

Согласовано
Общим собранием работников *Учреждения*
Председатель *[подпись]*



«30» августа 2024 г.

Положение
о порядке предоставления работникам дополнительных дней отдыха (отгулов)
работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
городского округа «Город Архангельск»
«Средняя школа № 1»

1. Общие положения

Понятие «отгул» не используется в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ) и действующих нормативных правовых актах Российской Федерации. Термин «отгул» используется в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17.03.2004 № 2.

Согласно словарю кадрового делопроизводства, «отгул» – это оплачиваемый дополнительный день отдыха («другой день отдыха»), предоставляемый работнику по его желанию за ранее отработанный праздничный или выходной день.

В толковом словаре русского языка С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведова значение термина «отгул» – это время отдыха, предоставленное работнику за сверхурочную работу.

«Отгул» - это дополнительное время отдыха, предоставляемое работнику за работу, выполненную в выходной или нерабочий праздничный день, сверхурочно, то есть за пределами нормы рабочего времени.

В МБОУ СШ № 1 для соблюдения работниками дисциплины труда все эти вопросы о предоставлении «отгулов» урегулированы коллективным договором и (или) Положением о порядке и условиях предоставления дополнительных дней отдыха («отгулов»).

В принятии данных нормативных актов первичная профсоюзная организация должна принять участие, в том числе путём инициативы о начале их разработки и принятия работодателем с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в порядке, установленном статьями 8, 9 и 372 ТК РФ.

В МБОУ СШ № 1 «отгулы», как правило, предоставляются в периоды:

- осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, того календарного года, в котором у работника появилось право на их получение;
- отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения.

Коллективным договором, локальным нормативным актом может быть предусмотрено суммирование дополнительных дней отдыха («отгулов») и присоединение их к ежегодному оплачиваемому отпуску или предоставление в другие сроки.

2. Основания для предоставления отгула, то есть дополнительного времени или дня отдыха

ТК РФ предусматривает предоставление другого дня отдыха или дополнительного времени отдыха в случаях:

- компенсации времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ);
- работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ);
- сдачи крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ).

На основании ст. 152 ТК РФ по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться оплатой сверхурочной работы в одинарном размере и предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

В случае привлечения работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день, ст. 153 ТК РФ предусматривает для работника возможность выбора формы компенсации - повышенная оплата труда или другой день отдыха. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Локальными нормативными актами организации, коллективным или трудовым договорами может быть установлен конкретный размер оплаты за работу в выходные (нерабочие праздничные) дни, однако в любом случае он не должен оказаться ниже предусмотренного законодательством минимума.

Если работник, работавший в выходной или нерабочий праздничный день, выбирает другой день отдыха (предоставляется полный день отдыха независимо от продолжительности работы в выходной или нерабочий праздничный день), то в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

Статья 153 ТК РФ даёт право коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения выборного профсоюзного органа, как представительного органа работников, предусмотреть оплату дополнительного дня отдыха. В коллективных договорах, Положениях о системе оплаты труда большинства образовательных учреждений предусматривается именно это условие более выгодное для работников.

День сдачи донором крови компенсируется днем отдыха, в течение которого работнику сохраняется средняя заработная плата. День отдыха, то есть оплачиваемый «отгул», по желанию работника может быть предоставлен либо в следующий после сдачи крови день, либо присоединен к ежегодному отпуску (ст. 186 ТК РФ).

Еще одним случаем привлечения работника к работе в выходные, и праздничные нерабочие дни является направление работника в командировку: либо специально для работы в эти дни, либо в случае, если направление работника либо его возвращение из командировки выпадает на выходной или праздничный нерабочий день.

Положение об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 (далее - Положение о командировках), обязывает работодателя в таких случаях действовать следующим образом:

- если работник специально командировается для работы в выходные либо праздничные и нерабочие дни, то компенсация за работу в эти дни выплачивается в соответствии с действующим законодательством РФ и условиями коллективного договора (ст. 153 ТК РФ);
- если работник не командировается специально для работы в выходные, праздничные либо нерабочие дни, но его направление в командировку либо возвращение из нее попадает на такой день, то такому работнику предоставляется неоплачиваемый отгул.

3. Порядок предоставления работникам дополнительных дней отдыха («отгулов»)

Трудовой кодекс Российской Федерации, в указанных выше случаях, наделил работника правом на дополнительное время (день) отдыха («отгул»), но не определил порядок реализации этого права.

Дополнительный день отдыха («отгул») можно получить только по соглашению сторон трудового договора (работодателя и работника), которое должно быть документально оформлено в виде приказа.

Основанием издания этого распорядительного документа является заявление работника, а если инициатива о предоставлении «отгулов» идёт от работодателя, то требуется согласие работника. В любом случае стороны должны прийти к соглашению о предоставлении работнику «отгула» («отгулов») и сроков его (их) предоставления. В заявлении работника, в котором он обращается к работодателю с просьбой предоставить «отгул», указывается конкретный для этого день или дни.

Самовольное (без согласования с работодателем) использование дополнительного дня отдыха («отгула») считается неявкой на работу без уважительных причин и может быть признано прогулом, который может стать основанием для увольнения работника по инициативе работодателя за это однократное грубое нарушение работником трудовой дисциплины (подпункт «а» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ).

В соответствии с подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ) прогул - это отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

В связи со сложившейся практикой рассмотрения судами дел по трудовым спорам на основании пункта 39 Постановления Пленума ВС РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17.03.2004 № 2 увольнение за прогул может быть произведено «за самовольное использование дней отгулов».

Не является прогулом использование работником дней отдыха («отгулов») в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности, отказал в их предоставлении несмотря на то, что время использования работником таких дней предусмотрено трудовым законодательством и (или) коллективным договором, локальным нормативным актом, и не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении дополнительного дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов (ч. 4 ст. 186 ТК РФ).