательно должно присутствовать материально ответственное лицо;
- в администрации района проводится выездная налоговая проверка, при которой обязательно присутствие главного бухгалтера;
- в других случаях, когда отсутствие сотрудника может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы администрации района.

6.2. При этом запрещается отзывать из отпуска:

- беременных женщин;
- сотрудников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда (при налии таких работ).

6.3. При согласии сотрудника на отзыв из отпуска Работодатель оформляет распоряжение на отзыв в произвольной форме.

6.4. Неиспользованную часть отпуска сотрудник может использовать в любое удобное для него время в текущем году или присоединить к отпуску за следующий рабочий год.

7. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

7.1. 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.

7.2. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, 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 Трудовым Кодексом Российской Федерации).

Оплачиваются ежегодные дополнительные отпуска исходя из среднего заработка. Отпускные выплачиваются минимум за три календарных дня (ч. 9 ст. 136 ТК РФ,

Письма Роструда от 14.05.2020 N ПГ/20884-6-1, от 30.07.2014 N 1693-6-1).
Исключение составляет – дополнительный отпуск чернобыльцам. Его оплачивает
СФР.

8. Документальное оформление предоставления отпусков

8.1. Очередность ухода сотрудников в отпуск устанавливается в графике отпусков, который ежегодно утверждается в администрации района не позднее чем за две недели до начала года.

8.2. График отпусков оформляет и подписывает сотрудник отдела организационно-правовой, кадровой работы и делопроизводства администрации района, ответственный за ведение кадрового учета. После этого график утверждает Работодатель.

8.3. График отпусков составляется с учетом мнения профсоюза при наличии такового в администрации района.

8.4. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для его сотрудников.

8.5. О начале отпуска сотрудники администрации района извещаются под подпись не позднее чем за две недели.

8.6. Сотрудник, желающий уйти в отпуск вне установленной в графике очередности, должен написать соответствующее заявление в произвольной форме. Также заявление необходимо, если отпуск берет сотрудник, принятый на работу после утверждения графика отпусков.

8.7. При уходе сотрудника в отпуск оформляется распоряжение на отпуск, который подписывает Работодатель. Соответствующий сотрудник должен быть ознакомлен с данным распоряжением под подпись.

8.8. На основании распоряжения на отпуск бухгалтерия администрации района оформляет записку-расчет о предоставлении отпуска и начисляет сотруднику отпускные.

9. Отпуск с последующим увольнением

9.1. По желанию сотрудника Работодатель вправе предоставить ему отпуск с последующим увольнением, кроме увольнения за виновные действия. Для этого сотрудник представляет Работодателю соответствующее заявление. При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

9.2. Предоставление отпуска с последующим увольнением является правом, а не обязанностью Работодателя. Если Работодатель откажет сотруднику в предоставлении такого отпуска, то Работодатель должен будет выплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск в общем порядке.

9.3. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

9.4. При согласии Работодателя предоставить отпуск с последующим увольнением следует издать соответствующее распоряжение на основании заявления сотрудника.

9.5. До ухода увольняемого сотрудника в отпуск, то есть в последний день его работы, Работодатель производит с ним окончательный расчет, а также выдает трудовую книжку и другие необходимые документы.

9.6. 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.

9.7. 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.

10. Отпуск без сохранения заработной платы

10.1. 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.

10.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- сотрудник является участником Великой Отечественной войны - 30 календарных дней в году;
- сотрудник является пенсионером по старости (по возрасту) – продолжительностью 10 календарных дней;
- сотрудник является работающим инвалидом - 30 календарных дней в году;
- сотрудник является родителем и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - 10 календарных дней в году;
- сотрудник является работающим инвалидом – продолжительностью 60 календарных дней;
- в случае рождения ребенка (отпуск предоставляется супругу) – 2 календарных дня;
- регистрации брака работника – 3 календарных дня;
- регистрация брака детей работника – 1 календарный день;
- смерти близких родственников (супругов, детей, супругов детей, родителей) – 3 календарных дня;
- в связи с особой юбилейной датой работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет) – 1 календарный день;
- сопровождение детей младшего возраста в школу 1 сентября – 1 календарный день «1 сентября» или очередной отпуск;
- проводы сына в армию – 1 календарный день.

10.3. Помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации вышеуказанных случаев, работодатель в соответствии с иными федеральными законами обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам таких категорий, как:

- приравненные к участникам Великой Отечественной войны лица (ветераны боевых действий, лица, награжденные знаком «Жителю блокадного Ленинграда», и др.);
- работники - кандидаты на выборах в органы местного самоуправления - на период со дня регистрации кандидата до официального опубликования общих итогов выборов;
- работник - член избирательной комиссии - на период со дня получения уведомления о его назначении членом избирательной комиссии;
- работники - доверенные лица политической партии, кандидата по одномандатным округам - на период осуществления полномочий доверенного лица;

- работники - инвалиды войны - до 60 календарных дней в году;
- работники - ветераны боевых действий - до 35 дней в году;
- работники-военнослужащие, проходившие военную службу в воинских частях, учреждениях, военно-учебных заведениях, не входивших в состав действующей армии, в период с 22 июня 1941 г. по 3 сентября 1945 г., - до 35 календарных дней в году;
- работники - участники строительства оборонительных сооружений в период Великой Отечественной войны;
- работники - супруги военнослужащих - на количество дней, превышающих основной ежегодный отпуск (для достижения равной с супругом продолжительности отпуска);
- в иных установленных законом случаях.

10.4. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работника время означает, что по желанию работника такой отпуск может быть присоединен к любому другому отпуску, использован полностью или по частям.

10.5. Отпуска без сохранения заработной платы не суммируются и на следующий год не переносятся.

При одновременном наличии двух и более оснований работнику предоставляется один отпуск наибольшей продолжительности из всех возможных.

Но если, например, регистрация брака, рождение ребенка и смерть близкого родственника разновременны произошли в течение одного рабочего года, то отпуск без сохранения заработной платы должен быть предоставлен в каждом случае.

10.6. Работодатель может предоставить сотруднику отпуск за свой счет по любой другой уважительной причине. При этом, признавать ту или иную причину уважительной или нет, решает сам Работодатель.

10.7. Для предоставления неоплачиваемого отпуска сотрудник должен написать заявление в произвольной форме. А Работодатель на основании заявления оформляет распоряжение о предоставлении отпуска, который подписывает Работодатель и с которым сотрудник знакомится под подпись.

11. Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы

11.1. Работникам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами может быть предоставлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

- сотрудник имеет двух или более детей в возрасте до 14 лет,
- сотрудник имеет ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- сотрудник является одинокой матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцом, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери,
- сотрудник является опекуном (попечителем) несовершеннолетнего;
- сотрудник осуществляет уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

11.2. Работник вправе требовать предоставления такого отпуска в случае, если такая возможность предусмотрена коллективным договором.

11.3. Продолжительность отпуска - 10 календарных дней.

11.4. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

11.5. Следующим работникам Работодатель обязан предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

- работник, награжденный высшими государственными наградами за трудовые достижения - Герой социалистического труда, Герой труда Российской Федерации, полный кавалер ордена Трудовой Славы – 14 дней в году (ч. 2 ст. 6 Федерального закона от 09.01.97 N 5-ФЗ);

- работники, удостоенные званий Героя Советского Союза, Героя Российской Федерации, полный кавалер ордена Славы – 14 дней в году (ч. 3 ст. 8 Федерального закона от 15.01.93 N 4301-1);

- работники - народные дружинники или внештатные полицейские - 3 календарных дня в году;

- работники - родители или супруги военнослужащих (или приравненных к ним лиц), умерших или погибших вследствие ранения или заболевания, связанного с прохождением военной службы, - 10 календарных дней в году;

- работник - добровольный пожарный территориального подразделения добровольной пожарной охраны - 5 календарных дней (ч. 7 ст. 18 Федерального закона от 06.05.2011 N 100-ФЗ).

12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы полагается работникам, командированным в Чеченскую Республику, - отпуск из расчета два календарных дня за каждый полный месяц работы на этой территории (ст. 423 ТК РФ, п. 5 Постановления Правительства РФ от 31.12.1994 N 1440).

13. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

Удлинённый ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется следующим сотрудникам администрации района:

- инвалидам – продолжительностью 30 календарных дней независимо от группы инвалидности;

- пенсионерам, проживающим в стационарных учреждениях социального обслуживания и работающим по трудовому договору (женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет) - 30 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям сотрудников администрации района:

- сотрудникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, продолжительностью 7 календарных дней (при наличии таких работ);

- сотрудникам с ненормированным рабочим днем – продолжительностью 3 календарных дня (при установлении в локальных актах администрации района);

- работникам, пострадавшим в результате радиационных катастроф на Чернобыльской АЭС, на ПО «Маяк», Семипалатинском полигоне, проходившим службу в подразделениях особого риска - продолжительностью отпуска - 14 календарных дней или 7 календарных дней (п. 5 ч. 1 ст. 14, п. 4 ч. 1 ст. 19 Закона РФ от 15.05.91 N 1244-1);

- иным сотрудникам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

14. Риски

14.1. Если Работодатель не предоставляет ежегодный дополнительный

оплачиваемый отпуск работникам, которым он полагается, то возможны следующие риски:

- административная ответственность по ч. 1 ст. 5.31 КоАП РФ - если согласно коллективному договору Работодатель обязан предоставить работнику ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (например, в связи со свадьбой, но отказали ему в нем).

- административная ответственность, если не предоставлен работнику ежегодный отпуск (ч. 1 ст. 1.5 КоАП РФ, ч. 1 ст. 233, ч. 1 ст. 237 ТК РФ). 14.2. За непредоставление работнику ежегодного отпуска в течение двух лет подряд - ч. 4 ст. 124 ТК РФ, или в нарушение ч. 2 ст. 128 ТК РФ отказано инвалиду в 60 календарных днях отпуска за свой счет.

14.3. Административная ответственность за непредоставление полагающегося по закону отпуска, если это нарушение совершено впервые, предусмотрена ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ в виде предупреждения, штрафа. За повторное нарушение - ответственность по ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ в виде штрафа, дисквалификации должностного лица на срок от года до трех лет. Если отпуск установлен коллективным договором, соглашением, то административная ответственность за его непредоставление предусмотрена ч. 1 ст. 5.31 КоАП РФ в виде предупреждения, штрафа.

14.4. Штраф за непредоставление отпуска, полагающегося по закону, может быть назначен, если такое нарушение совершено впервые, по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

За повторное аналогичное нарушение штраф предусмотрен ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ для должностного лица или организации.

14.5. За отсутствие графика отпусков предусмотрена административная ответственность по ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ. В первый раз предусмотрено предупреждение или штраф. За аналогичное нарушение - дисквалификация должностного лица от года до трех лет и (или) штраф.

14.6. Ответственность работодателя за несоблюдение графика отпусков (ч. 1 ст. 1.5 КоАП РФ, ч. 1 ст. 233, ч. 1 ст. 237 ТК РФ).

14.7. Административная ответственность грозит по ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ - в первый раз предусмотрено предупреждение или штраф, а за повторное нарушение - дисквалификация должностного лица от года до трех лет и (или) штраф.

14.8. За невыплату, в том числе неполную выплату, отпускных - административная, материальная и уголовная ответственности. Материальная ответственность предусмотрена, прежде всего, ст. 236 ТК РФ.

14.9. Если нарушен установленный срок выплаты отпускных, производится выплата работнику компенсацию. Ее размер - 1/150 действующей ключевой ставки Банка России от начисленных, но не выплаченных в срок отпускных и (или) не начисленных своевременно отпускных, если вступившим в законную силу решением суда признано право работника на их получение. Компенсация полагается за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который отпускные должны были быть выплачены при их своевременном начислении, по день фактического расчета включительно.

14.10. Если отпускные выплачены вовремя, но не полностью, размер компенсации исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

14.11. Административная ответственность за невыплату отпускных - ч. 6, 7 ст. 5.27 КоАП РФ (если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния). Если нарушение совершено впервые, то предусмотрено предупреждение, штраф. Повторно - дисквалификация должностного лица на срок от года до трех лет, штраф. Такая ответственность грозит в просрочке выплаты.

14.12 Уголовная ответственность предусмотрена ст. 145.1 УК РФ. Например, ч. 1

ст. 145.1 УК РФ предусмотрена ответственность за частичную невыплату отпускных более трех месяцев из-за корыстной, иной личной заинтересованности Работодателя, в частности, в виде штрафа, лишения права занимать определенные должности, лишения свободы до года. За полную невыплату отпускных свыше двух месяцев из-за корыстной, иной личной заинтересованности Работодателя ч. 2 ст. 145.1 УК РФ предусмотрены штраф, до трех лет лишения свободы с правом занимать определенные должности.

14.13. Административный штраф за несвоевременную выплату отпускных - ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, за повторное нарушение штраф для должностного лица или для организации - ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ.

14.14. Уголовный штраф за частичную невыплату отпускных свыше трех месяцев из-за корыстной или иной личной заинтересованности Работодателя - ч. 1 ст. 145.1 УК РФ.

14.15. За полную невыплату отпускных свыше двух месяцев из-за корыстной, иной личной заинтересованности Работодателя - ч. 2 ст. 145.1 УК РФ.

Если же эти действия повлекли тяжкие последствия - ч. 3 ст. 145.1 УК РФ.

15. Отпуск работникам, совмещающим работу с обучением по имеющим (не имеющим) государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры

15.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

15.2. 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.

15.3. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации,

осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

15.4. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

15.5. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

16. Отпуск работникам, осваивающим программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения

16.1. Работники, осваивающие программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на:

- (в ред. Федерального закона от 28.06.2021 N 220-ФЗ) дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель;

- (в ред. Федерального закона от 22.12.2014 N 443-ФЗ) один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

16.2. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

17. Отпуск работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования

17.1. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

- прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования.

17.2. 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.

17.3. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

17.4. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

17.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

17.6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профессионального образования, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

18. Отпуск по беременности и родам

18.1. 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.

18.2. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

19. Отпуск по уходу за ребенком

19.1. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по обязательному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

19.2. 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.

19.3. Право на получение пособия по обязательному социальному страхованию сохраняется в случае, если женщина или лица, указанные в части второй настоящей статьи, выходят на работу (в том числе на условиях неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы) из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет или в период указанного отпуска работают у другого работодателя.

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

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

20. Отпуска работникам, усыновившим ребенка

20.1. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

20.2. По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

20.3. В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

20.4. Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящего раздела, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

20.5. Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

21. Дни отдыха отдельным категориям

21.1 Работник в случае сдачи ими крови и ее компонентов (статья 186 Трудового кодекса Российской Федерации):

- в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра освобождается от работы;

- в случае, если по соглашению с Работодателем в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), имеет право по его желанию на другой день отдыха;

- в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день по желанию использует другой день отдыха;

- после каждого дня сдачи крови и ее компонентов имеет право на дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

21.2. При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни

отдыха.

21.3. Если Работодатель направляет работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы, то за работником сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

21.4. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

21.5. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

22. Заключительные положения

22.1. Настоящее положение вступает в силу с даты его утверждения.

22.2. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся распоряжением администрации района.