Приложение №13

к Правилам внутреннего трудового распорядка

КГАПОУ «ДКИОР» (*в редакции от 21.01.2020*)

**Особенности расчета предоставляемых дней отпуска**

1. Дополнительный отпуск суммируется с основным временем отпуска. В случае если у работника имеется право на несколько дополнительных отпусков, они суммируются друг с другом и с основным ежегодным отпуском.

2. Основной ежегодный отпуск предоставляется за период рабочего года, отработанного со дня устройства на работу. При переходе работника из одной организации в другую стаж, дающий право на отпуск, накопленный на предыдущем месте работы, за ним не сохраняется.

При подсчете стажа, дающего право на основной отпуск, учитываются:

* время фактической работы;
* время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялось место работы (болезнь, ежегодный оплачиваемый отпуск, праздничные дни, медосмотр и т. д.);
* время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
* время отстранения от работы работника, не прошедшего медосмотр не по своей вине;
* отпуск без сохранения заработной платы, не превышающий 14 календарных дней в течение рабочего года;
* другие периоды, предусмотренные трудовым (коллективным) договором или локальным нормативным актом работодателя.

При подсчете стажа, дающего право на ежегодный основной отпуск, не учитываются:

* периоды отсутствия работника на работе без уважительных причин (в том числе в случаях, предусмотренных [ст. 76](https://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/XA00MDO2NS/) ТК РФ «Отстранение от работы»);
* отпуск по уходу за ребенком до достижения им 3 лет;
* отпуск без сохранения заработной платы, превышающий 14 календарных дней в течение рабочего года;
* время отстранения от работы работника, не прошедшего медосмотр по своей вине.

3. Стаж, дающий право на основной ежегодный отпуск, учитывается при предоставлении дополнительных отпусков.

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

5. В случае если работник в заявлении либо руководитель в резолюции не указал очередность предоставления основного и дополнительных отпусков, отпуска предоставляются в следующем порядке: основной отпуск за более ранний рабочий год; дополнительный отпуск за более ранний год; основной отпуск за текущий рабочий год; дополнительный отпуск за текущий рабочий год. Из дополнительных отпусков в первую очередь предоставляется отпуск за работу во вредных условиях труда.

**Порядок расчета количества дней ежегодного дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда (на примере).**

1. Определяется количество дней, которое сотрудник фактически отработал во вредных условиях в течение рабочего года до даты ухода в отпуск.

2. Рассчитывается среднемесячное количество рабочих дней в календарном году, за который предоставляется отпуск.

3. Рассчитывается количество полных месяцев работы во вредных условиях труда.

4. Определяется количество дней дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда на дату ухода в такой отпуск, пропорционально отработанному времени.

5. Полученный результат округляется в пользу работника.

6. В случае, если работник принят не на полную ставку, определяется еженедельная норма работы исходя из доли ставки; затем ежедневная норма работы. Определяется количество часов, отработанных работником во вредных условиях в течение года. Переводится отработанное время в часах в количество рабочих дней с учетом продолжительности рабочего дня. Определяется количество отработанных месяцев в календарном году, для чего число отработанных дней делится на среднемесячное количество дней. Пропорционально количеству отработанных месяцев определяется количество дней дополнительного отпуска с округлением до целого числа в пользу работника.

7. В случае, если рабочий год сотрудника захватывает разные календарные годы, рассчитывается количество полных месяцев работы во вредных условиях для каждого года отдельно. Затем суммируются результаты расчетов за части рабочего года, которые приходятся на конкретные календарные годы.

**8.** В случае, если сотрудник трудился на должностях, для которых предусмотрены дополнительные отпуска разной продолжительности, подсчитывается отдельно количество полных месяцев работы в течение рабочего года по каждому виду вредных работ. Затем подсчитывается продолжительность отпуска для каждой из таких работ, результаты суммируются.

**Компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении.**

При увольнении сотруднику, который не использовал свое право на отпуск, положена денежная компенсация за все неиспользованные отпуска ([ст. 127 ТК РФ](https://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA01VS63B0/), [п. 28](https://budget.1kadry.ru/#/document/99/9014322/ZAP22HS3CR/) Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных [постановлением НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169](https://budget.1kadry.ru/#/document/99/9014322/)). При расчете компенсации, связанной с увольнением сотрудника, учитываются все его ежегодные отпуска, в том числе дополнительные ([ст. 127 ТК РФ](https://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA01VS63B0/)). Право сотрудника на получение компенсации не зависит от причины его увольнения. Минимальный срок, который должен отработать сотрудник для получения компенсации, –полмесяца.

При подсчете дней отпуска, подлежащих компенсации, количество неиспользованных дней основного отпуска за отработанный период суммируется с количеством неиспользованных дней дополнительных отпусков; полученный результат округляется до целого числа в пользу работника. Количество дней отпуска, подлежащих компенсации, указывается в Записке-расчете при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении).