

**Министерство образования и науки
Челябинской области**
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Саткинский горно-керамический колледж имени А.К. Савина»

456910 г. Сатка Челябинской области, ул. Куйбышева, 2, тел./факс (35161) 4-37-47, E-mail: sgkk@sgkk.ru , www.sgkk.ru

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00B5D0EC93C7243D5E1FDE0A6AF27C8DF5
Владелец: Мастеров Антон Николаевич
Действителен: с 27.01.2026 до 22.04.2027

УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 151
от 13.03.2026 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ОТПУСКОВ**

1. Общие положения

1.1 Положение о предоставлении отпусков в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Саткинский горно-керамический колледж имени А.К. Савина» (далее – Положение) определяет порядок и условия предоставления отпусков работникам Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Саткинский горно-керамический колледж имени А.К. Савина» (далее – учреждение, работодатель).

1.2 Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.3 Работнику учреждения, работающему на основании трудового договора, могут быть предоставлены следующие виды отпусков:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- дополнительный отпуск с сохранением заработной платы;
- отпуск без сохранения заработной платы;
- отпуск по уходу за ребенком;
- отпуск работникам, усыновившим ребенка (детей);

отпуск работникам, совмещающим работу с получением образования, с сохранением среднего заработка или без оплаты (учебный отпуск);

иные виды отпусков, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

1.4. На период ежегодных отпусков за работником учреждения сохраняется место работы (должность) и средний заработок (кроме отпуска без сохранения заработной платы).

1.5. Настоящее Положение утверждается Приказом директора с учетом мнения трудового коллектива в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

1.6. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в случае изменения законодательства Российской Федерации.

1.7. Во всём остальном, что не урегулировано настоящим Положением, применяются нормы действующего законодательства Российской Федерации.

2. Ежегодные оплачиваемые отпуска

2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

2.2. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам колледжа продолжительностью 28 календарных дней.

2.3. Ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется следующим работникам учреждения:

- педагогическим (и иным, приравненным к ним) работникам предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 (пятьдесят шесть) календарных дней;

- имеющим установленную группу инвалидности - продолжительностью 30 (тридцать) календарных дней независимо от группы инвалидности;

- лицам, моложе 18 лет – продолжительностью 31 (тридцать один) календарный день.

2.4. Отпуска педагогическим работникам колледжа, как правило, предоставляются в период летних каникул.

2.5. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

2.6. Оплата ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставляемых руководителю и работникам учреждения, производится в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3. Порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска

3.1. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении.

По соглашению работодателя и работника ежегодный оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед уходом в отпуск 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.

3.2. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

К таким работникам относятся:

- работники в возрасте до 18 лет;

- один из родителей (опекун, попечитель, приёмный родитель), воспитывающий ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- работники, имеющие трёх и более детей в возрасте до 18 лет, младшему из которых меньше четырнадцати лет;

- муж в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;

- лица, награждённые знаком «Почётный донор России»;

- супруги военнослужащих;

- работники, которые ранее были отозваны из отпуска, в части неиспользованной в связи с этим части отпуска;

- ветераны боевых действий;

- работники участники Специальной военной операции (СВО), члены семьи участников СВО;

работник, призванный на военную службу по мобилизации или поступивший на военную службу по контракту либо заключивший контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

работники, удостоенные звания Героя Социалистического Труда, Героя Труда Российской Федерации, и полные кавалеры ордена Трудовой Славы;

работники, удостоенные звания Героя Советского Союза, Героя Российской Федерации, а также полные кавалеры ордена Славы;

граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне;

граждане, подвергшиеся радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;

граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча»;

лица, работающие по совместительству (отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе);

иные работники, отпуск которым согласно статье 123 ТК РФ должен предоставляться в удобное для них время.

3.3. 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.

3.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, с учетом мнения Председателя совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.5. При составлении графика отпусков учитываются: требования законодательства Российской Федерации и политика учреждения в области предоставления отпусков; особенности работы учреждения; личные пожелания работников учреждения.

При составлении графика отпусков на следующий год для каждого работника и руководителя суммируются дни основного отпуска (как за очередной год, так и не использованные остатки за предыдущие годы).

3.6. График отпусков утверждается директором учреждения и является обязательным для исполнения как для работодателя, так и для работника.

3.7. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.9. При необходимости переноса отпуска работником должно быть составлено личное заявление в произвольной форме с указанием уважительности причин переноса отпуска и его предоставления вне установленной в графике очередности, не позднее, чем за две недели до предполагаемой даты начала отпуска.

Объективная необходимость переноса отпуска и его предоставления вне установленной графиком очередности в этом случае определяется директором Учреждения.

3.10. 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.

3.11. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, если иное не

предусмотрено ТК РФ. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

3.12. Работнику, принятому на работу после утверждения графика отпусков, отпуск предоставляется на основании его письменного заявления.

3.13. Работодателю запрещено не предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в течение двух лет подряд.

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

3.15. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Работник учреждения может быть отозван из отпуска, если только это вызвано важными обстоятельствами.

Неиспользованная в связи с отзывом из отпуска 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 работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин.

3.16. По письменному заявлению работника с согласия работодателя часть неиспользованного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть предоставлена в виде денежной компенсации за неиспользованный отпуск, в соответствии со ст. 126 Трудового кодекса РФ.

3.17. 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.

3.18. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

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

3.20. Предоставление отпуска работнику оформляется приказом, который подписывает директор учреждения. Соответствующий работник должен быть ознакомлен с данным приказом под роспись.

4. Стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск

4.1. 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;

период приостановления трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ.

4.2. 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.

5. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы

5.1. 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.

5.2. 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, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - 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;

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.3. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней по письменному заявлению работника предоставляются в соответствии со ст. 263 Трудового кодекса РФ:

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;

работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

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.

5.4. Педагогические работники учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ.

5.5. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5.6. При предоставлении длительного отпуска учитывается, в частности:

- фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);
- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

5.7. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом учреждения.

5.8. Длительный отпуск установлен Трудовым кодексом как неоплачиваемый (без сохранения заработной платы).

5.9. 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.

5.10. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по письменному заявлению работника с указанием уважительности причины, по которой ему необходим данный вид отпуска. Объективная необходимость предоставления отпуска без сохранения заработной платы по указанным в заявлении работника причинам определяется руководством учреждения, за исключением случаев предоставления такого отпуска прямо предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

5.11. Отпуск без сохранения заработной платы, превышающий 14 календарных дней в течение рабочего года, не включается в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск или выплату компенсации за неиспользованный отпуск.

6. Отпуск по беременности и родам

6.1. Женщинам, по их заявлению на имя директора учреждения 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.

7. Отпуск по уходу за ребёнком

7.1. По заявлению женщины на имя директора учреждения 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.

7.2. 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.

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

8. Отпуска работникам, усыновившим ребенка (детей)

8.1. 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.

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

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

8.3. Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, 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.

8.4. Порядок предоставления указанных отпусков работникам, усыновившим ребенка (детей), обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

9. Учебные отпуска

9.1. 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.

9.2. 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.

9.6. 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.

9.7. 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.

9.8. 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.