

Муниципальное казённое образовательное учреждение дополнительного образования «Центр творческого развития и гуманитарного образования «Воспитание»

Принято на заседании
Общего собрания работников
Протокол от 30.11.2020г. №2

Утверждаю:
Директор Центра «Воспитание»
О.В.Титова
Приказ №100 от «30» ноября 2020г



**Порядок
предоставления отпусков без сохранения заработной платы.**

1. Общие положения, правовые основы предоставления отпуска без сохранения заработной платы.

1.1. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы регулируется ст. 128 ТК РФ.

1.2. В зависимости от продолжительности, отпуска без содержания подразделяются на краткосрочные и долгосрочные. Краткосрочный отпуск длится до 7 дней. Долгосрочный более 7 дней с учетом выходных.

1.3. В трудовой стаж сотрудника входит отпуск **без сохранения заработной платы** продолжительностью не более двух недель в течение года, период, превышающий указанный срок, в стаж не включается. Денежный расчет за отпуск такого вида с сотрудником не производится.

1.4. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по решению работодателя, с уточнением причин, по которой работник просит неоплачиваемый отпуск, и производственных возможностей. Работодатель имеет право отказать работнику в предоставлении такого отпуска.

1.5. Работодатель не может отказать сотруднику в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы в рамках действующего законодательства (ч. 2. ст. 128 ТК РФ.; ч. 2 ст. 173 ТК РФ; ч. 2 ст. 174 ТК РФ; ст. 263 ТК РФ)

1.5.1. В соответствии с ч. 2. ст. 128 ТК РФ. работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы, если этот работник:

- участник Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;
- работающий пенсионер (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родитель и жена (муж) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, 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;
- работающий инвалид — до 60 календарных дней в году;

- работник, у которого родился ребенок, который регистрирует брака, в связи со смертью близких родственников — до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК, иными федеральными законами либо коллективным договором.

1.5.2. В соответствии с ч. 2 ст. 173 ТК РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы, если этот работник совмещает работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, или поступает на обучение по этим программам:

- работники, допущенные к вступительным испытаниям, — 15 календарных дней;
- работники — слушатели подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации — 15 календарных дней;
- на прохождение промежуточной аттестации выделяется 15 календарных дней в учебном году, на подготовку и защиту выпускной квалификационной работы и сдачу итоговых экзаменов — 4 месяца; на сдачу итоговых экзаменов — 1 месяц.

1.5.3. В соответствии с ч. 2 ст. 174 ТК РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы, если этот работник совмещает работу с образованием, кто получает среднее профессиональное образование, а также работников, поступающих в соответствующие заведения:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, — 10 календарных дней;
- для прохождения промежуточной аттестации — 10 календарных дней в учебном году; для прохождения государственной итоговой аттестации — до 2 месяцев.

1.5.4. В соответствии со ст. 263 ТК РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в удобное время продолжительностью до 14 календарных дней работникам:

- имеющим 2-х или более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим 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.

2. Порядок предоставления отпуска без сохранения заработной платы.

2.1. Отпуск без сохранения заработной платы работодатель может предоставить только по инициативе работника.

2.2. Работник в письменной форме изъявляет своё желание об отпуске. В заявлении сотрудник описывает обстоятельства, дающие право взять отпуск, и количество необходимых ему дней. Указывается число, с которого работник уходит в отпуск и число выхода.

2.3. Руководитель проверяет, попадает ли сотрудник в список тех лиц, которым отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в обязательном порядке. Если да, то выясняет продолжительность отпуска, установленную законодательством.

2.4. Согласие (несогласие) с заявлением работодатель может выразить, сделав на нем соответствующую запись, например, «Не возражаю», «Согласовано».

2.5. На основании такого завизированного заявления издается приказ о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы.

2.6. Приказ о предоставлении отпуска подписывает руководитель организации или лицо его замещающее. С приказом обязательно ознакомить сотрудника под роспись.

2.7. Если в учреждении работают дистанционные сотрудники, оформление неоплачиваемого отпуска для них может происходить путем обмена электронными документами с усиленными квалифицированными подписями (ч. 4, 5 ст. 312.1 ТК РФ).

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575810

Владелец Титова Ольга Витальевна

Действителен с 19.04.2021 по 19.04.2022