



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ  
ПРОФСОЮЗ  
ОБРАЗОВАНИЯ

БАШКИРСКАЯ РЕСПУБЛИКАНСКАЯ  
ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО  
ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

## ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 2

ОТПУСКА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ,  
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБУЧЕНИЕ

СБОРНИК НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ,  
ПИСЕМ, РАЗЪЯСНЕНИЙ



Уфа,  
май 2022 г.

## Уважаемые коллеги!

**Право на отдых**, провозглашенное п.5 ст.37 Конституции Российской Федерации, является гарантией для всех работающих по трудовому договору. При этом работники, работающие на педагогических и руководящих должностях в образовательных организациях, в силу специфики и особенностей работы имеют ряд привилегий по сравнению с работниками иных отраслей.

В качестве усиления гарантий реализации права на отдых работников образования выступают:

- V раздел и Глава 53 «Особенности регулирования труда педагогических работников» Трудового кодекса РФ;
- Установленная федеральным законодательством продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков и длительного отпуска сроком до одного года;
- гарантии и льготы, закрепленные сторонами социального партнерства в республиканском и территориальных отраслевых соглашениях.

В предлагаемый сборник включены федеральные нормативные правовые акты и извлечения из них, письма и разъяснения федеральных органов власти по вопросам реализации работниками права на отдых, механизма его исполнения.

Информационный бюллетень содержит извлечение из республиканского Отраслевого соглашения на 2021-2023 годы, раздел 4 которого предусматривает дополнительные гарантии и льготы для работников образования в вопросах отдыха, а также разрешает ряд спорных моментов в практике применения норм действующего законодательства.

В информационный бюллетень также включен комментарий эксперта Общероссийского Профсоюза образования В.Н. Понкратовой, изданные ЦС Профсоюза в Информационном бюллетене № 2 «Ежегодные оплачиваемые отпуска работников образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение» в мае 2020 года.

При работе с комментариями необходимо учитывать актуализированную (новую) номенклатуру должностей педагогических и руководящих работников и последние изменения в Трудовом кодексе РФ в вопросах предоставления отпусков.

Материал рассчитан на руководителей органов управления образованием, образовательных и профсоюзных организаций, широкий профсоюзный актив и членов Профсоюза.

Надеемся, что материалы сборника будут также полезны в практической деятельности профсоюзных работников по защите социальных, трудовых и профессиональных прав работников образования, а также при проведении тематических проверок.

Председатель



Р.Р. Газизов

---

Составитель информационного бюллетеня: главный правовой инспектор труда С.Р. Яруллин



## СОДЕРЖАНИЕ

№ п/ п	Наименование правового акта, документа	Краткое содержание документа	ст р.
1.	Трудовой кодекс Российской Федерации (редакция от 25.02.2022г. с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 01.03.2022г.) <b>(извлечение ст.ст.114-128, 136, 139, 255-257, 260, 262.1-264, 286, 334-335 ТК РФ)</b>	- Ежегодный и дополнительные отпуска, отпуск без сохранения заработной платы; - Отзыв из отпуска, разделение отпуска на части, график отпусков; - Очередность предоставления отпусков (льготные категории работников); - Срок оплаты отпуска, расчет отпускных; - Удлинённый и длительный отпуск педагогическим работникам; - Отпуска по беременности и родам, по уходу за ребёнком; - Отпуск совместителю.	4
2.	Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 (ред. от 07.04.2017) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»	- Продолжительность отпусков педагогических и руководящих работников образовательных организаций, осуществляющих обучение; - Продолжительность отпуска за работу с детьми с ОВЗ	14
3.	Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 (ред. от 29.06.2020) «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»	- Порядок предоставления отпуска сроком до одного года; - Определение стажа для предоставления годового отпуска; - Непрерывный стаж.	19
4.	Постановление Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» <b>Начало действия документа - 02.03.2022г.</b>	- Новая номенклатура должностей педагогических работников и должностей руководителей	22
5.	Письмо Минтруда России от 09.04.2020 №14-2/В-395	- О запрете предоставления отпуска пропорционально отработанному времени	26
6.	Письмо Минтруда России от 15.04.2020 №14-2/ООГ-4238	- О продолжительности ежегодного отпуска за работу с детьми ОВЗ, если работник не проработал полный рабочий год	28



7.	- Письмо Минобрнауки России от 24.07.2017 №08-1408 «О направлении информации»; - Письмо Минобрнауки России от 20.07.2017 №08-ПГ-МОН-26725 «О регулировании вопросов образования лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья»	- О продолжительности отпуска за работу с детьми с ОВЗ; - О продолжительности работы с детьми с ОВЗ в течение дня; - О количестве детей с ОВЗ или наличие группы; - Отпуск за работу с ребенком-инвалидом.	29
8.	Письмо Роструда от 07.12.2020 №ПГ/56467-6-1	- О продлении ежегодного отпуска в связи с праздничными днями	33
9.	Письмо Минтруда России от 20.09.2016 №14-2/В-899 «О наступлении страхового случая в период нахождения работника в ежегодном отпуске»	- Перенос части ежегодного отпуска, если он выпал на отпуск по беременности и родам (листок нетрудоспособности)	35
10.	Отраслевое соглашение между Башкирскимрескомом Общероссийского Профсоюза образования и Минобрнауки РБ на 2021 - 2023 годы <b>(извлечение)</b>	Дополнительные социальные гарантии работников образования в вопросах предоставления отпусков	37
11.	Информационный бюллетень № 2 «Ежегодные оплачиваемые отпуска работников образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение», ЦС Профсоюза, май 2020 г. <b>(извлечение)</b>	Комментарий подготовлен экспертом Общероссийского Профсоюза образования В.Н. Понкратовой	43
12.	Памятка для работников. «Что делать, если вы хотите...»	...перенести отпуск ... заменить отпуск денежной компенсацией ...взять отпуск с завтрашнего дня и др.	58
13.	Памятка для работодателей. «Работники, которые могут требовать отпуск не по графику в удобное для себя время»	Кто из работников вправе уйти в ежегодный отпуск в удобное для него время	59



**ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**в редакции от 25.02.2022г.**  
(Извлечение)

**Глава 19. ОТПУСКА**

**Статья 114. Ежегодные оплачиваемые отпуска**

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

**Статья 115. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска**

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

**Статья 116. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска**

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**Статья 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

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.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.



На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

#### **Статья 118. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы**

Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством Российской Федерации.

#### **Статья 119. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем**

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в федеральных государственных учреждениях нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, в государственных учреждениях субъекта Российской Федерации нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

#### **Статья 120. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков**

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

#### **Статья 121. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска**

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.

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 настоящего Кодекса;

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

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.

## **Статья 122. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков**

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

женщинам - перед отпуском 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.

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.

## **Статья 123. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков**

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.



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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

#### **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 других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

#### **Статья 125. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска**

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.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим 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 и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.





## **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.

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.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, 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, а также случаев, установленных настоящим Кодексом).

## **Статья 127. Реализация права на отпуск при увольнении работника**

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

## **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, органов принудительного исполнения, 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;  
в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

### **Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы**

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Место и сроки выплаты заработной платы в не денежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

### **Статья 139. Исчисление средней заработной платы**

Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.



Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

### **Статья 255. Отпуска по беременности и родам**

Женщинам по их заявлению 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.

### **Статья 256. Отпуска по уходу за ребенком**

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

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.

По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях



неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

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

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

### **Статья 257. Отпуска работникам, усыновившим ребенка**

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.

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.

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.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

### **Статья 260. Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков**

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

#### **Статья 262.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов**

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

#### **Статья 262.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим трех и более детей**

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

### **Статья 263. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами**

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, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. 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.

### **Статья 263.1. Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности**

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

### **Статья 264. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери**

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

### **Статья 286. Отпуск при работе по совместительству**

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

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.

### **Статья 334. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск**

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.



### **Статья 335. Длительный отпуск педагогических работников**

Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.



# ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 14 мая 2015 г. N 466

### О ЕЖЕГОДНЫХ ОСНОВНЫХ УДЛИНЕННЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКАХ

В соответствии со статьей 334 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 3 части 5 статьи 47, частью 7 статьи 51 и частью 4 статьи 52 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Установить продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей, согласно приложению.

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. N 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам";

<.....>

Председатель Правительства  
Российской Федерации  
Д.МЕДВЕДЕВ

Приложение  
к постановлению Правительства  
Российской Федерации  
от 14 мая 2015 г. N 466



**ЕЖЕГОДНЫЕ ОСНОВНЫЕ УДЛИНЕННЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ  
ОТПУСКА РАБОТНИКОВ, ЗАМЕЩАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, А ТАКЖЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ,  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ЭТИХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ И ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

Наименование должностей работников	Продолжи- тельность ежегодного основного удлиненного оплачиваемо го отпуска
------------------------------------	---

**I. Дошкольные образовательные организации**

1. Педагогические работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей), за исключением должностей педагогических работников, указанных в пунктах 4 и 5 настоящего раздела	42
2. Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей, за исключением должностей руководителей, указанных в пункте 5 настоящего раздела	42
3. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, за исключением должностей руководителей, указанных в пункте 6 настоящего раздела	42
4. Педагогические работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении	56
5. Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей, работающие в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении	56
6. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, работающие в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, при условии, что их деятельность	56





связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью

## **II. Организации дополнительного образования**

1. Педагогические работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей, за исключением должностей педагогических работников, указанных в пунктах 4 и 7 настоящего раздела	42
2. Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей, за исключением должностей руководителей, указанных в пункте 5 настоящего раздела	42
3. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, за исключением должностей руководителей, указанных в пункте 6 настоящего раздела	42
4. Педагогические работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей, работающие в организациях дополнительного образования в области искусств (детские школы искусств по видам искусств)	56
5. Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей, организаций дополнительного образования в области искусств (детские школы искусств по видам искусств)	56
6. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, организаций дополнительного образования в области искусств (детские школы искусств по видам искусств) при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью	56
7. Педагоги дополнительного образования, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56

## **III. Общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования**

1. Педагогические работники, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей, за исключением должностей педагогических работников, указанных в пункте 5 настоящего раздела	56
2. Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей	56
3. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью	56
4. Воспитатели, музыкальные руководители, работающие в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении	56



5. Воспитатели, музыкальные руководители, работающие в группах для детей дошкольного возраста, за исключением воспитателей и музыкальных руководителей, указанных в пункте 4 настоящего раздела	42
---	----

#### **IV. Организации, осуществляющие обучение**

1. Педагогические работники, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей, за исключением должностей педагогических работников, указанных в пункте 2 настоящего раздела	42
2. Педагогические работники, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей, работающие в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организациях, осуществляющих лечение, организациях, осуществляющих социальное обслуживание, а также в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, создаваемых в соответствии со статьей 42 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"	56

#### **V. Образовательные организации, имеющие право реализации основных и дополнительных образовательных программ, не относящихся к типу таких образовательных организаций, и действующие в целях выявления и поддержки лиц, проявивших выдающиеся способности, а также лиц, добившихся успехов в учебной деятельности, научной (научно-исследовательской) деятельности, творческой деятельности и физкультурно-спортивной деятельности (нетиповые образовательные организации) <\*> (введен Постановлением Правительства РФ от 07.04.2017 N 419)**

1. Педагогические работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей, осуществляющие обучение по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеразвивающим программам, за исключением должностей педагогических работников, указанных в пункте 5 настоящего раздела	42
2. Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей	42
3. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной деятельностью по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеразвивающим программам	42
4. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью	42
5. Педагогические работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей, осуществляющие обучение по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеразвивающим программам, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56



6. Педагогические работники, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей, осуществляющие обучение по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования, основным профессиональным образовательным программам и дополнительным профессиональным программам	56
7. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной деятельностью по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования, основным профессиональным образовательным программам и дополнительным профессиональным программам	56

<\*> Часть 5 статьи 77 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации".



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПРИКАЗ**  
**от 31 мая 2016 г. N 644**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА  
ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИЙ,  
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ,  
ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА**

В соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и подпунктом 5.2.26 Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительств Российской Федерации от 3 июня 2013 г. N 466, приказываю:

1. Утвердить прилагаемый Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года.

2. Признать утратившим силу приказ Министерства образования Российской Федерации от 7 декабря 2000 г. N 3570 "Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 5 марта 2001 г., регистрационный N 2593).

Министр  
Д.В.ЛИВАНОВ

Приложение  
Утвержден  
приказом Министерства образования  
и науки Российской Федерации  
от 31 мая 2016 г. N 644

**ПОРЯДОК  
ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИЙ,  
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ,  
ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА**

1.Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года устанавливает правила и условия предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (далее соответственно - длительный отпуск, организация, Порядок).



2. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 (далее соответственно - педагогические работники, Номенклатура), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

3. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

4. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

4.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

4.2. 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 ребенком до достижения им возраста трех лет);

4.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

5. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

7. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).



За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.



# ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 21 февраля 2022 г. N 225

### ОБ УТВЕРЖДЕНИИ НОМЕНКЛАТУРЫ ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

В соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемую номенклатуру должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2. Признать утратившим силу постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 33, ст. 4381).

Председатель Правительства  
Российской Федерации  
М.МИШУСТИН

Утверждена  
постановлением Правительства  
Российской Федерации  
от 21 февраля 2022 г. N 225

### НОМЕНКЛАТУРА ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

#### **I. Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность**

##### **1. Должности педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу**

Ассистент  
Декан факультета  
Начальник факультета  
Директор института  
Начальник института  
Доцент



Заведующий кафедрой  
Начальник кафедры  
Заместитель начальника кафедры  
Профессор  
Преподаватель  
Старший преподаватель

## **2. Должности иных педагогических работников**

Воспитатель  
Инструктор-методист  
Инструктор по труду  
Инструктор по физической культуре  
Концертмейстер  
Логопед  
Мастер производственного обучения  
Методист  
Музыкальный руководитель  
Педагог дополнительного образования  
Педагог-библиотекарь  
Педагог-организатор  
Педагог-психолог  
Преподаватель  
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности  
Руководитель физического воспитания  
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями  
Социальный педагог  
Старший вожатый  
Старший воспитатель  
Старший инструктор-методист  
Старший методист  
Старший педагог дополнительного образования  
Старший тренер-преподаватель  
Тренер-преподаватель  
Тьютор  
Учитель  
Учитель-дефектолог  
Учитель-логопед

## **II. Должности руководителей образовательных организаций**

### **1. Должности руководителей**

Ректор  
Директор  
Заведующий  
Начальник





Президент

## **2. Должности заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений и их заместителей, иные должности руководителей**

Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) образовательной организации

Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения

Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения

Первый проректор

Проректор

Помощник ректора

Помощник проректора

Руководитель (заведующий) учебной (производственной) практики

Советник при ректорате

Старший мастер

Ученый секретарь совета образовательной организации

Ученый секретарь совета факультета (института)

Примечания:

1.К должностям педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и должностям руководителей образовательных организаций относятся соответственно участвующие в образовательной деятельности директора институтов, начальники институтов, ученые секретари советов институтов, являющихся структурными подразделениями организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2.Наименование должности "логопед" предусмотрено для организаций сферы здравоохранения и социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности.

3.Должность "преподаватель", предусмотренная в подразделе 1 раздела I настоящего документа, относится к должностям профессорско-преподавательского состава в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ. Должность "преподаватель", предусмотренная в подразделе 2 раздела I настоящего документа, относится к должностям иных педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, кроме образовательных организаций высшего образования и организаций дополнительного профессионального образования.

4.Должность "тьютор" предусмотрена для организаций, осуществляющих образовательную деятельность, кроме образовательных организаций высшего образования.

5.Должность "президент" предусмотрена только для образовательных организаций высшего образования.

6.Должности "начальник факультета", "начальник института", "начальник кафедры" и "заместитель начальника кафедры" предусмотрены только для



образовательных организаций, реализующих образовательные программы высшего образования в области обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка.

7. Должность "советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями" может при необходимости вводиться в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (за исключением образовательных программ дошкольного образования) и (или) образовательным программам среднего профессионального образования.

8. При заключении трудовых договоров с работниками, занимающими должности, предусмотренные в подразделе 2 раздела I, наряду с наименованием их должности могут указываться:

преподаваемые учебные предметы, курсы, дисциплины, специальности и иное - для учителей и преподавателей;

наименования кружков, секций, клубов, студий, оркестров, творческих коллективов и иное - для педагогов дополнительного образования и старших педагогов дополнительного образования;

виды спорта, виды и направления спортивной подготовки (включая подготовку по хореографии, акробатике) - для тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей.



**Вопрос:** Будет ли организация привлечена к ответственности в случае не заполнения графика отпусков на 2020 г. на работника, срок трудового договора с которым истек в середине января 2020 г.? Как оформить график, если у работника 16 не отгулянных дней с прошлого года?

**Ответ:**

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО**

**от 9 апреля 2020 г. N 14-2/В-395**

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел письмо от 27 февраля 2020 г. по вопросу о порядке составления графика ежегодных оплачиваемых отпусков и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в письме от 27 февраля 2020 г. N СТ-55, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Условия и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, работающим по трудовому договору в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Кодекс), регулируется главой 19 Кодекса.

На основании статьи 122 Кодекса оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно, т.е. в каждом рабочем году.

При этом стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется в календарном исчислении и отсчитывается со дня начала работы. Если какие-либо периоды времени в соответствии с частью 2 статьи 121 Кодекса не включаются в стаж работы для отпуска, то окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года, в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

Иными словами, право на отпуск за второй и последующие годы возникает с начала рабочего года, за который этот отпуск предоставляется.

**Следует иметь в виду, что Кодекс не предусматривает предоставления в натуре неполного ежегодного оплачиваемого отпуска, т.е. пропорционально отработанному в данном рабочем году времени.**

**В связи с этим отпуск, независимо от времени, проработанного в рабочем году, предоставляется полным, т.е. установленной продолжительности.**

В соответствии с частью 1 статьи 123 Кодекса очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым



работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Регулирование процесса предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляет работодатель, который составляет и утверждает график отпусков, своевременно предупреждает работника о времени начала и окончания отпуска.

Исходя из вышеизложенного считаем, что в график отпусков следует вносить всех работников, состоящих с организацией в трудовых отношениях на день утверждения графика, в том числе работников, с которыми в течение рабочего года будут расторгнуты трудовые договоры.

При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель может произвести за неотработанные дни отпуска удержание из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем (статья 137 Кодекса).

Директор Департамента  
оплаты труда, трудовых отношений  
и социального партнерства  
М.С.МАСЛОВА

09.04.2020



**Вопрос:** Какой продолжительности предоставлять отпуск воспитателю, если в группу с детьми с ОВЗ он перешел недавно, полный рабочий год с детьми с ОВЗ не отработал?

**Ответ:**

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО**

**от 15 апреля 2020 г. N 14-2/ООГ-4238**

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальных защиты Российской Федерации рассмотрел Ваше обращение по вопросу о порядке предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в Вашем обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Согласно части первой статьи 115 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Кодекс) ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

Согласно статье 334 Кодекса педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Отпуск предоставляется за рабочий год работника. Продолжительность отпуска определяется при реализации работником права на отпуск.

**Кодекс не содержит положений предусмотренных пропорциональный расчет дней отпуска при его предоставлении в случае, когда работник в течение рабочего года имел право на предоставление отпуска разной продолжительности.**

**Работник имеет право на отпуск той продолжительности, которая предусмотрена на момент реализации работником своего права на отпуск.**

Заместитель директора  
Департамента оплаты труда,  
трудовых отношений  
и социального партнерства  
С.Ю.ГОРБАРЕЦ

15.04.2020



# МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

## ДЕПАРТАМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

### ПИСЬМО

от 24 июля 2017 г. № 08-1408

### О НАПРАВЛЕНИИ ИНФОРМАЦИИ

Департамент государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России (далее - Департамент) рассмотрел письмо по вопросу применения положений постановления Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" и приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" по отношению к воспитателям и музыкальным руководителям дошкольных образовательных организаций, работающих с детьми с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ), и в части своей компетенции сообщает.

Конкретная продолжительность отпусков педагогических работников, а также норма часов за ставку заработной платы зависит от наименования должности, типа образовательной организации, а также особенностей здоровья обучающихся (детей), с которыми они работают.

Так, например, в дошкольных образовательных организациях ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней предоставляются всем педагогическим работникам, если они работают с обучающимися с ОВЗ и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении. В данном случае имеется в виду, что все педагогические работники, принимающие непосредственное участие в работе с такими детьми, имеют право на отпуск указанной продолжительности.

Следует также учесть, что предоставление педагогическим работникам ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней **не обусловлено необходимостью выполнения работы в течение полного рабочего дня** в дошкольных группах с детьми (обучающимися) с ОВЗ или в дошкольных санаторных группах для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, как это предусматривалось при ранее действовавшем регулировании продолжительности отпусков.

Кроме того, для предоставления, к примеру, воспитателям, музыкальным руководителям и педагогам-психологам отпуска продолжительностью 56 календарных дней **не требуется также обязательное формирование группы только детьми**, имеющими ограниченные возможности здоровья.

Такой же продолжительности предоставляется отпуск воспитателям, музыкальным руководителям и педагогам-психологам, работающим в группах с детьми, в составе которых имеются воспитанники с ОВЗ, если такие группы являются структурными подразделениями общеобразовательных организаций.

Также происходит регулирование в отношении установления нормы часов за ставку заработной платы. Так, например, воспитателям, непосредственно



осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ОВЗ, устанавливается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы - 25 часов.

При этом следует учитывать, что организация образовательной деятельности с обучающимися (в том числе из числа обучающихся с ОВЗ и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении) в дошкольных образовательных организациях или в соответствующих структурных подразделениях образовательных организаций осуществляется в соответствии с порядком, утвержденным приказом Минобрнауки России от 30 августа 2013 г. N 1014 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования" (далее - Порядок).

В соответствии с Порядком образовательная деятельность по образовательным программам дошкольного образования в образовательной организации осуществляется в группах. Группы могут иметь общеразвивающую, компенсирующую, оздоровительную или комбинированную направленность.

В группах общеразвивающей направленности осуществляется реализация образовательной программы дошкольного образования. В группах комбинированной направленности осуществляется совместное образование здоровых детей и детей с ОВЗ в соответствии с образовательной программой дошкольного образования, адаптированной для детей с ОВЗ с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей, обеспечивающей коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию воспитанников с ОВЗ.

Одновременно Департамент информирует. Категория детей, в отношении которых применяется понятие "обучающийся с ограниченными возможностями здоровья", определена законодательством Российской Федерации, как с точки зрения собственно ограничений у детей по здоровью, так и с точки зрения необходимости создания специальных условий получения образования, исходя из решения коллегиального органа - психолого-медико-педагогической комиссии (далее - ПМПК).

В соответствии с приказом Минобрнауки России "Об утверждении положения о психолого-медико-педагогической комиссии" от 20 сентября 2013 г. N 1082 ПМПК формулирует заключение о необходимости создания специальных условий для получения ребенком образования, коррекции нарушений развития и социальной адаптации, а также рекомендации по определению формы получения образования, образовательной программы, которую ребенок может освоить, форм и методов психолого-медико-педагогической помощи.

Основанием для работы воспитателя, музыкального руководителя, а также педагога-психолога с детьми с ОВЗ, в том числе в составе группы комбинированной направленности, являются необходимые рекомендации ПМПК, подготовленные на основе реализации положений данного приказа.

Заместитель директора Департамента  
И.В.МАНУЙЛОВА



# МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

## ДЕПАРТАМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

### ПИСЬМО

от 20 июля 2017 г. N 08-ПГ-МОН-26725

Департамент государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России (далее - Департамент) рассмотрел обращение и в части своей компетенции сообщает.

Согласно приложению к постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" (далее - Постановление) продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников дошкольных образовательных организаций, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678), составляет 42 дня (часть 1 раздела I приложения к Постановлению), а тех же работников, но работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ) и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, составляет 56 дней (часть 4 раздела I приложения к Постановлению).

**В данном случае имеется в виду, что все педагогические работники, принимающие непосредственное участие в работе с детьми с ОВЗ, имеют право на отпуск продолжительностью 56 календарных дней.**

Вместе с тем следует также учесть, что предоставление педагогическим работникам ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней не обусловлено необходимостью выполнения работы в течение полного рабочего дня в дошкольных группах с детьми (обучающимися) с ОВЗ или в дошкольных санаторных группах для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, как это предусматривалось при ранее действовавшем регулировании продолжительности отпусков.

Кроме того, для предоставления, к примеру, воспитателям, музыкальным руководителям и педагогам-психологам отпуска продолжительностью 56 календарных дней **не требуется также обязательное формирование группы только детьми, имеющими ОВЗ.**

Такой же продолжительности предоставляется отпуск воспитателям, музыкальным руководителям и педагогам-психологам, работающим в группах с детьми, в составе которых имеются воспитанники с ОВЗ, если такие группы являются структурными подразделениями общеобразовательных организаций.

При этом следует учитывать, что организация образовательной деятельности с обучающимися (в том числе из числа обучающихся с ОВЗ и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении) в дошкольных образовательных организациях или в соответствующих структурных подразделениях образовательных организаций осуществляется в соответствии с порядком, утвержденным приказом Минобрнауки России от 30 августа 2013 г. N 1014 "Об утверждении Порядка организации и





осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования".

Одновременно Департамент информирует о том, что объектом внимания Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" являются 2 категории обучающихся с особыми образовательными потребностями - инвалиды (дети-инвалиды) и лица с ОВЗ.

Статус инвалида (ребенка-инвалида) присваивает бюро медико-социальной экспертизы, статус обучающегося с ОВЗ - психолого-медико-педагогическая комиссия (далее - ПМПК), деятельность которой регламентируется приказом Минобрнауки России от 20 сентября 2013 г. N 1082 "Об утверждении положения о психолого-медико-педагогической комиссии".

Исчерпывающего перечня заболеваний, при наличии которых обучающиеся признаются лицами с ОВЗ, нет. ПМПК принимает решение о выдаче заключения коллегиально с учетом особых образовательных потребностей обучающихся и индивидуальной ситуации развития.

Таким образом, категория "обучающийся с ОВЗ" определена не с точки зрения собственно ограничений по здоровью, а с точки зрения необходимости создания специальных условий получения образования, исходя из решения коллегиального органа - ПМПК.

Не каждому ребенку-инвалиду требуются специальные условия для получения им образования. Тогда он - не обучающийся с ОВЗ, и получает реабилитационные услуги в иных сферах (здравоохранении, социальной защите, но не в образовании).

Вместе с тем один и тот же обучающийся может быть и инвалидом, и лицом с ОВЗ. В таком случае у него есть и заключение ПМПК и индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида, в которой в разделе, посвященном образовательной реабилитации, должны быть соответствующие пометки.

Департамент также сообщает о том, что в настоящее время Минобрнауки России разработан законопроект "О внесении изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" в части регулирования вопросов образования лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья", которым, в том числе предлагается новая редакция определения категории обучающихся с ОВЗ. Инвалид (ребенок-инвалид) может быть приравнен по правовому статусу к лицу с ОВЗ в случае подтверждения заключением ПМПК наличия у инвалида (ребенка-инвалида) физических, психических, интеллектуальных, сенсорных и (или) других нарушений, обуславливающих его особые образовательные потребности, препятствующие получению образования без создания специальных условий. Таким образом, инвалид (ребенок-инвалид), которому для получения качественного доступного образования с учетом его особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья необходимо создание специальных условий, должен пройти обследование ПМПК и получить соответствующее заключение.

Одновременно Департамент обращает внимание на то, что в соответствии с пунктом 21 плана законопроектной деятельности Правительства Российской Федерации на 2017 г., утвержденного Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2016 г. N 2831-р, срок внесения указанного проекта федерального закона в Правительство Российской Федерации - декабрь 2017 года.

Заместитель директора Департамента  
И.В.МАНУЙЛОВА



**Вопрос:** Работник болел в период ежегодного отпуска, и в этот период попал нерабочий праздничный день. Поскольку отпуск продлевается на период приходящихся на него нерабочих дней, работник подал заявление об использовании положенной части отпуска. На работе ему отказали в продлении отпуска, так как праздничные нерабочие дни в период отпуска не включаются. Имеет ли работник право продлить (отгулять после) часть отпуска, которая совпала с периодом нахождения на больничном и нерабочим праздничным днем?

**Ответ:**

**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ**

### **ПИСЬМО**

**от 7 декабря 2020 г. N ПГ/56467-6-1**

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, зарегистрированное 18 ноября 2020 года, в пределах компетенции сообщает.

Согласно статье 114 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков регламентирован статьей 122 ТК РФ.

В соответствии с абзацем вторым части первой статьи 124 ТК РФ в случае временной нетрудоспособности работника ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

ТК РФ не определяет, в каких случаях отпуск продлевается, а в каких переносится.

Согласно части первой статьи 423 ТК РФ впрямь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с ТК РФ законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные и иные нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией Российской Федерации, Постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 года N 2014-1 "О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств", применяются постольку, поскольку они не противоречат ТК РФ.

Таким образом, Правила об очередных и дополнительных отпусках, утвержденные НКТ СССР 30 апреля 1930 г. N 169 (далее - Правила), могут применяться лишь в части, не противоречащей ТК РФ.

Абзац второй пункта 18 Правил устанавливает, что если причины, мешающие работнику уйти в отпуск, наступили во время пребывания работника в отпуске, то срок возвращения из отпуска автоматически удлиняется на соответствующее количество дней, причем работник обязан немедленно уведомить об этом нанимателя.

Часть первая статьи 124 ТК РФ содержит и другой вариант предоставления не использованного по причине временной нетрудоспособности отпуска - перенесение на другой срок. С учетом вышеизложенного полагаем, что для этого требуется волеизъявление работника, т.е. наличие его письменного заявления с просьбой



перенести отпуск на другой срок. В данной ситуации конкретный срок использования отпуска определяется работодателем, но с обязательным учетом пожеланий работника.

При этом в случае переноса ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок количество фактически использованных работником дней отпуска не будет соответствовать количеству дней отпуска, оплаченных работодателем. В этом случае производится перерасчет отпускных.

Согласно части первой статьи 120 ТК РФ нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Дни, являющиеся нерабочими праздничными днями, указаны в части первой статьи 112 ТК РФ.

**Таким образом, именно этот день должен быть исключен из продолжительности отпуска работника, в связи с чем срок выхода из отпуска отодвигается на один день.**

Таким образом, в случае заболевания (травмы) работника и представления им к оплате листка нетрудоспособности, оформленного в установленном порядке, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен на количество календарных дней временной нетрудоспособности (с учетом выходных и праздничных дней), совпавших с периодом отпуска, либо по согласованию с работником перенесен на другой срок.

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник Юридического управления  
Б.С.ГУДКО

07.12.2020



**Вопрос:** Работница ушла в очередной отпуск перед отпуском по беременности и родам до 20.07.2016. Потом она принесла больничный по беременности и родам с 18.07.2016 и заявление о переносе трех дней (которые приходились на 18 - 20 июля) отпуска на период после выхода из отпуска по уходу за ребенком.

На каком основании работодатель может перенести недогулянные дни отпуска и можно ли их перенести на период после выхода из отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком?

**Ответ:**

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО**

**от 20 сентября 2016 г. N 14-2/В-899**

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел письмо <...> и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в письме от 29 июля 2016 г. N 55, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Условия и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, работающим по трудовому договору в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, регулируются главой 19 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс).

В соответствии со статьей 114 Кодекса работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Согласно статье 255 Кодекса женщинам по их заявлению 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.

В силу части первой статьи 124 Кодекса ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника.

**Таким образом, в случае наступления страхового случая в период нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске выданный ему на этот период листок нетрудоспособности подлежит оплате в общеустановленном порядке.**

На основании пункта 8 статьи 6 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" пособие по временной



нетрудоспособности выплачивается застрахованному лицу за все календарные дни, включая выходные и праздничные дни, приходящиеся на период временной нетрудоспособности.

**В случае если дата начала отпуска по беременности и родам приходится на период пребывания работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, то ежегодный отпуск должен быть либо продлен на число календарных дней нетрудоспособности работника, либо перенесен на другой срок.**

**Основанием для продления или перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска будут являться заявление работницы и листок нетрудоспособности.**

В случае продления ежегодного оплачиваемого отпуска на число календарных дней отпуска по беременности и родам ежегодный отпуск должен быть предоставлен непосредственно после окончания отпуска по беременности и родам и до начала отпуска по уходу за ребенком, поскольку нахождение работника одновременно в двух отпусках, предоставляемых по разным основаниям, законодательством не предусмотрено.

При продлении ежегодного оплачиваемого отпуска на число дней отпуска по беременности и родам количество фактически использованных дней отпуска будет соответствовать количеству оплаченных дней.

При переносе ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок срок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется работодателем с учетом пожеланий работника.

При этом в случае переноса ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок количество фактически использованных работником дней отпуска не будет соответствовать количеству дней отпуска, оплаченных работодателем. В этом случае производится перерасчет отпускных.

Директор Департамента оплаты труда, трудовых отношений  
и социального партнерства Минтруда России  
М.С.МАСЛОВА

20.09.2016



Зарегистрировано  
Министерством семьи, труда  
и социальной защиты населения  
Республики Башкортостан  
Регистрационный N 1  
9 июня 2021 года

Согласовано  
Республиканский союз  
"Федерация профсоюзов  
Республики Башкортостан"  
Председатель  
Г.Ф.Мирошниченко  
Регистрационный N 73  
31 мая 2021 года

Министр образования и науки  
Республики Башкортостан  
А.В.Хажин  
25 мая 2021 года  
Председатель Башкирской  
Республиканской организации  
Профсоюза работников народного  
образования и науки  
Российской Федерации  
С.Н. Пронина  
25 мая 2021 года

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
МЕЖДУ БАШКИРСКИМ РЕСКОМОМ ПРОФСОЮЗА  
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
И МИНИСТЕРСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ  
И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН  
НА 2021 - 2023 ГОДЫ**

(Извлечение)

**4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок



определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России и Минобрнауки России в установленных сферах ведения и, в частности, приказом N 1601.

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом N 536, предусматривая в них в том числе:

а) порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

б) порядок и условия осуществления педагогической деятельности в организациях с круглосуточным пребыванием детей применительно к порядку и условиям, установленным при вахтовом методе (в том числе в период карантина, чрезвычайных ситуаций, в том числе санитарно-эпидемиологических);

в) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса РФ;

г) освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

д) условия реализации права педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом как непосредственно в образовательной организации, так и за ее пределами;

е) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

ж) возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

4.3. Педагогические работники, ведущие преподавательскую работу (учебную нагрузку), привлекаются к работе в образовательной организации в пределах установленного объема учебной нагрузки (преподавательской работы), выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы работников, которая не конкретизирована количеством часов и требует затрат рабочего времени, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками и трудовым договором, регулируется правилами внутреннего



трудового распорядка, графиками и планами работы образовательной организации, планами работы педагогического работника.

4.4. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям (преподавателям), для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняются ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

4.5. Объем учебной нагрузки, установленный учителям (преподавателям) в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), обучающихся.

4.6. Объем учебной нагрузки учителей (преподавателей) меньше или больше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

4.7. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.8. Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации (включая руководителей и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием, методических кабинетов и др.) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа при условии, если учителя (преподаватели), для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее ставки и с соблюдением условия п. 4.3 Соглашения.

4.9. Учебная нагрузка непедагогических работников, ведущих преподавательскую работу (учебную нагрузку) помимо основной работы в той же организации, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Данная преподавательская работа (учебная нагрузка), выполняемая указанными лицами в пределах рабочего времени по основному месту работы, оформляется на условиях совмещения профессий путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору по основной должности.

4.10. Распределение учебной нагрузки педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях.

4.11. Тарификация учителей, обучающихся на дому длительно или хронически болеющих детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год - по 31 августа.

4.12. Стороны подтверждают:

- 1) Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для:  
-медицинских работников не более 39 часов в неделю;





-женщин, работающих в сельской местности, не более 36 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

-работников, являющихся инвалидами I или II группы, не более 35 часов в неделю;

-помощников воспитателей и младших воспитателей, работающих в учреждениях или в группах с детьми с туберкулезной интоксикацией, не более 36 часов в неделю, независимо от результатов специальной оценки условия труда.

2) При составлении расписания занятий организация исключает нерациональные затраты времени работников, ведущих учебную нагрузку, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями.

Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа.

Работодатель знакомит педагогических работников под подпись с расписанием занятий и вносимыми в них изменениями заблаговременно (не позднее чем за 1 рабочий день).

В случае внесения изменений в срочном порядке - с использованием всех доступных средств уведомления.

3) Вопрос присутствия (отсутствия) работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4) Ежегодный отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности и оплачивается в полном размере при условии, что работник не просит предоставить ему только часть отпуска.

5) Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из полной продолжительности отпуска (42 и 56 календарных дней).

6) Длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется на условиях и в порядке, установленном приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 N 644.

В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, с согласия работника допускается перенос отпуска на более поздний срок, чем указан в заявлении работника.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Иные вопросы предоставления длительного отпуска, не предусмотренные Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 N 644 и Соглашением, определяются коллективным договором образовательной организации.

7) В соответствии со ст. 101 и 119 ТК РФ за выполнение дополнительной нагрузки, эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени определяются следующие должности работников, работающих на условиях ненормированного рабочего дня:

-руководитель (директор, заведующий) образовательной организации,



структурного подразделения, филиала организации, заместитель руководителя;  
-главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер;  
-водитель;  
-методист, секретарь, секретарь-машинистка, делопроизводитель;  
-шеф-повар;  
-концертмейстер, аккомпаниатор, балетмейстер.

Локальными нормативными актами, коллективными договорами образовательных организаций данный перечень может быть расширен.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором образовательной организации, но не менее трех календарных дней.

8) В соответствии со ст. 95 ТК РФ накануне нерабочих праздничных дней рекомендуется ограничение привлечения педагогических работников, ведущих преподавательскую работу (учебную нагрузку) к другой части педагогической работы сверх предусмотренной расписанием уроков, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий.

9) По семейным обстоятельствам (рождение ребенка, регистрация брака, смерть близкого родственника и др.) работнику по его письменному заявлению предоставляются свободные от работы дни. В коллективном договоре образовательной организации определяется конкретная продолжительность этих дней и условия их предоставления.

10) Беременным женщинам предоставляется возможность медицинского обследования в рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы при сроках беременности до 12 недель - 1 день, с 12 до 20 недель - 2 дня, 20 и более недель - 3 дня.

4.13. Педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, педагогам дополнительного образования организаций дополнительного образования, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, предоставление ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней осуществляется вне зависимости от количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в группах (классах) и от продолжительности работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

Воспитателям, осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы.

4.14. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода, определяемого локальным нормативным актом образовательной организации (месяц, квартал, полугодие, год).

Учетный период для водителей, работающих по суммированному учету рабочего времени, - один месяц.

Суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При учете рабочего времени работников с суммированным учетом рабочего времени подсчет часов для оплаты



сверхурочной работы за учетный период производится в соответствии с Информацией Минтруда РБ о норме рабочего времени в Республике Башкортостан на соответствующий календарный год.

4.15. Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время.

4.16. Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры образовательных организаций условие о предоставлении 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 без матери в возрасте до четырнадцати лет, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.



## КОММЕНТАРИЙ

### к нормативным правовым актам, регулирующим вопросы продолжительности ежегодных основных и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работников образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение (Извлечение)

*Комментарий подготовлен экспертом*

*Общероссийского Профсоюза образования В.Н. Понкратовой*

*Источник: Информационный бюллетень №2 «Ежегодные оплачиваемые отпуска работников образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение.*

*Сборник нормативных правовых актов с комментариями», (издание 2-е переработанное и дополненное), ЦС Профсоюза, Москва, май 2020 г.*

<...>

#### Раздел 4.

#### **Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников и руководителей дошкольных образовательных организаций**

Для педагогических работников и руководителей дошкольных образовательных организаций разделом I приложения к постановлению Правительства РФ № 466 предусмотрен ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 или 56 календарных дней.

Общеустановленная продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников дошкольных образовательных организаций составляет 42 календарных дня. Удлиненные отпуска такой продолжительности предоставляются педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, в которых функционируют **только группы общеразвивающей направленности**, осуществляющие реализацию образовательной программы дошкольного образования.

Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней предоставляются педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, **если они работают с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении**. В данном случае имеется в виду, что все педагогические работники, принимающие непосредственное участие в работе с такими детьми, имеют право на отпуск указанной продолжительности.

Следует также учесть, что предоставление педагогическим работникам ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью, составляющей 56 календарных дней, со дня вступления в силу постановления №466 **не обусловлено необходимостью выполнения работы в течение полного рабочего дня** в дошкольных группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья или в дошкольных санаторных группах для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, как это предусматривалось при ранее действовавшем регулировании.

Организация образовательной деятельности с обучающимися в дошкольных образовательных организациях, в т.ч. из числа обучающихся с ограниченными



возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении осуществляется в соответствии с порядком, утвержденным приказом Минобрнауки России от 30 августа 2013 г. № 1014 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования".

В соответствии с порядком, предусмотренным указанным приказом, образовательная деятельность по образовательным программам дошкольного образования в образовательной организации осуществляется в группах. Группы могут иметь общеразвивающую, компенсирующую, оздоровительную или комбинированную направленность.

В группах общеразвивающей направленности осуществляется реализация образовательной программы дошкольного образования.

В группах компенсирующей направленности осуществляется реализация адаптированной образовательной программы дошкольного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей, обеспечивающей коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

Группы оздоровительной направленности создаются для детей с туберкулезной интоксикацией, часто болеющих детей и других категорий детей, нуждающихся в длительном лечении и проведении для них необходимого комплекса специальных лечебно-оздоровительных мероприятий. В группах оздоровительной направленности осуществляется реализация образовательной программы дошкольного образования, а также комплекс санитарно-гигиенических, лечебно-оздоровительных и профилактических мероприятий и процедур.

В группах **комбинированной направленности осуществляется совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья** в соответствии с образовательной программой дошкольного образования, адаптированной для детей с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей, обеспечивающей коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

Следует отметить, что педагогические работники, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, находящимися в **составе групп комбинированной направленности**, имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней **независимо о количества таких обучающихся**.

Определение продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска руководителей дошкольных образовательных организаций осуществляется в зависимости от того, какие группы функционируют в данной организации.

В соответствии с пунктами 2 и 3 раздела I приложения к постановлению №466 ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется руководителям дошкольных образовательных организаций, в которых могут функционировать либо только группы общеразвивающей направленности, либо наряду с такими группами группы компенсирующей, оздоровительной или комбинированной направленности.



Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска руководителей, должности которых указаны в разделе II номенклатуры, работающих в дошкольных организациях, непосредственно созданных только для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) для лиц, нуждающихся в длительном лечении, должны составлять 56 календарных дней в соответствии с пунктами 5 и 6 раздела I приложения к постановлению №466.

## **Раздел 5.**

### **Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников и руководителей образовательных организаций дополнительного образования**

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников и руководителей организаций дополнительного образования в соответствии с пунктами 1-3 раздела II приложения к постановлению Правительства РФ №466 составляет 42 календарных дня за исключением педагогических работников и руководителей, работающих в организациях дополнительного образования в области искусств (детские школы искусств по видам искусств), предусмотренных в пунктах 4-6.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня будет также предоставляться педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений организаций дополнительного образования, реализующих в соответствии с п. 5 части 4 статьи 23 Федерального закона № 273 образовательные программы дошкольного образования, программы профессионального обучения.

Продолжительность основного отпуска педагогических работников и руководителей организаций дополнительного образования, работающих в организациях дополнительного образования в области искусств (детские школы искусств по видам искусств) в соответствии с пунктами 4-6 раздела II приложения к постановлению Правительства РФ № 466, составляет 56 календарных дней.

**Продолжительность основного отпуска, составляющая 56 календарных дней, предусмотрена также педагогам дополнительного образования, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в организациях дополнительного образования.**

## **Раздел 6.**

### **Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников и руководителей общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, организаций дополнительного профессионального образования**

В соответствии с пунктом 1 раздела III приложения к постановлению Правительства РФ № 466 продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней для **всех педагогических работников** общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, организаций



дополнительного профессионального образования, должности которых указаны в разделе I Номенклатуры должностей.

**Исключение установлено только для воспитателей, музыкальных руководителей, непосредственно работающих в группах для детей дошкольного возраста общеразвивающей направленности.** Воспитателям, музыкальным руководителям групп общеразвивающей направленности, функционирующих в образовательных организациях, указанных в разделе III приложения к постановлению Правительства РФ № 466, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск установлен продолжительностью 42 календарных дня.

Если же в перечисленных в разделе III приложения к постановлению Правительства РФ № 466 образовательных организациях функционируют группы для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, либо дети с ограниченными возможностями здоровья находятся в группах комбинированной направленности, то воспитателям, музыкальным руководителям, работающим в таких группах, отпуск предоставляется продолжительностью 56 календарных дней. При этом, как было указано выше, для предоставления отпуска такой продолжительности этим работникам не требуется выполнять педагогическую работу в указанных группах в течение полного рабочего дня, т.е. выполнять педагогическую работу в пределах нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы по соответствующим должностям педагогических работников.

Вместе с тем, принимая во внимание, что в летнее время значительно уменьшается количество детей, посещающих дошкольные группы общеразвивающей направленности, коллективными договорами общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, организаций дополнительного профессионального образования, в которых созданы такие группы для детей, **воспитателям и музыкальным руководителям указанных групп могут предусматриваться в соответствии с частью второй статьи 116 Трудового кодекса РФ ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска с тем, чтобы общая продолжительность ежегодных отпусков этих педагогических работников соответствовала 56 календарным дням, которые установлены для всех других педагогических работников соответствующих организаций.**

Руководителям общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, организаций дополнительного профессионального образования, должности которых указаны в разделе II Номенклатуры должностей, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 56 календарных дней.

Следует учесть, что ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней руководителям, указанным в подразделе 2 раздела II Номенклатуры должностей, работающим в образовательных организациях высшего образования и организациях дополнительного профессионального образования, предоставляется теперь независимо от осуществления такими работниками преподавательской работы, но при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью.

Необходимо обратить внимание на то, что правом на ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней такие



педагогические работники, как педагоги библиотекари общеобразовательных организаций и тьюторы (за исключением тьюторов образовательных организаций высшего образования, отнесенных к учебно-вспомогательному персоналу), со дня вступления в силу постановления №466.

Необходимо учесть также, что ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней предоставляются всем педагогическим работникам (за исключением, как было отмечено выше, воспитателей и музыкальных руководителей дошкольных групп общеразвивающей направленности, которым устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня), а также заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, **осуществляющих свою деятельность непосредственно в структурных подразделениях:**

– общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, дополнительные общеобразовательные программы (включая дополнительные общеразвивающие программы, дополнительные предпрофессиональные программы), программы профессионального обучения;

– профессиональных образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы (включая образовательные программы дошкольного образования), программы профессионального обучения, дополнительные общеобразовательные программы (включая дополнительные общеразвивающие программы, дополнительные предпрофессиональные программы), дополнительные профессиональные программы;

– образовательных организаций высшего образования, реализующих основные общеобразовательные программы (включая образовательные программы дошкольного образования), образовательные программы среднего профессионального образования, программы профессионального обучения, дополнительные общеобразовательные программы (включая дополнительные общеразвивающие программы, дополнительные предпрофессиональные программы), дополнительные профессиональные программы;

– организаций дополнительного профессионального образования, реализующих дополнительные общеобразовательные программы (включая дополнительные общеразвивающие программы, дополнительные предпрофессиональные программы).

Педагогическим работникам, а также руководителям (включая их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей), работающим в межшкольных учебных комбинатах, учебно-производственных мастерских, ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска будут предоставляться с учетом того, к какому типу образовательных организаций будут отнесены эти организации на основании их уставов и реализуемых ими образовательных программ.

Указанные организации могут быть, к примеру, отнесены:

– к общеобразовательным организациям, если в качестве основной цели их деятельности будет являться образовательная деятельность по реализации образовательных программ основного общего и (или) среднего общего образования, наряду с которыми могут реализовываться дополнительные общеобразовательные программы, программы профессионального обучения;

– к профессиональным образовательным организациям, если в качестве основной цели их деятельности будет являться образовательная деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, наряду с которыми могут реализовываться основные общеобразовательные программы,





программы профессионального обучения, дополнительные общеобразовательные программы, дополнительные профессиональные программы.

При предоставлении отпусков педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, отнесенных на основании их уставов как к общеобразовательным, так и к профессиональным организациям, будет применяться раздел III приложения к постановлению Правительства РФ № 466.

Отпуска педагогических работников и руководителей нетиповых образовательных организаций определены разделом V «Образовательные организации, имеющие право реализации основных и дополнительных образовательных программ, не относящихся к типу таких образовательных организаций, и действующие в целях выявления и поддержки лиц, проявивших выдающиеся способности, а также лиц, добившихся успехов в учебной деятельности, научной (научно-исследовательской) деятельности, творческой деятельности и физкультурно-спортивной деятельности (нетиповые образовательные организации). Особенности предоставления отпусков указаны в разделе 2 настоящего комментария с учетом положений части 5 статьи 77 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

<...>

## Раздел 9.

### **Особенности регулирования продолжительности ежегодных отпусков отдельных категорий работников, для которых постановлением Правительства РФ № 466 не сохранена продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков**

В связи с признанием утратившим силу постановления Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 (с изменениями и дополнениями) отсутствует правовое основание для предоставления ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков для руководителей и иных работников организаций, не являющихся образовательными организациями, которыми они пользовались до принятия постановления Правительства РФ № 466.

К ним относятся:

–директора (заведующие), их заместители, заведующие отделами и другими структурными подразделениями, методисты, педагоги-психологи учебных, учебно-методических, методических кабинетов (центров);

–директора (заведующие) организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (если основной целью их деятельности в соответствии с уставом не является образовательная деятельность), их заместители, руководители структурных подразделений, их заместители;

–заведующие педагогической частью учреждений здравоохранения, учреждений и организаций социального обслуживания.

Для указанных работников ежегодный основной отпуск, после вступления в силу постановления Правительства РФ № 466 должен предоставляться общеустановленной продолжительности, составляющей 28 календарных дней.

Вместе с тем, до возможного урегулирования в централизованном порядке вопросов продолжительности отпусков перечисленных категорий работников, которые в соответствии с постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 г. №724 (с изменениями и дополнениями) пользовались ежегодными основными удлиненными



оплачиваемыми отпусками, может быть решен вопрос о сохранении прежней продолжительности отпуска указанных работников путем отнесения соответствующих должностей работников к работникам с ненормированным рабочим днем, учитывая, что руководители и другие работники учебных, учебно-методических, методических кабинетов (центров), а также руководители других организаций, не являющихся образовательными организациями, как правило, привлекаются к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени.

Поскольку действующим законодательством максимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска для работников с ненормированным рабочим днем не установлена, то указанным работникам в порядке, установленном статьей 119 ТК РФ, может быть установлен ежегодный дополнительный отпуск, общая продолжительность которого с учетом ежегодного основного оплачиваемого отпуска будет составлять либо 42, либо 56 календарных дней.

При решении указанного вопроса необходимо исходить из того, что предоставление работнику дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день не связано с дополнительными финансовыми затратами, если не требуется замена работника на период его дополнительного отпуска, поскольку фонд оплаты труда предусматривается на 12 месяцев, за счет которого за рабочее время работнику выплачивается заработная плата, а за дни дополнительного отпуска производится оплата отпуска.

## **Раздел 10.**

### **Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем**

В соответствии со **статьей 119 ТК РФ** работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в федеральных государственных учреждениях нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, в государственных учреждениях субъекта Российской Федерации нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (**часть вторая в ред. Федерального закона от 02.04.2014 №55-ФЗ**).

В отличие от прежней редакции этой нормы, предусматривавшей возможность компенсировать работникам с ненормированным рабочим днем (с их письменного согласия) переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени как сверхурочную работу в случае, когда такой отпуск не предоставляется, статья 119 в нынешней редакции однозначно указывает на то, что работникам, отнесенным к категории работников с ненормированным рабочим днем, должен предоставляться только ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (далее – дополнительный отпуск).

Необходимо также отметить, что в соответствии с указанной статьей вопросы определения конкретных перечней работников с ненормированным рабочим днем, а



также продолжительности дополнительного отпуска отнесены к компетенции самих организаций, а не органов государственной власти или органов местного самоуправления.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления вправе лишь устанавливать порядок и условия предоставления дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, как это, к примеру, определено для организаций, финансируемых из федерального бюджета, постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 № 884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях» (с изменениями и дополнениями).

Как было указано выше, эти правила не устанавливают ни перечней работников, ни конкретную продолжительность дополнительного отпуска.

Согласно указанному постановлению Правительства РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам федеральных государственных учреждений, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным актом учреждения.

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.



## **Раздел 11.**

### **Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска и сокращенная продолжительность рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда**

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда регулируется статьей 117 ТК РФ.

В соответствии с указанной статьей 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.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй статьи 117 ТК РФ, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

<...>

## **Раздел 13.**

### **Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.**

#### **Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков**

Стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, определяется в соответствии со статьей 121 ТК РФ.

Следует обратить внимание на некоторые существенные изменения, внесенные в указанную статью Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ. Так, установлено, что в стаж, дающий право на ежегодный основной 96 оплачиваемый отпуск, равно как и на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, включается лишь время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность не превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

Таким образом, все дни отпусков без сохранения заработной платы, превышающие 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета при определении права на основной и дополнительный отпуск, а также при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск.

Вместе с тем, это не может означать, что ежегодный основной отпуск работнику (как за первый рабочий год, так и за последующее время) должен предоставляться



пропорционально за проработанное количество месяцев в рабочем году, **что неправомерно** продолжает практиковаться в образовательных организациях.

В соответствии со статьей 122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Этой же статьей определены также категории работников, которым оплачиваемый отпуск за первый год работы по заявлению работника должен быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы.

При применении указанной статьи необходимо учесть, что если работодатель предоставляет работнику отпуск согласно графику за первый год работы через шесть месяцев работы или по соглашению сторон даже раньше, то он не вправе исчислять его пропорционально проработанному времени, как это предусматривалось до 1 февраля 2002 года (т.е. до введения в действие ТК РФ), поскольку у работника возникает право на весь отпуск, а не на его часть.

Неполная продолжительность отпуска возможна лишь в случаях, когда по просьбе работника и с согласия работодателя отпуск разделяется на части в порядке, установленном статьей 125 ТК РФ.

Отпуск за второй и последующие годы работы в соответствии со статьей 123 ТК РФ может предоставляться в любое время рабочего года по графику предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленному в данной организации, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, а также случаев, непосредственно предусмотренных указанной статьей ТК РФ, когда работник имеет право на отпуск в удобное для него время.

Следует отметить, что федеральными законами для педагогических работников не предусмотрено специального порядка использования отпусков только в летний период. Основным принципом регулирования очередности предоставления отпусков является обеспечение нормальной работы организации с учетом специфики его деятельности.

В образовательных организациях очередность предоставления отпусков работникам, в том числе педагогическим работникам, и возможность использования их только в летний период зависит от их типа, режима его работы в летний период, реализуемой образовательной программы, необходимости организации на его базе летних оздоровительных лагерей и других обстоятельств.

## **Раздел 14.**

### **Отпуск при работе по совместительству**

Статьей 286 ТК РФ установлено, что лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Если на работе по совместительству работник не отработал 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

**Это означает, что при заключении с работником-совместителем трудового договора на неопределенный срок продолжительность предоставляемого ему ежегодного оплачиваемого отпуска должна соответствовать продолжительности отпуска по занимаемой должности.**



Пропорционально проработанному времени совместителю может исчисляться лишь денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении, а также оплата отпуска, предоставленного с последующим увольнением в порядке, предусмотренном статьей 127 ТК РФ (см. раздел настоящего комментария «Реализация права на отпуск при увольнении работника»).

В соответствии со статьей 321 ТК РФ общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству (в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливается на общих основаниях.

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.

При этом необходимо учесть, что отпуск без сохранения заработной платы может включаться совместителю в стаж, дающий право на отпуск или выплату компенсации за неиспользованный отпуск, если он не превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

## Раздел 15.

### Продление, перенесение и разделение отпуска на части, отзыв из отпуска

Статья 124 ТК РФ, определяющая порядок продления, перенесения и разделения на части ежегодного оплачиваемого отпуска, претерпела существенные изменения с принятием Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.

Предусмотрена обязанность работодателя продлить или перенести отпуск на другой срок **с учетом пожеланий работника** в случаях, предусмотренных непосредственно указанной статьей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами организации. Так, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, т.е. не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ), 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**.

Положения о переносе отпуска по указанным выше основаниям и преимущественном праве работника выборе новой даты начала отпуска целесообразно предусматривать в коллективном договоре, поскольку несвоевременность предупреждения работника о его начале и несвоевременная оплата за время отпуска полностью являются виной работодателя.

Статьей 124 ТК РФ запрещено не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Отзыв работника из отпуска в соответствии со статьей 125 ТК РФ допускается только с его согласия. При этом работнику предоставлено полное право выбора использовать неиспользованную в связи с этим часть отпуска в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединить к отпуску за следующий рабочий год.



Возникают вопросы, в какой форме должно быть получено согласие работника об отзыве из отпуска и как он должен быть оформлен, поскольку трудовое законодательство этого не регулирует.

Во избежание недоразумений отзыв работника из отпуска и его согласие необходимо оформлять соответствующим распорядительным документом.

Во-первых, это необходимо потому, что закон предусматривает предоставление работнику в другое время именно части неиспользованного отпуска, в том числе путем присоединения этой части отпуска к отпуску за следующий год. Следовательно, предоставление отпуска в другое время должно быть соответствующим образом оформлено и оплачено с учетом вновь исчисленного среднего заработка.

Во-вторых, обязанности отозванного из отпуска работника могут быть связаны с подписанием распорядительных документов, договоров, с материальной и другой ответственностью, допуском к чему-либо и т.д., и если отзыв соответствующим образом не оформить, то его действия могут быть признаны незаконными.

Денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы после выхода из отпуска, а средний заработок за дни отпуска, предоставленного в другое время, подсчитывается заново.

## Раздел 16.

### Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

В соответствии со статьей 126 ТК РФ по письменному заявлению работника часть отпуска, **превышающая 28 календарных дней** может быть заменена денежной компенсацией, в том числе и в период работы.

Следует заметить, что работодатель может, но не обязан осуществлять такую замену части отпуска работника в натуре на денежную компенсацию.

Такая замена означает, что за один и тот же период работнику должна производиться двойная выплата: в виде компенсации за часть отпуска, который не будет использован, и заработная плата за период работы. Следовательно, для двойной выплаты необходим двойной фонд оплаты труда, что в бюджетных учреждениях не всегда возможно по объективным причинам, если нет экономии фонда оплаты труда.

Кроме того, факт замены отпуска денежной компенсацией означает, что работник должен вместо отпуска **исполнять свои должностные обязанности, а это во многих образовательных организациях невозможно**, поскольку период отпусков работников, как правило, совпадает с каникулярным периодом для обучающихся или сокращением объема работы в летний период в дошкольных организациях, когда работа по должности может отсутствовать.

В то же время, просьба работника о замене части отпуска денежной компенсацией и желание досрочно выйти на работу либо сократить свой отпуск при его предоставлении может совпадать с интересами организации и наличием у него финансовой возможности, например, для замены отсутствующего по болезни работника, которому будет выплачиваться пособие из средств социального страхования.

В некоторых случаях работники просят заменить часть отпуска денежной компенсацией, соглашаясь выполнять работу не по занимаемой должности, например, в оздоровительном лагере на оплачиваемой должности.



В таких случаях нет необходимости осуществлять замену части отпуска на денежную компенсацию, поскольку законодательство не запрещает работнику в период его отпуска выполнять другую оплачиваемую работу.

Необходимо заметить, что 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.

Из такого порядка вытекает, что работники, не имеющие ни дополнительных отпусков, ни удлиненной его продолжительности, ни при каких обстоятельствах в период работы не смогут получить денежную компенсацию за неиспользованный отпуск.

В соответствии с указанной статьей ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, 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, а также случаев, установленных ТК РФ).

## Раздел 17.

### Реализация права на отпуск при увольнении работника

В соответствии со статьей 127 ТК РФ работнику при увольнении выплачивается денежная компенсация **за все неиспользованные отпуска**.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Применяя указанный порядок к учителям и преподавателям (в том числе работающим по совместительству) при увольнении их по истечении десяти месяцев работы в рабочем году, необходимо учесть, что денежная компенсация за неиспользованный отпуск им выплачивается в размере среднего заработка за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней. В остальных случаях – из расчета **4,67** дня за каждый проработанный месяц.

При увольнении работников с другой продолжительностью отпуска количество календарных дней ежегодного основного и ежегодного дополнительного отпусков, приходящихся на один проработанный в рабочем году месяц, определяется путем деления установленной продолжительности отпуска по должности на 12 месяцев.





Например,  $56 : 12 = 4,67$  календарных дня;  $42 : 12 = 3,5$  календарных дня;  $28 : 12 = 2,33$  календарных дня;  $28+14$  (дополнительный отпуск) :  $12 = 3,5$  календарных дня и т.д.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

– все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, **если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года**, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);

– излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

## Раздел 18.

### Удержания из заработной платы при увольнении за неотработанные дни отпуска

В соответствии со ст.137 ТК РФ с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 30 июня 2006 № 90-ФЗ, предусматриваются случаи удержания причитающейся работнику при увольнении заработной платы за неотработанные дни отпуска, если работник уволился до окончания того рабочего года, в счет которого уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск.

**Удержания** за неотработанные дни отпуска **не производятся**, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным:

– пунктом 8 части первой статьи 77 (отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса);

– пунктами 1 (ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем), 2 (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) или 4 (смена собственника имущества организации – в отношении руководителя организации, его заместителей, и главного бухгалтера) части первой статьи 81;

– пунктами 1 (в связи с призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу), 2 (в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда), 5 (в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативным и правовыми актами Российской Федерации), 6 (в связи со смертью работника либо работодателя – физического лица, а также признанием судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим) и 7 (в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная



авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ) статьи 83 ТК РФ.

## **Раздел 19.** **Сроки выплаты заработной платы за время отпуска**

В соответствии со ст. 136 ТК РФ оплата отпуска производится **не позднее чем за 3 дня до его начала.**

Исчисление среднего заработка для оплаты отпуска осуществляется в соответствии со статьей 139 ТК РФ в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (в ред. постановлений Правительства РФ от 11 ноября 2009 № 916, от 25 марта 2013 № 257).

При применении указанного постановления Правительства РФ необходимо при расчете среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска использовать среднемесячное число календарных дней, равное 29,3, вместо среднемесячного числа календарных дней, равного 29,4, в соответствии с изменениями, внесенными Федеральным законом от 02 апреля 2014 № 55-ФЗ в статью 139 Трудового кодекса РФ.

Педагогическим работникам образовательных организаций, выполняющим педагогическую работу на должностях с разной продолжительностью отпуска (например, воспитатель дошкольной группы в общеобразовательной организации и учитель либо воспитатель в группе продленного дня этой же школы), а также педагогическую работу помимо основной работы в той же образовательной организации на должностях с разной продолжительностью отпуска, средний заработок должен исчисляться, а оплата отпуска (выплата денежной компенсации за неиспользованные отпуска) производится:

–либо исходя из суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период по каждой должности отдельно;

–либо исходя из общей суммы фактически начисленной заработной платы - на общую продолжительность отпуска, а за часть отпуска, превышающую общую продолжительность, - из заработка по должности с большей продолжительностью отпуска.

По сложившейся практике, расчет за отпуск в профессиональных образовательных организациях за преподавательскую работу лицам, ведущим ее помимо основной работы, осуществляется по окончании учебного года независимо от времени предоставления отпуска по основной должности.

---

Комментарий подготовлен экспертом Общероссийского Профсоюза образования В.Н. Понкратовой

Источник: Информационный бюллетень №2 «Ежегодные оплачиваемые отпуска работников образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение. Сборник нормативных правовых актов с комментариями», (издание 2-е переработанное и дополненное), ЦС Профсоюза, Москва, май 2020 г.



## **ПАМЯТКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ**

### **Что делать, если вы хотите...**

#### **...перенести отпуск на другую дату по сравнению с датой, оговоренной графиком отпусков**

Работодатель перенесет отпуск, если согласуете с ним новые даты или если у вас по закону есть право на отпуск в удобное время. Например, если вы родитель ребенка-инвалида или трех несовершеннолетних детей, младшему из которых нет 14 лет. Чтобы перенести отпуск, принесите работодателю заявление. Если же вы не относитесь к льготникам, получите на заявлении визу руководителя «согласовано».

#### **...заменить отпуск денежной компенсацией**

По закону работодатель не может заменить деньгами 28 дней основного отпуска, а также 7 дней отпуска за работу во вредных условиях труда. Их придется отгулять. Если хотите заменить компенсацией часть отпуска сверх указанных дней или иной отпуск, напишите заявление. Однако имейте в виду, что работодатель может вам отказать. Кроме того, нельзя заменять деньгами отпуска беременным женщинам и несовершеннолетним.

#### **...взять отпуск за свой счет по семейным обстоятельствам**

Согласуйте с работодателем даты отпуска и получите на заявлении визу руководителя «согласовано». Согласовывать отпуск необязательно, если работодатель обязан предоставить вам отпуск без сохранения зарплаты по ч. 2 ст. 128 Трудового кодекса и/или по условиям коллективного договора.

#### **...взять отпуск с завтрашнего дня**

Работодатель обязан оплатить отпуск минимум за три дня до его начала, поэтому просим подать заявление хотя бы за три рабочих дня. Если вопрос критичный, можно на эти три дня оформить отпуск за свой счет. Для этого напишите заявление и согласуйте его с работодателем. Если у вас есть право на отпуск без сохранения зарплаты или на оплачиваемый отпуск в удобное для вас время, согласовывать заявление необязательно, главное, принесите его заявление работодателю.

#### **...перенести отпуск из-за больничного**

Напишите заявление и принесите его работодателю. Если вы заболели уже в отпуске, можете его не переносить, а продлить на дни болезни. Для этого просто сообщите о своем желании руководителю. В любом случае не забудьте сообщить работодателю номер электронного больничного. Если заболел ваш ребенок, переносить из-за этого отпуск работодатель не обязан.

#### **...не идти в отпуск в этом году**

График отпусков обязателен и для работника, и для работодателя, поэтому в отпуск пойти все-таки придется. При желании вы можете перенести время отпуска в течение вашего рабочего года. Для этого согласуйте с работодателем новые даты отдыха.



## РАБОТНИКИ, КОТОРЫЕ МОГУТ ТРЕБОВАТЬ ОТПУСК НЕ ПО ГРАФИКУ В УДОБНОЕ ДЛЯ СЕБЯ ВРЕМЯ\*

Кто	На основании какого документа	Норма
Работник моложе 18 лет	Паспорт	ч.3 ст.122, ст.267 ТК РФ
Работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, при условии, что младшему не исполнилось 14 лет	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Свидетельства о рождении (усыновлении) детей</li> <li>• Документы, подтверждающие установление опеки над ребенком</li> </ul>	ст.262.2 ТК РФ
Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Свидетельства о рождении (усыновлении) детей</li> <li>• Документы, подтверждающие установление опеки над ребенком</li> </ul>	п.4.15 Отраслевого соглашения на 2021 - 2023 годы
Один из родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Справка об установлении инвалидности ребенка</li> <li>• Свидетельство о рождении (усыновлении) ребенка или документ, подтверждающий установление опеки либо попечительства над ребенком</li> <li>• Справка с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что он не использовал право на отпуск в удобное время</li> </ul>	ч.4 ст.123, ст.262.1 ТК РФ
Почетный донор	Удостоверение к нагрудному знаку «Почетный донор России» или «Почетный донор СССР»	ч.4 ст.123 ТК РФ, ст.23 Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ
Ветеран (инвалид войны, участник ВОВ, ветеран боевых действий)	Удостоверение	ч.4 ст.123 ТК РФ, ст.14–19 Федерального закона от 12.01.1995 №5-ФЗ
Герой Социалистического Труда, Герой Труда РФ, полный кавалер ордена Трудовой Славы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Грамота о присвоении звания</li> <li>• Удостоверение к награде</li> <li>• Орденская книжка</li> </ul>	ч.2 ст.6 Федерального закона от 09.01.1997 № 5-ФЗ



Герой Советского Союза, Герой РФ, полный кавалер ордена Славы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Удостоверение к награде</li> <li>• Орденская книжка</li> <li>• Указ Президента, грамота о присвоении звания</li> </ul>	п.1, 2 ст.1.1, п.3 ст.8 Закона РФ от 15.01.1993 №4301-1
Граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и указанные в п. 1–4, 6 ч. 1 ст. 13, ч. 2 ст. 16 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1	Удостоверение	ч.4 ст.123 ТК РФ, п.5 ч.1 ст.14, ч.1, п.1 ч.3 ст.15, ч.1 ст.17 Закона РФ от 15.05.1991 №1244-1
Граждане, которые получили суммарную эффективную дозу облучения более 5 сЗв (бэр) вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне	Удостоверение	ч.4 ст.123 ТК РФ, п.15 ч.1 ст.2 Федерального закона от 10.01.2002 № 2-ФЗ
Ребенок первого или второго поколения граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии на ПО «Маяк», при наличии у него на этой почве заболеваний	Справка по форме из приложения №7 к Положению, утвержденному приказом МЧС от 24.04.2000 № 229	ч.4 ст.123 ТК РФ, ст.12 Федерального закона от 26.11.1998 № 175-ФЗ
Гражданин, который в составе подразделений особого риска участвовал в испытаниях ядерного и термоядерного оружия, ликвидации аварий ядерных установок на средствах вооружения и военных объектах	Удостоверение участника действий подразделений особого риска	ч.4 ст.123 ТК РФ, абз.1–3 п.2 постановления Верховного совета РФ от 27.12.1991 №2123-1

\* Перечень неисчерпывающий. Иные случаи могут быть установлены в коллективном договоре, локальном нормативном акте образовательного учреждения.



## РАБОТНИКИ, КОТОРЫЕ МОГУТ ТРЕБОВАТЬ ОТПУСК НЕ ПО ГРАФИКУ\*

Кто	В какое время предоставить отпуск	На основании какого документа	Норма
Работник, которого отозвали из отпуска	В удобное для работника время в течение текущего рабочего года	<ul style="list-style-type: none"> <li>Приказ об отзыве из отпуска</li> <li>График отпусков</li> </ul>	ч.2 ст.125 ТК РФ
Женщина	<p>Перед отпуском по беременности и родам</p> <p>Сразу после отпуска по беременности и родам</p>	<p>Справка медицинской организации, подтверждающая беременность</p> <p>Приказ о предоставлении отпуска по беременности и родам</p>	<p>ст.122, 260 ТК РФ</p> <p>ст.122, 260 ТК РФ</p>
Мать; отец или другое лицо, если они воспитывают детей без матери, а также опекуны	Сразу после отпуска по уходу за ребенком	Приказ о предоставлении отпуска по уходу за ребенком	ст.260, 264 ТК, п.15 постановления Пленума ВС от 28.01.2014 №1
Мужчина, супруга которого находится в отпуске по беременности и родам	В период нахождения супруги в отпуске по беременности и родам	<ul style="list-style-type: none"> <li>Свидетельство о браке</li> <li>Справка с места работы супруги, подтверждающая ее нахождение в отпуске по беременности и родам/копия приказа о предоставлении отпуска по беременности и родам</li> </ul>	ч.4 ст.123 ТК РФ
Один из родителей (опекунов, попечителей) ребенка в возрасте до 18 лет, работающий в районе Крайнего Севера или в приравненной к нему местности	Период сопровождения ребенка, поступающего на обучение по программам среднего профессионального или высшего образования в организации, расположенной в другой местности	<ul style="list-style-type: none"> <li>Свидетельство о рождении ребенка</li> <li>Документ, подтверждающий установление опеки/попечительства над ребенком</li> <li>Справка с места работы второго родителя/опекуна/попечителя, подтверждающая, что он не воспользовался правом на отпуск в тот же период</li> </ul>	ч.5 ст.322 ТК РФ



Супруг военнослужащего	Одновременно с отпуском супруга- военнослужащего	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Свидетельство о заключении брака</li> <li>• Справка, выписка из графика отпусков или копия приказа об отпуске, которые подтверждают время предоставления отпуска супругу-военнослужащему</li> </ul>	ч.4 ст.123 ТК РФ, п.11 ст.11 Федеральног о закона от 27.05.1998 №76-ФЗ
Совместитель	Одновременно с отпуском по основной работе	Копия приказа об отпуске/ выписка из графика отпусков/ справка о периоде отпуска с основного места работы	ч.1 ст.286 ТК РФ

\* Перечень неисчерпывающий. Иные случаи могут быть установлены в коллективном договоре, локальном нормативном акте образовательного учреждения.

