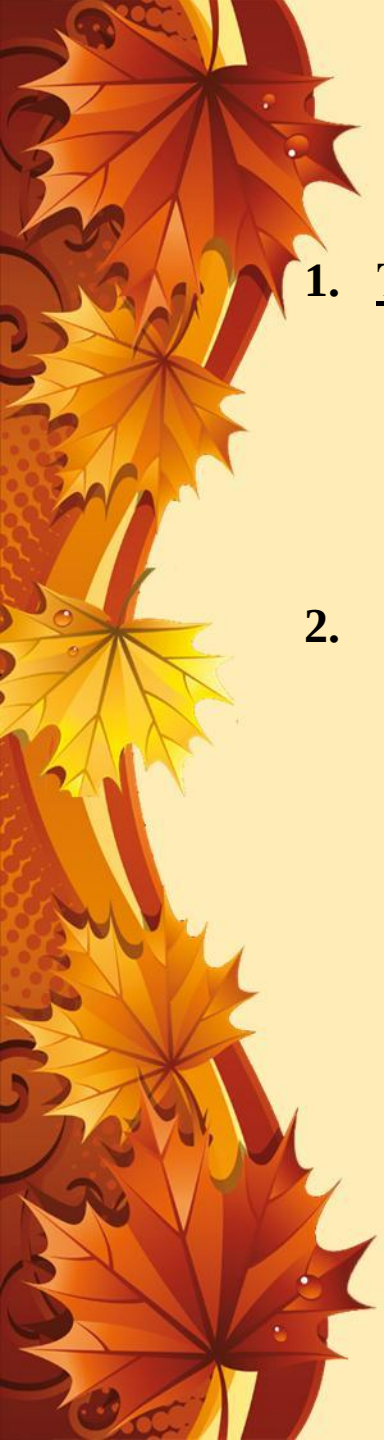


Оплата труда
работников
муниципальных
дошкольных
образовательных
учреждений
городского округа
Самара



Содержание

1. Трудовой кодекс.

- Трудовые отношения
- Трудовой договор (эффективный контракт).
- Изменения трудового договора.
- Прекращение трудового договора.

2. Заработная плата работников Бюджетного учреждения.

- Структура заработной платы.
- Оклад (должностной оклад).
- Фонд оплаты труда. Расчет базовой и стимулирующей части.
- Компенсационные выплаты.
- Стимулирующие выплаты.
- Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области (выплаты по 2000 тыс.)
- Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области (выплаты по 3700)

- 
- **Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области (выплаты по 5000)**
3. **Норма рабочего времени.**
 4. **Ежегодный основной оплачиваемый отпуск.**



Трудовой кодекс РФ — свод законов о труде, с помощью которых регулируются трудовые отношения между работниками и работодателями. С помощью этих законов устанавливаются основные права и обязанности сторон, участвующих в трудовом процессе.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

(в ред. Федерального закона от 05.05.2014 N 116-ФЗ)

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании **трудового договора**.



Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции. Работодатель согласно трудовому договору обязуется своевременно и в полном размере выплачивать работнику **заработную плату**, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Внесение изменений в трудовой договор оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.



Прекращение трудового договора - означает окончание трудовых отношений между работником и работодателем. Трудовой договор прекращается только при наличии определенных оснований его прекращения и соблюдения правил увольнения работника по данному конкретному основанию. Прекращение трудового договора означает одновременно увольнение работника.

Работник при расторжении трудовой договор по собственному желанию обязан предупредить работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017) ТК РФ Статья 80.

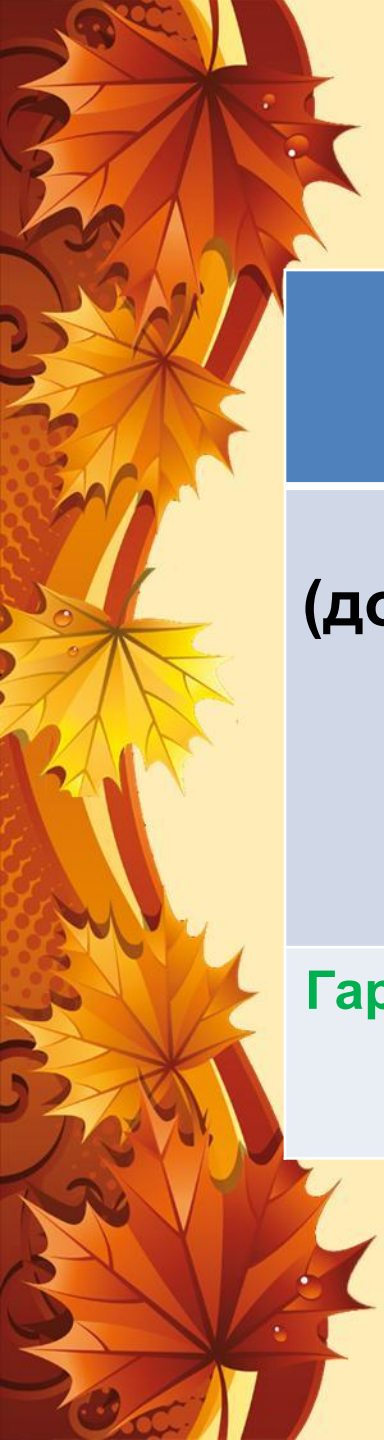


Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

(ст. 129 ТК.РФ)

Структура заработной платы





Заработная плата

**Оклад
(должностной
оклад)**

**Компенсацион
ные выплаты**

**Стимулирующие
выплаты**

**Гарантированная (фиксированная)
часть оплаты труда
или базовая часть**

**Переменная часть
заработной платы**



Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Должностные оклады (оклады) работникам Бюджетного учреждения устанавливаются Администрацией городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

ПРИЛОЖЕНИЕ
к постановлению Администрации
городского округа Самара
от 27.12.2012 № 1804

Должностные оклады (оклады)
работников муниципальных дошкольных образовательных
учреждений городского округа Самара

Должностные оклады руководителя, заместителя
руководителя и главного бухгалтера

Наименование должности	Должностные оклады, рублей в месяц							
	четвертая группа по оплате труда руководителя		третья группа по оплате труда руководителя		вторая группа по оплате труда руководителя		первая группа по оплате труда руководителя	
	валифика- ционная категория отсутству ет, первая квалифика ционная категория	высшая квалифика ционная категория	квалифика ционная категория отсутст вует, первая квалифика ционная категория	высшая квалифика ционная категория	квалифика ционная категория отсутствует, первая квалифика ционная категория	высшая квалифика ционная категория	квалифика ционная категория отсутст вует, первая квалифика ционная категория	высшая квалифика ционная категория
Руководитель	12500	12750	12750	13005	13005	13265	13265	13530
Заместитель руководителя	11250	11475	11475	11705	11705	11939	11939	12177
Главный бухгалтер	11250		11475		11705		11939	

Должностные оклады
 работников по профессиональным квалификационным
 группам должностей «педагогические работники»,
 «врачи и провизоры» и «средний медицинский
 и фармацевтический персонал» в соответствии с уровнем
 образования и квалификационной категорией

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады, рублей в месяц				
			квалификационная категория отсутствует		вторая квалификационная категория	первая квалификационная категория	высшая квалификационная категория
			среднее профессиональное образование	высшее профессиональное образование			
Педагогические работники	1	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	8350	9120	11192	11489	13265
	2	Воспитатель, методист, педагог- психолог	8409	9179	11252	11548	13325
	3	Руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	8468	9238	11310	11608	13385

Врачи и провизоры	2	Врач-специалист		7 184	8 806	9 038	10 428
Средний медицинский и фармацевтический персонал	2	Медицинская сестра диетическая	6 350	6 906	8 482	8 714	
	3	Медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	6 396	6 952	8 528	8 760	
	5	Старшая медицинская сестра	6 458	7 021	8 614	8 847	

Должностные оклады
работников по профессиональной квалификационной
группе «общеотраслевые должности руководителей,
специалистов и служащих»

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады, рублей в месяц
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1	Делопроизводитель, калькулятор, кассир	4521
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1	Инспектор по кадрам, секретарь руководителя	4589
	2	Заведующий хозяйством	4623
	3	Заведующий производством (шеф-повар)	4691
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1	Бухгалтер	4724
	2	Бухгалтер второй категории	4758
	3	Бухгалтер первой категории	4792
	2	Ведущий бухгалтер	4758

Должностные оклады
работников по профессиональной квалификационной
группе должностей работников
«учебно-вспомогательный персонал»
первого уровня

Наименование должности	Должностные оклады, рублей в месяц
Помощник воспитателя	4589

Должностные оклады
работников по профессиональной квалификационной
группе должностей работников
«учебно-вспомогательный персонал»
второго уровня в соответствии с уровнем образования

Квалификацион- ный уровень	Наименование должности	Должностные оклады, рублей в месяц	
		среднее профессиональное образование	высшее профессиональное образование
1	Младший воспитатель	4656	4759

Оклады работников
по профессиональным квалификационным
группам общепрофессиональных профессий рабочих

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалифи- кацион- ный уровень	Наименование профессии	Оклад (диапазон окладов), рублей в месяц
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1	Грузчик, дворник, кухонный рабочий, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию здания, кастелянша, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений	4322 - 4419
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1	Водитель автомобиля, повар, слесарь- сантехник	4520 - 4593
	2	Водитель автобуса	4656

Первый заместитель
Главы городского округа Самара

В.В.Кудряшов

**Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников
Бюджетного учреждения устанавливаются Администрацией городского
округа Самара. (Постановление Администрации городского округа Самара
от 27.12.2012 № 1804)**



Формирование фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{NDH}$$

где **ФОТ** – фонд оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения;

N – норматив финансового обеспечения;

D – соотношение фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения и норматива финансового обеспечения (85 – 97 % от норматива);

H – количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении.

$$\text{ФОТ (1 мес.)} = 1\,038\,099$$

(на 2021 г.)

(Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 16.12.2016 г. № 494-од
«О нормативных затратах в государственных образовательных учреждениях»)



Фонд оплаты труда работников Бюджетного учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения определяется по формуле

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} \times 78,2\%$$

где БЧф – базовая часть оплаты труда работников Бюджетного учреждения;

ФОТ – фонд оплаты труда работников Бюджетного учреждения;

не более 78,2% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников Бюджетного учреждения

РАСЧЕТ на один месяц

$$\text{БЧф} = 1\,229\,522 \times 78,2\%$$

$$\text{БЧф} = 961\,486$$

В базовую часть фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения включается оплата труда работников Бюджетного учреждения исходя из должностного оклада (оклада) и компенсационных выплат.



Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников
Бюджетного учреждения определяется по формуле

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} \times 21,8\%$$

где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения;
ФОТ – фонд оплаты труда работников Бюджетного учреждения;
не менее 21,8% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников
Бюджетного учреждения.

РАСЧЕТ на один месяц (пример)

$$\text{СЧф} = 1\,229\,522 \times 21,8\%$$

$$\text{СЧф} = 268\,036$$

Экономия по фонду оплаты труда работников Бюджетного учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера и премирование.

Компенсационные выплаты

К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- надбавка за работу в группах компенсирующей и оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией) направленностей.

Доплаты компенсационного характера, установленные в процентах к должностному окладу (окладу), начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

Стимулирующие выплаты

Постановление Администрации городского округа Самара от 27.12.2012 № 1804

выплаты воспитателям и
иным педагогическим
работникам, применяющим в
процессе воспитания
инновационные
педагогические технологии
(не менее 24% от СЧ ФОТ)

выплаты воспитателям,
помощникам воспитателя и
иным педагогическим
работникам за сложность
контингента воспитанников, а
также превышение плановой
наполняемости
(не менее 13% от СЧ ФОТ)

выплаты
воспитателям,
медицинским работникам,
помощникам воспитателя
за обеспечение
высокой посещаемости
детьми ДОУ
(не менее 25% от СЧ ФОТ)

выплаты работникам
дошкольного
образовательного учреждения
за качество воспитания, за
создание условий для
сохранения здоровья
воспитанников
(не более 25% от СЧ ФОТ)

Ежемесячная надбавка за
выслугу лет устанавливается
работникам по
профессиональным
квалиф-ным группам
должностей «Педагогические
работники», Средний
медицинский персонал»
(не менее 13% от СЧ ФОТ)*

* при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада; при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда





Размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Бюджетного учреждения устанавливается по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности за определенный период всех работников учреждения и каждого в отдельности.

Размер стимулирующих выплат может быть снижен и или выплата может быть не начислена в случаях:

- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- Невыполнение приказов, распоряжений заведующего Бюджетным учреждением и уполномоченных должностных лиц;
- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- Нарушение норм охраны труда и противопожарной защиты;
- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- Применение к работнику дисциплинарного взыскания;
- Обоснованные жалобы родителей на педагога (на низкое качество учебно – воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики;
- Детский травматизм;
- Высокий уровень заболеваемости сотрудника (злоупотребление больничными листами);

- 
- Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.
 - Халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
 - Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри Бюджетного учреждения и на др. уровнях;
 - Наличие ошибок в ведении документации;
 - Отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).

Каждый показатель результата деятельности работника Бюджетного учреждения оценивается в баллах и суммируется.

Расчет стоимости одного балла осуществляется исходя из фактического возможного количества баллов (по категориям работников) и суммы стимулирующей части фонда оплаты труда на оцениваемый период.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (по категориям работников) делится на фактическую общую сумму баллов работников.



Производится подсчет стимулирующей части фонда оплаты труда каждого сотрудника (денежное выражение одного балла умножить на набранную сумму баллов каждого сотрудника).

Полученный размер стимулирующей части фонда оплата труда каждого сотрудника выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время в соответствии с набранными баллами.

Работникам, отработавшим неполный период (месяц, квартал, год) выплаты начисляются пропорционально отработанному времени.



Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области

Документ предоставлен КонсультантПлюс

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 28 января 2013 г. N 31

О ПОВЫШЕНИИ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЕ ДОЛЖНОСТЕЙ "ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ", ФИНАНСИРУЕМЫХ ИЗ БЮДЖЕТА ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА

Список изменяющих документов
(в ред. [Постановления](#) Администрации городского округа Самара
от 20.05.2014 N 600)

В целях компенсации роста потребительских цен и осуществления обоснованной дифференциации в оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета городского округа Самара, постановляю:

1. Установить ежемесячную доплату в размере 2 тысяч рублей работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей "педагогические работники", педагогический стаж которых составляет менее двух лет, не подпадающим под действие [постановления](#) Правительства Самарской области от 04.06.2013 N 239 "Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области".

(п. 2 в ред. [Постановления](#) Администрации городского округа Самара от 20.05.2014 N 600)

2. Настоящее Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 января 2013 г.

3. Контроль за выполнением настоящего Постановления возложить на первого заместителя Главы городского округа Самара Кудряшова В.В.

Глава городского округа
Д.И.АЗАРОВ

**Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области
(с изменениями на 18 марта 2016 года)**

В соответствии с пунктом 1 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в целях доведения средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в Самарской области Правительство Самарской области.

Начиная с апреля 2015 года осуществление ежемесячных денежных выплат в размере 3 700 (трёх тысяч семисот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций Самарской области, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, денежная выплата выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

Денежные выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени и учитываются при определении среднего заработка.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 4 июня 2013 г. N 239

**ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ОТДЕЛЬНЫХ РАСХОДНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ И ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ОТДЕЛЬНЫЕ
ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**

Ежемесячной денежной выплаты в размере 5000 (пяти тысяч) рублей (далее - денежная выплата) **молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам**, работающим в государственных образовательных учреждениях, являющееся основным местом его работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика».

Денежные выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени и учитываются при определении среднего заработка.

Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени

СТ 91 ТК РФ. Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
при 40-часовой рабочей неделе - 8 час.;

продолжительность рабочего времени педагогических работников - 36 часов в неделю, продолжительность работы по совместительству не может превышать 18 часов в неделю.

Пятидневная рабочая неделя. Выходные дни – суббота, воскресенье.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы установлена:
36 часов в неделю - старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог

25 часов в неделю – воспитатель, работающий непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья

24 часа в неделю – музыкальный руководитель

20 часов в неделю – учитель-дефектолог, учитель-логопед

30 часов в неделю - инструктор по физической культуре.



Отпуск - это непрерывный ежегодный отдых в течение установленного количества дней, который предоставляется работникам для отдыха и восстановления сил с сохранением средней заработной платы.

Ежегодный отпуск предоставляется 1 раз в каждом году работы. Рабочий год обычно не совпадает с календарным и исчисляется с момента заключения трудового договора с организацией.

Средний дневной заработок для оплаты отпуска исчисляется в соответствии со ст. 139 ТК за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

Ежегодный **основной оплачиваемый отпуск** предоставляется работникам продолжительностью **28 календарных дней**.

Педагогические работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций - **42 календарных дня**.



Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам имеющим особых характер работы. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

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 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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



ТК РФ Статья 124. 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:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации.
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами, при согласовании с работодателем.

ТК РФ Статья 125.

Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части.

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.



ТК РФ Статья 126.

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска, 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)



ТК РФ Статья 128.

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.

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, 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;

A decorative border on the left side of the slide featuring several autumn leaves in shades of orange, red, and yellow, some with small water droplets. The background is a solid light yellow.

Спасибо за внимание!