

**Профсоюз работников народного образования и науки  
Российской Федерации**

## **ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ**



**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)**

**Москва, май 2020 г.**

## Предисловие

### Уважаемые коллеги!

Настоящий информационно-методический бюллетень подготовлен в связи с внесением дополнений и уточнений нормативных правовых актов, регулирующих продолжительность и порядок предоставления ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков педагогических и иных работников образовательных учреждений, педагогических работников и руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей, а также педагогических работников организаций, осуществляющих обучение.

Сборник содержит извлечения из федеральных законов, а также нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, связанные с вопросами регулирования времени отпусков.

Наряду с нормативными правовыми актами настоящий Информационный бюллетень содержит:

- ответы на наиболее часто возникающие обращения по вопросам отпусков;

- комментарий к Номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678, с которой непосредственно связано применение постановления Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

- комментарий к нормативным правовым актам, регулирующим вопросы продолжительности ежегодных основных и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работников образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение.

Председатель Общероссийского  
Профсоюза образования



Г.И.Меркулова

---

Информационный бюллетень подготовлен в отделе по вопросам общего образования аппарата ЦС Профсоюза. Составитель сборника: эксперт В.Н. Понкратова

Использование материалов Информационного бюллетеня допускается с обязательной ссылкой на настоящий Информационный бюллетень.

## СО Д Е Р Ж А Н И Е

<b>Предисловие</b> .....	<b>2</b>
<b>Конституция Российской Федерации (Извлечение)</b> .....	<b>4</b>
<b>Трудовой кодекс Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ) (Извлечение)</b> .....	<b>4</b>
<b>Закон Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»</b>	<b>13</b>
<b>Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"</b> .....	<b>13</b>
<b>Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета» (с изменениями и дополнениями)</b> .....	<b>15</b>
<b>Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета</b> .....	<b>15</b>
<b>Постановление Правительства РФ от 12 июня 2008 г. № 455 «О порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных государственных органах, государственных вне-бюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей»</b>	<b>16</b>
<b>Постановление Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»</b> .....	<b>22</b>
<b>Комментарий к Номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций</b> ....	<b>23</b>
<b>Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»</b> .....	<b>30</b>
<b>Приложение к постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»</b> .....	<b>29</b>
<b>Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (в редакции постановлений Правительства РФ от 11.11.2009 № 916, от 25.03.2013 № 257, от 10.07.2014 № 642, от 15.10.2014 № 1054, от 10.12.2016 № 1339)</b>	<b>36</b>
<b>Письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза об-</b>	<b>44-67</b>

разования от 22.05.2020 года № ВБ-1107\08\235 (В.С.Басюк и Г.И.Меркулова)	
Ответы на вопросы по отпускам, не включенные в вышеуказанное совместное письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования	68
<u>Комментарий</u> к нормативным правовым актам, регулирующим вопросы продолжительности ежегодных основных и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работников образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение .....	76

## КОНСТИТУЦИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Принята 12 декабря 1993 г.

(Извлечение)

<...>

### Статья 37

Пункт 5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

## ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ

(в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ)

(Извлечение)

<...>

### Раздел V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

#### Глава 17. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

##### Статья 106. Понятие времени отдыха

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

##### Статья 107. Виды времени отдыха

Видами времени отдыха являются:  
перерывы в течение рабочего дня (смены);  
ежедневный (междусменный) отдых;  
выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);  
нерабочие праздничные дни;  
отпуска.

<...>

#### 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.

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

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.

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

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

*(в ред. Федерального закона от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ)*

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 продол-

жительность 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.

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

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.

*(в ред. Федерального закона от 2 апреля 2014 г. № 55-ФЗ)*

**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.

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

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 ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

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;

*(в ред. Федерального закона от 25 ноября 2013 г. № 317-ФЗ)*

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

*(абзац введен Федеральным законом от 22.07.2008 № 157-ФЗ)*

*(часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

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;

абзац утратил силу. - Федеральный закон от 22.07.2008 № 157-ФЗ.

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.

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

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.

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

### **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.

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

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.

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

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.

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

### **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:

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

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.

*(часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

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.

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление 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**

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

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).

*(в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ)*



### **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, 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;

(в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 № 157-ФЗ, от 03.07.2016 № 305-ФЗ)

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.

(часть первая в ред. Федерального закона от 23.04.2012 № 35-ФЗ)

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса

для принятия локальных нормативных актов.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

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.

(в ред. Федеральных законов от 04.11.2014 № 333-ФЗ, от 26.07.2019 № 231-ФЗ)

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной 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.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

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.

(часть шестая в ред. Федерального закона от 03.07.2016 № 272-ФЗ)

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 137. Ограничение удержаний из заработной платы**

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

<...>

**при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 настоящего Кодекса. (абз.4 части 2 ст. 137, примеч. авт.)**

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и **четвертым** части второй настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

<...>

## **Раздел XII. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ**

## **Глава 50. ТРУД ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТНОСТЯХ**

<...>

### **Статья 319. Дополнительный выходной день**

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

### **Статья 320. Сокращенная рабочая неделя**

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

### **Статья 321. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск**

Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

### **Статья 322. Порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков**

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, установленный статьей 321 настоящего Кодекса, предоставляется работникам по истечении шести месяцев работы у данного работодателя.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

*(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 г. № 185-ФЗ)*

<...>

### **Статья 325. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно**

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

Лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

(часть первая в ред. Федерального закона от 02.04.2014 № 50-ФЗ)

Федеральные государственные органы, государственные внебюджетные фонды Российской Федерации, федеральные государственные учреждения оплачивают работнику стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов, а также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска.

(часть вторая в ред. Федерального закона от 02.04.2014 № 50-ФЗ)

Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника федерального государственного органа, государственного внебюджетного фонда Российской Федерации или федерального государственного учреждения и членов его семьи и обратно производится по заявлению работника не позднее чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

(в ред. Федерального закона от 02.04.2014 № 50-ФЗ)

Порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, и членов их семей устанавливается нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

(в ред. Федерального закона от 02.04.2014 № 50-ФЗ)

Выплаты, предусмотренные настоящей статьей, являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются работнику федерального государственного органа, государственного внебюджетного фонда Российской Федерации или федерального государственного учреждения и членам его семьи только по основному месту работы работника.

(в ред. Федерального закона от 02.04.2014 № 50-ФЗ)

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в государственных органах субъектов Российской Федерации, территориальных фондах обязательного медицинского страхования, государственных учреждениях субъектов Российской Федерации, устанавливаются нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, в органах местного самоуправления, муници-

пальных учреждениях, - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, у других работодателей, - коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

(в ред. Федеральных законов от 02.04.2014 № 50-ФЗ, от 03.07.2016 № 347-ФЗ)

<...>

## **Глава 52. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

<...>

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

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

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

### **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 государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 г. № 185-ФЗ)

## **ЗАКОН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ «О ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГАРАНТИЯХ И КОМПЕНСАЦИЯХ ДЛЯ ЛИЦ, РАБО- ТАЮЩИХ И ПРОЖИВАЮЩИХ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВ- НЕННЫХ К НИМ МЕСТНОСТЯХ»**

**От 19 февраля 1993 г. № 4520-1 (с изменениями и дополнениями)**

**(Извлечение)**

### **Раздел III. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ОТПУСКОВ**

#### **Статья 14. Дополнительный отпуск**

Кроме установленных законодательством дополнительных отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в северных районах России, устанавливается также в качестве компенсации ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью:

в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня;

в приравненных к ним местностях - 16 календарных дней;

**в остальных районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - 8 календарных дней.**

(в ред. Федерального закона от 22.08.2004 № 122-ФЗ)

## **ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 29 ДЕКАБРЯ 2012 Г. № 273-ФЗ "ОБ ОБРАЗОВАНИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ"**

**(с изменениями и дополнениями)**

**(Извлечение)**

### **Глава 1. Общие положения**

<...>

**Статья 2. Основные понятия, используемые в настоящем Федеральном законе**  
Для целей настоящего Федерального закона применяются следующие основные понятия:

<...>

16) **обучающийся с ограниченными возможностями здоровья** - физическое лицо, имеющее недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, подтвержденные психолого-медико-педагогической комиссией и препятствующие получению образования без создания специальных условий;

17) **образовательная деятельность** - деятельность по реализации образовательных программ;

18) **образовательная организация** - некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана;

19) **организация, осуществляющая обучение**, - юридическое лицо, осуществляющее на основании лицензии наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности;

20) **организации, осуществляющие образовательную деятельность**, - образовательные организации, а также организации, осуществляющие обучение. В целях настоящего Федерального закона к организациям, осуществляющим образовательную деятельность, приравниваются индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность, если иное не установлено настоящим Федеральным законом;

21) **педагогический работник** - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

<...>

#### **Статья 47. Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации**

<...>

5. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

<...>

**3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;**

<...>

5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

<...>

#### **Статья 51. Правовой статус руководителя образовательной организации.**

<...>

7. Руководителям образовательных организаций предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные для педагогических работников пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 настоящего Федерального закона.

<...>

#### **Статья 52. Иные работники образовательных организаций**

<...>

4. Заместителям руководителей образовательных организаций, руководителям структурных подразделений и их заместителям предоставляются в **порядке**, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам **пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47** настоящего Федерального закона.

<...>

**Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 "Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях"**

(с изменениями и дополнениями, внесенными постановлением Правительства РФ от 30 сентября 2014 г. № 993)

В соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемые Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях.

2. Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации давать разъяснения по применению Правил, утвержденных настоящим постановлением.

Председатель Правительства  
Российской Федерации

М. Касьянов

**Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях**

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее именуется - дополнительный отпуск) 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 (в ред. пост. Правительства РФ от 30.09.2014 № 993).

2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным актом учреждения (в ред. пост. Правительства РФ от 30.09.2014 № 993).

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.

3. 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.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня. (в ред. пост. Правительства РФ от 30.09.2014 № 993).

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

Абзац второй утратил силу (пост. Правительства РФ от 30.09.2014 № 993).

5. 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.

6. 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.

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

---

**Постановление Правительства Российской Федерации от 12 июня 2008 г. № 455 «О порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей»**

(в ред. Постановлений Правительства РФ от 12.08.2009 № 659 , от 17.12.2010 № 1045, от 30.12.2012 № 1495, от 14.05.2013 № 411, , ... , от 16.10.2014 № 1059, от 07.03.2016 № 171)

В соответствии со статьей 325 Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемые Правила компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и



приравненных к ним местностях, и членов их семей. (в ред. Постановлений Правительства РФ от 17.12.2010 № 1045, от 30.12.2012 № 1495, от 16.10.2014 № 1059)

2. Финансовое обеспечение расходных обязательств Российской Федерации, связанных с реализацией Правил, утвержденных настоящим постановлением, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в федеральном бюджете на соответствующий год на обеспечение выполнения функций федеральными государственными органами, в том числе федеральными органами исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, и обеспечение деятельности соответствующих федеральных государственных учреждений, а также предусмотренных в соответствующих бюджетах государственных внебюджетных фондов Российской Федерации на соответствующий год на обеспечение выполнения их функций. (в ред. Постановлений Правительства РФ от 17.12.2010 № 1045, от 30.12.2012 № 1495, от 16.10.2014 № 1059)

3. Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации давать разъяснения по вопросам, связанным с применением Правил, утвержденных настоящим постановлением. (в ред. Постановления Правительства РФ от 30.12.2012 № 1495)

*Председатель Правительства  
Российской Федерации*

*В.Путин*

*Утверждены  
Постановлением Правительства  
Российской Федерации  
от 12 июня 2008 г. № 455*

**Правила компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах российской федерации, федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей**

(в ред. Постановлений Правительства РФ от 12.08.2009 № 659 , от 17.12.2010 № 1045, от 30.12.2012 № 1495, от 14.05.2013 № 411, , ... , от 16.10.2014 № 1059, от 07.03.2016 № 171)

1. Настоящие Правила устанавливают порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для работников федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - работники учреждений), и членов

их семей.

(в ред. Постановлений Правительства РФ от 17.12.2010 № 1045, от 30.12.2012 № 1495, от 16.10.2014 № 1059)

2. Работникам учреждений и членам их семей 1 раз в 2 года производится компенсация за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета или соответствующих бюджетов государственных внебюджетных фондов Российской Федерации расходов на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска работника и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также провоза багажа весом до 30 килограммов (далее - компенсация расходов).

(в ред. Постановлений Правительства РФ от 17.12.2010 № 1045, от 16.10.2014 № 1059)

3. К членам семьи работника учреждения, имеющим право на компенсацию расходов, относятся неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные), фактически проживающие с работником. (в ред. Постановления Правительства РФ от 17.12.2010 № 1045)

Оплата стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника учреждения производится при условии их выезда к месту использования отпуска работника (в один населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) и возвращения (как вместе с работником, так и отдельно от него).

(в ред. Постановлений Правительства РФ от 12.08.2009 № 659, от 17.12.2010 № 1045)

4. Право на компенсацию расходов за первый и второй годы работы возникает у работника учреждения одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 17.12.2010 № 1045)

В дальнейшем у работника учреждения возникает право на компенсацию расходов за третий и четвертый годы непрерывной работы в указанном учреждении - начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы - начиная с пятого года работы и т.д.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 17.12.2010 № 1045)

Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у членов семьи работника учреждения возникает одновременно с возникновением такого права у работника учреждения.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 30.12.2012 № 1495)

Компенсация расходов является целевой выплатой. Средства, выплачиваемые в качестве компенсации расходов, не суммируются в случае, если работник и члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом на компенсацию.

5. Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

а) оплату стоимости проезда к месту использования отпуска работника учреждения и обратно к месту постоянного жительства - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату

услуг по оформлению проездных документов, предоставление в поездах постельных принадлежностей), но не выше стоимости проезда:

(в ред. Постановлений Правительства РФ от 17.12.2010 № 1045, от 14.05.2013 № 411)

железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

воздушным транспортом - в салоне экономического класса. При использовании воздушного транспорта для проезда работника учреждения и членов его семьи к месту использования отпуска указанного работника и (или) обратно к месту постоянного жительства проездные документы (билеты) оформляются (приобретаются) только на рейсы российских авиакомпаний или авиакомпаний других государств - членов Евразийского экономического союза, за исключением случаев, если указанные авиакомпании не осуществляют пассажирские перевозки к месту использования отпуска либо если оформление (приобретение) проездных документов (билетов) на рейсы этих авиакомпаний невозможно ввиду их отсутствия на дату вылета к месту использования отпуска и (или) обратно;

(в ред. Постановления Правительства РФ от 07.03.2016 № 171)

автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями;

б) оплату стоимости проезда автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси) к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы;

в) оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов на работника и 30 килограммов на каждого члена семьи независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым следует работник и члены его семьи, в размере документально подтвержденных расходов.

6. В случае если представленные работником учреждения документы подтверждают произведенные расходы на проезд по более высокой категории проезда, чем установлено пунктом 5 настоящих Правил, компенсация расходов производится на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленной категорией проезда, выданной работнику (членам его семьи) соответствующей транспортной организацией, осуществляющей перевозку, или ее уполномоченным агентом (далее - транспортная организация), на дату приобретения билета. Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 17.12.2010 № 1045)

7. При отсутствии проездных документов компенсация расходов производится при документальном подтверждении пребывания работника учре-

ждения и членов его семьи в месте использования отпуска (при наличии документов, подтверждающих пребывание в гостинице, санатории, доме отдыха, пансионате, кемпинге, на туристической базе, а также в ином подобном учреждении или удостоверяющих регистрацию по месту пребывания) на основании справки транспортной организации о стоимости проезда по кратчайшему маршруту следования к месту использования отпуска и обратно в размере минимальной стоимости проезда:

(в ред. Постановления Правительства РФ от 17.12.2010 № 1045)

а) при наличии железнодорожного сообщения - по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда;

б) при наличии только воздушного сообщения - по тарифу на перевозку воздушным транспортом в салоне экономического класса;

в) при наличии только морского или речного сообщения - по тарифу каюты X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, каюты III категории речного судна на всех линиях сообщения;

г) при наличии только автомобильного сообщения - по тарифу автобуса общего типа.

8. Компенсация расходов при проезде работника учреждения и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно личным транспортом производится при документальном подтверждении пребывания работника и членов его семьи в месте использования отпуска в размере фактически произведенных расходов на оплату стоимости израсходованного топлива, подтвержденных чеками автозаправочных станций, но не выше стоимости проезда, рассчитанной на основе норм расхода топлива, установленных для соответствующего транспортного средства, и исходя из кратчайшего маршрута следования.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 17.12.2010 № 1045)

9. В случае если работник учреждения проводит отпуск в нескольких местах, то компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест (по выбору работника), а также стоимость обратного проезда от того же места к месту постоянного жительства по фактическим расходам (при условии проезда по кратчайшему маршруту следования) или на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленными пунктом 5 настоящих Правил категориями проезда, выданной транспортной организацией, но не более фактически произведенных расходов.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 17.12.2010 № 1045)

10. В случае использования работником учреждения отпуска за пределами Российской Федерации, в том числе по туристической путевке, производится компенсация расходов по проезду железнодорожным, воздушным, морским, речным, автомобильным транспортом до ближайших к месту пересечения границы Российской Федерации железнодорожной станции, аэропорта, морского (речного) порта, автостанции с учетом требований, установленных настоящими Правилами.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 17.12.2010 № 1045)

При этом основанием для компенсации расходов, кроме перевозочных документов, является копия заграничного паспорта (при предъявлении оригинала) с отметкой органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации.

При следовании к месту проведения отпуска за пределы территории Российской Федерации воздушным транспортом без посадки в ближайшем к месту пересечения государственной границы Российской Федерации аэропорту работником представляется справка, выданная транспортной организацией, осуществлявшей перевозку, о стоимости перевозки по территории Российской Федерации, включенной в стоимость перевозочного документа (билета).

(в ред. Постановления Правительства РФ от 16.10.2014 № 1059)

Указанная в справке стоимость определяется транспортной организацией как процентная часть стоимости воздушной перевозки согласно перевозочному документу, соответствующая процентному отношению расстояния, рассчитанного по ортодромии маршрута полета воздушного судна в воздушном пространстве Российской Федерации (ортодромия по Российской Федерации), к общей ортодромии маршрута полета воздушного судна.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 16.10.2014 № 1059)

11. Письменное заявление о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно представляется работником учреждения не позднее чем за 2 недели до начала отпуска. В заявлении указываются:

(в ред. Постановления Правительства РФ от 17.12.2010 № 1045)

а) фамилия, имя, отчество членов семьи работника, имеющих право на компенсацию расходов, с приложением копий документов, подтверждающих степень родства (свидетельства о заключении брака, о рождении, об усыновлении (удочерении), об установлении отцовства или о перемене фамилии), справки о совместном проживании, копии трудовой книжки неработающего члена семьи;

б) даты рождения несовершеннолетних детей работника;

в) место использования отпуска работника и членов его семьи;

г) виды транспортных средств, которыми предполагается воспользоваться;

д) маршрут следования;

е) примерная стоимость проезда.

12. Компенсация расходов производится учреждением исходя из примерной стоимости проезда на основании представленного работником учреждения заявления не позднее чем за 3 рабочих дня до отъезда работника в отпуск.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 17.12.2010 № 1045)

Для окончательного расчета работник учреждения обязан в течение 3 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, багажных квитанций, других транспортных докумен-

тов), подтверждающих расходы работника учреждения и членов его семьи. В случаях, предусмотренных настоящими Правилами, работником учреждения представляется справка о стоимости проезда, выданная транспортной организацией.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 17.12.2010 № 1045)

Работник учреждения обязан полностью вернуть средства, выплаченные ему в качестве предварительной компенсации расходов, в случае, если он не воспользовался ими в целях проезда к месту использования отпуска и обратно. (в ред. Постановления Правительства РФ от 17.12.2010 № 1045)

13. Компенсация расходов работнику учреждения предоставляется только по основному месту работы.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 17.12.2010 № 1045)

---

**Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «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. Настоящее постановление вступает в силу с 1 сентября 2013 г.

Председатель Правительства Российской Федерации

Д. Медведев

Утверждена  
постановлением Правительства  
Российской Федерации  
от 8 августа 2013 г. № 678

**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  
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,  
руководителей структурных подразделений и их заместителей,  
иные должности руководителей***

Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)  
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, осуществляю-



щих 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.

---

### **Комментарий**

#### **к Номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций**

Правительством Российской Федерации постановлением от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» утверждена Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (далее по тексту – Номенклатура).

Номенклатура принята в целях реализации положения, предусмотренного частью 2 статьи 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ).

Следует отметить, что такой нормативный правовой акт для сферы образования, как Номенклатура должностей, содержащий наименования должностей педагогических работников и руководителей образовательных организаций, принят впервые.

До утверждения Номенклатуры должностей наименования должностей педагогических работников, руководителей образовательных организаций определялись в соответствии с квалификационными характеристиками, как это и требовалось статьей 57 ТК РФ, если с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

Принимая во внимание, что в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ обновляются нормативные правовые акты, касающиеся трудовых прав педагогических работников и руководителей образовательных организаций (по вопросам аттестации, отпускам, продолжительности рабочего времени (нормам часов педагогической работы за ставку заработной платы), особенностям режима рабочего времени, длительного отпуска), то при одинаковом регулировании тех или иных трудовых прав работников с помощью

Номенклатуры должностей достаточно будет ссылки на соответствующий ее раздел.

Необходимо учесть, что формирование Номенклатуры должностей осуществлялось с учетом положений Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), в соответствии с которым должности служащих подразделены только на три категории: руководители, специалисты и технические исполнители.

Поскольку целью формирования Номенклатуры должностей были две категории служащих: педагогические работники и руководители образовательных организаций, то она состоит из двух разделов, обозначенных римскими цифрами «I» и «II».

**Раздел I** предусматривает должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и подразделяется, в свою очередь, на два подраздела, в первом из которых поименованы должности педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, а во втором - должности иных педагогических работников.

**Раздел II «Должности руководителей образовательных организаций»** состоит из двух подразделов и сформирован в соответствии с ОКПДР, в котором должности руководителей классифицированы в зависимости от объекта руководства:

- руководители организаций;
- руководители служб и подразделений организаций.

Должности заместителей руководителей организаций и заместителей руководителей служб и подразделений организаций в соответствии с ОКПДР являются производными от базовых должностей соответствующих руководителей.

К должностям руководителей согласно Номенклатуре должностей отнесены также такие должности, как «помощник ректора», «помощник проректора», «руководитель (заведующий) учебной (учебно-производственной, производственной) практики», «советник при ректорате», «старший мастер», «ученый секретарь совета организации», «ученый секретарь совета факультета (института)».

Следует также отметить, что в части наименований должностей педагогических работников и руководителей образовательных организаций Номенклатура в целом сформирована на основе Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), включающего разделы ЕКС квалификационные характеристики должностей работников образования и должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, утвержденные, соответственно, приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н, зарегистрированным Минюстом России 6 октября 2010, регистрационный № 18638, с изменением, внесенным приказом Минздравсоцразвития России от 31 мая 2011 г. № 448н, зарегистрированным Минюстом России 1 июля 2011 г., регистрационный № 21240) Приказом

Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. № 1н, зарегистрированным Минюстом России и 23.03.2011 № 20237 (далее – квалификационные характеристики).

Номенклатура принята в целях единообразного применения на всей территории Российской Федерации как наименований должностей руководителей образовательных организаций независимо от их организационно-правовой формы, так и педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Формирование Номенклатуры на основе квалификационных характеристик необходимо было, прежде всего, для обеспечения сохранения за работниками действующих мер социальной поддержки, недопущения снижения их правового и социального статуса в связи с вступлением в силу Федерального закона № 273-ФЗ, а также при дальнейшем регулировании вопросов, определяющих правовой статус руководителей образовательных организаций и педагогических работников, т.е. при определении их прав и свобод, в том числе академических прав и свобод, трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, устанавливаемых законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

Характеризуя раздел Номенклатуры в части перечня должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (Раздел I), следует заметить, что он состоит из двух подразделов:

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

2. Должности иных педагогических работников.

Выделение должностей педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, в отдельную группу (раздел) обусловлено существенными различиями правового регулирования, установленными для этой категории педагогических работников трудовым и образовательным законодательством Российской Федерации.

Так, особенности правового регулирования связаны с заключением трудового договора, которому предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, а также с его прекращением по истечении срока трудового договора, в случае, когда работник избирался по конкурсу на соответствующую должность, но избран не был. К должностям профессорско-преподавательского состава предъявляются также особые требования к квалификации, связанные с наличием ученой степени.

Кроме того, в соответствии со статьей 50 Федерального закона 273-ФЗ деятельность педагогических работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава может осуществляться только в организациях, реализующих образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы. Следовательно, наименования должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (в отличие от наименований всех других педа-

гогических работников), могут применяться только в указанных выше образовательных организациях, причем, если деятельность педагогического работника связана именно с этими образовательными программами.

Особенности установлены также при формировании должностных окладов педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу в соответствии с частью 11 ст. 108 Федерального закона № 273-ФЗ.

Должности педагогических работников в каждом из подразделов раздела I Номенклатуры представлены не по их значимости для функционирования и развития системы образования Российской Федерации, а в алфавитном порядке.

Номенклатура предусматривает ряд примечаний, содержащих пояснения по тем или иным вопросам, по которым могли возникать затруднения при ее применении. К примеру, по таким вопросам как:

- в каких случаях должность «директор института» относится к профессорско-преподавательскому составу, а в каких случаях – к руководителям образовательных организаций;

- в каких случаях должности ученых секретарей советов институтов относятся к должностям руководителей образовательных организаций;

- в каких случаях применяется наименование должности «учитель-логопед», а в каких случаях – «логопед»?

- в каких случаях должность «преподаватель» относится к профессорско-преподавательскому составу, а в каких случаях – к иным педагогическим работникам;

- в каких случаях должность «тьютор» относится к педагогическим работникам, а в каких случаях к ним не относится;

- по какой причине в примечаниях к Номенклатуре должность "президент" предусмотрена только для образовательных организаций высшего образования;

- в каких случаях применяются наименования должностей «начальник факультета», «начальник института», «начальник кафедры», «заместитель начальника кафедры»?

Применяя Номенклатуру и примечания к ней, необходимо учитывать следующее.

К должностям профессорско-преподавательского состава должности директоров институтов относятся при соблюдении двух условий:

- если «институт» является структурным подразделением организации, осуществляющей образовательную деятельность;

- если «директор института», возглавляя структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность, непосредственно участвует в образовательной деятельности, т.е. его должностные обязанности определяются в соответствии с квалификационной характеристикой по должности «Декан факультета (директор института)», утвержденной приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. г. № 1н.

Должности ученых секретарей советов институтов относятся к должностям руководителей образовательных организаций, если институты являются структурными подразделениями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а ученые секретари непосредственно участвуют в образовательной деятельности, т.е. их должностные обязанности определяются в соответствии с квалификационной характеристикой по должности «Ученый секретарь совета факультета (института)», утвержденной приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. № 1н.

Наименование должности «логопед», предусмотренное в подразделе 1 раздела I Номенклатуры, в образовательных организациях не применяется, а используется только в организациях сферы здравоохранения (в медицинских организациях), осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности.

В образовательных организациях применяется наименование должности «учитель-логопед». Такое регулирование по применению наименований должностей предусмотрено квалификационной характеристикой, утвержденной приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н по должностям «Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)».

Как следует из Номенклатуры, наименование должности «преподаватель» предусмотрено как в подразделе 1 раздела I, так и в подразделе 2 раздела 1, но, в одном случае, должность с таким наименованием относится к должностям профессорско-преподавательского состава, в другом – к иным должностям педагогических работников.

Согласно примечанию 3 Номенклатуры, что вытекает также из положений части 1 статьи 50 Федерального закона № 273-ФЗ, к должностям профессорско-преподавательского состава в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, следует относить только те должности педагогических работников с наименованием «преподаватель», **деятельность которых связана с реализацией образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ**, т.е. программ бакалавриата, программ специалитета, программ магистратуры, программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программ ординатуры, программ ассистентуры-стажировки, программ повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки.

Преподаватели, занятые в структурных подразделениях образовательных организаций высшего образования, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования (программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена), программы профессионального обучения (программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих), дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы, дополнитель-

ные предпрофессиональные программы), к лицам профессорско-преподавательского состава не относятся.

Согласно примечанию 4 Номенклатуры должностей наименование должности «тьютор», предусмотренное подразделом 2 раздела I, относится к должностям педагогических работников во всех организациях, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением образовательных организаций высшего образования. В образовательных организациях высшего образования должность с наименованием «тьютор» в соответствии с квалификационной характеристикой, утвержденной приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. № 1н., относится к должностям работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала.

Примечание 5, устанавливающее, что должность «президент» предусматривается только в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования, обусловлено соответствующим положением, предусмотренным частью 11 статьи 51 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ».

Примечанием 6 установлено, что должности «начальник факультета», «начальник института», «начальник кафедры», «заместитель начальника кафедры» предусматриваются только в организациях, реализующих образовательные программы высшего образования в области обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка. Данное примечание, включено с той целью, чтобы в других организациях, реализующих образовательные программы высшего образования другой направленности, применялись традиционные наименования должностей, отнесенные к должностям профессорско-преподавательского состава, такие как: «декан факультета» и (или) «директор института», «заведующий кафедрой».

---

## **Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466**

### **«О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (в ред. Постановления Правительства РФ от 07.04.2017 № 419)**

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 **п о с т а н о в л я е т :**

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. № 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 40, ст. 3935);

постановление Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2003 г. № 726 "О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. № 724" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, № 49, ст. 4779);

постановление Правительства Российской Федерации от 11 мая 2007 г. № 283 "О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. № 724" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2007, № 21, ст. 2507);

пункт 11 изменений, которые вносятся в акты Правительства Российской Федерации об образовательных учреждениях, в которых обучаются (воспитываются) дети с ограниченными возможностями здоровья, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 августа 2008 г. № 617 "О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации об образовательных учреждениях, в которых обучаются (воспитываются) дети с ограниченными возможностями здоровья" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 34, ст. 3926);

постановление Правительства Российской Федерации от 16 июля 2009 г. № 576 "О внесении изменений в приложение к постановлению Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. № 724" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2009, № 30, ст. 3818);

постановление Правительства Российской Федерации от 21 мая 2012 г. № 502 "О внесении изменений в приложение к постановлению Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. № 724" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 22, ст. 2874).

пункт 6 изменений, которые вносятся в акты Правительства Российской Федерации, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 23 июня 2014 г. № 581 «Об изменении и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2014, № 26, ст. 3577).

Председатель Правительства  
Российской Федерации

Д.Медведев

Приложение  
к постановлению Правительства  
Российской Федерации  
от 14 мая 2015 г. № 466

**Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска  
работников, замещающих должности педагогических работников,  
а также руководителей образовательных организаций, заместителей ру-**

**ководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей**

Наименование должностей работников		Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска
<b>И. Дошкольные образовательные организации</b>		
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. № 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 разделе 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	56



Наименование должностей работников		Продолжи- тельность ежегодного основного удлиненного оплачивае- мого отпуска
	образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении	
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 связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью	56
<b>II. Организации дополнительного образования</b>		
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 разделе 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	56

Наименование должностей работников		Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска
	школы искусств по видам искусств)	
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
<b>III. Общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования</b>		
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
<b>IV. Организации, осуществляющие обучение</b>		
1.	Педагогические работники, должности которых указаны	42

Наименование должностей работников		Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска
	в разделе I номенклатуры должностей, за исключением должностей педагогических работников, указанных в пункте 2 настоящего раздела	
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, центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, создаваемых в соответствии со статьей 42 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»	56
<p>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) &lt;*&gt; (введен Постановлением Правительства РФ от 07.04.2017 № 419)</p>		
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.	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	42

Наименование должностей работников	Продолжи- тельность ежегодного основного удлиненного оплачивае- мого отпуска
их деятельность связана с руководством научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью	
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"

**Постановление правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (в редакции постановлений Правительства РФ от 11.11.2009 № 916, от 25.03.2013 № 257, от 10.07.2014 № 642, от 15.10.2014 № 1054, от 10.12.2016 № 1339)**

В соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение об особенностях порядка исчисле-

ния средней заработной платы.

2. Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации давать разъяснения по вопросам, связанным с применением Положения, утвержденного настоящим Постановлением.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 25.03.2013 № 257)

3. Признать утратившим силу Постановление Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 г. № 213 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, № 16, ст. 1529).

Председатель Правительства  
Российской Федерации

В.ЗУБКОВ

Утверждено  
Постановлением Правительства  
Российской Федерации  
от 24 декабря 2007 г. № 922

**Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (в редакции постановлений Правительства РФ от 11.11.2009 № 916, от 25.03.2013 № 257, от 10.07.2014 № 642, от 15.10.2014 № 1054, от 10.12.2016 № 1339)**

1. Настоящее Положение устанавливает особенности порядка исчисления средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - средний заработок).

2. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся:

а) заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время;

б) заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу по сдельным расценкам;

в) заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг), или комиссионное вознаграждение;

г) заработная плата, выданная в неденежной форме;

д) денежное вознаграждение (денежное содержание), начисленное за отработанное время лицам, замещающим государственные должности Россий-

ской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, депутатам, членам выборных органов местного самоуправления, выборным должностным лицам местного самоуправления, членам избирательных комиссий, действующих на постоянной основе;

е) денежное содержание, начисленное муниципальным служащим за отработанное время;

ж) начисленные в редакциях средств массовой информации и организациях искусства гонорар работников, состоящих в списочном составе этих редакций и организаций, и (или) оплата их труда, осуществляемая по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения;

з) заработная плата, начисленная преподавателям профессиональных образовательных организаций за часы преподавательской работы сверх установленной и (или) уменьшенной годовой учебной нагрузки за текущий учебный год, независимо от времени начисления;

(в ред. Постановления Правительства РФ от 15.10.2014 № 1054)

и) заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении предшествующего событию календарного года, обусловленная системой оплаты труда, независимо от времени начисления;

к) надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, руководство бригадой и другие;

(в ред. Постановления Правительства РФ от 15.10.2014 № 1054)

л) выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

м) вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций;

(в ред. Постановления Правительства РФ от 15.10.2014 № 1054)

н) премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;

о) другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя.

3. Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

4. Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предше-

ствующих 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.

5. При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;

б) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

в) работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

г) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;

д) работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;

е) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период или за период, превышающий расчетный период, либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения, средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период, равный расчетному.

7. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период и до начала расчетного периода, средний заработок определяется исходя из размера заработной платы, фактически начисленной за фактически отработанные работником дни в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка.

8. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период, до начала расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, средний заработок определяется исходя из установленной ему тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

9. При определении среднего заработка используется средний дневной заработок в следующих случаях:

для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные от-

пуска;

для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, кроме случая определения среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате.

Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

10. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3).

(в ред. Постановления Правительства РФ от 10.07.2014 № 642)

В случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,3), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 10.07.2014 № 642)

Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,3) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 10.07.2014 № 642)

11. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели.

12. При работе на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня) средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии с пунктами 10 и 11 настоящего Положения.

13. При определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, используется средний часовой заработок.



Средний часовой заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные часы в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество часов, фактически отработанных в этот период.

Средний заработок определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов по графику работника в периоде, подлежащем оплате.

14. При определении среднего заработка для оплаты дополнительных учебных отпусков оплате подлежат все календарные дни (включая нерабочие праздничные дни), приходящиеся на период таких отпусков, предоставляемых в соответствии со справкой-вызовом учебного заведения.

15. При определении среднего заработка премии и вознаграждения учитываются в следующем порядке:

ежемесячные премии и вознаграждения - фактически начисленные в расчетном периоде, но не более одной выплаты за каждый показатель за каждый месяц расчетного периода;

премии и вознаграждения за период работы, превышающий один месяц, - фактически начисленные в расчетном периоде за каждый показатель, если продолжительность периода, за который они начислены, не превышает продолжительности расчетного периода, и в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода, если продолжительность периода, за который они начислены, превышает продолжительность расчетного периода;

вознаграждение по итогам работы за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), иные вознаграждения по итогам работы за год, начисленные за предшествующий событию календарный год, - независимо от времени начисления вознаграждения.

В случае если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения, премии и вознаграждения учитываются при определении среднего заработка пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде, за исключением премий, начисленных за фактически отработанное время в расчетном периоде (ежемесячные, ежеквартальные и др.).

Если работник проработал неполный рабочий период, за который начисляются премии и вознаграждения, и они были начислены пропорционально отработанному времени, они учитываются при определении среднего заработка исходя из фактически начисленных сумм в порядке, установленном настоящим пунктом.

16. При повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения средний заработок работников повышается в следующем порядке:

если повышение произошло в расчетный период, - выплаты, учитываемые при определении среднего заработка и начисленные в расчетном периоде за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления тарифной ставки, оклада

(должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных в месяце последнего повышения тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения, на тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение, установленные в каждом из месяцев расчетного периода;

(в ред. Постановления Правительства РФ от 11.11.2009 № 916)

если повышение произошло после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, - повышается средний заработок, исчисленный за расчетный период;

если повышение произошло в период сохранения среднего заработка, - часть среднего заработка повышается с даты повышения тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения до окончания указанного периода.

В случае если при повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения изменяются перечень ежемесячных выплат к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению и (или) их размеры, средний заработок повышается на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления вновь установленных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения и ежемесячных выплат на ранее установленные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и ежемесячные выплаты.

(абзац введен Постановлением Правительства РФ от 11.11.2009 № 916)

При повышении среднего заработка учитываются тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и выплаты, установленные к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в фиксированном размере (проценты, кратность), за исключением выплат, установленных к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в диапазоне значений (проценты, кратность).

При повышении среднего заработка выплаты, учитываемые при определении среднего заработка, установленные в абсолютных размерах, не повышаются.

17. Средний заработок, определенный для оплаты времени вынужденного прогула, подлежит повышению на коэффициент, рассчитанный путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных работнику с даты фактического начала работы после его восстановления на прежней работе, на тарифную ставку, оклад (должностной оклад), денежное вознаграждение, установленные в расчетном периоде, если за время вынужденного прогула в организации (филиале, структурном подразделении) повышались тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение.

При этом в отношении выплат, установленных в фиксированном размере и в абсолютном размере, действует порядок, установленный пунктом 16 настоящего Положения.

18. Во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

19. Лицам, работающим на условиях совместительства, средний заработок определяется в порядке, установленном настоящим Положением.

20. Для исчисления среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных и муниципальных учреждений, государственных и муниципальных унитарных предприятий (далее - фонды, учреждения, предприятия), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников фондов, учреждений, предприятий (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) в целях определения предельного уровня их соотношения:

среднемесячная заработная плата работников фондов, учреждений, предприятий (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы (включая выплаты, предусмотренные пунктом 2 настоящего Положения) таких работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) на среднесписочную численность таких работников (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) за соответствующий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году). Определение среднесписочной численности указанных работников за соответствующий календарный год осуществляется в соответствии с методикой, используемой для целей федерального статистического наблюдения;

среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера фонда, учреждения, предприятия определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы (включая выплаты, предусмотренные пунктом 2 настоящего Положения) соответствующему руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру за календарный год на 12 (количество месяцев в году). Если руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер фонда, учреждения, предприятия состоял в трудовых отношениях с фондом, учреждением, предприятием неполный календарный год, то среднемесячная заработная плата определяется исходя из фактически отработанных соответствующим руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером полных календарных месяцев.

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера фонда, учреждения, предприятия осуществляется отдельно по должностям руководителя, главного бухгалтера и по каждой должности заместителя руководителя.

В фактической начисленной заработной плате для определения средне-

месячной заработной платы, рассчитываемой в соответствии с абзацами первым - третьим настоящего пункта, не учитываются выплаты, предусмотренные пунктом 3 настоящего Положения, компенсации, выплачиваемые при прекращении трудового договора, в том числе за неиспользованный отпуск.

В случаях выполнения руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером работы по совмещению должностей (профессий) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы, начисленные как по основной должности (профессии), так и по совмещаемой должности (профессии), а также начисленные за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. При работе по совместительству в фактически начисленной заработной плате учитываются только суммы фактически начисленной заработной платы по должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

(п. 20 введен Постановлением Правительства РФ от 10.12.2016 № 1339)

---

**Нижеследующее письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 22.05.2020 года № ВБ-1107\08\235 (В.С.Басюк и Г.И.Меркулова) включает в себя ответы на различные вопросы, поступавшие в адрес Профсоюза, размещенные на сайте Профсоюза, в том числе оформленные в виде Рекомендаций по вопросам регулирования ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков педагогических и иных работников образовательных учреждений, а также направленные в региональные (межрегиональные) организации Профсоюза письмом Общероссийского Профсоюза образования от 22 апреля 2020 г. № 202 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках педагогических работников и иных работников образовательных учреждений».**

исх. № ВБ-1107/08/235 от 22.05.2020 г.

Руководителям органов  
исполнительной власти  
субъектов Российской  
Федерации,  
осуществляющих  
государственное управление  
в сфере образования

Руководителям региональных  
(межрегиональных) организаций  
Общероссийского Профсоюза  
образования

В связи с поступающими запросами граждан и организаций Минпросвещения России совместно с Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации подготовили Разъяснения по предоставлению педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательные программы среднего профессионального образования и дополнительные общеобразовательные программы с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков (ежегодных основных оплачиваемых отпусков) и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, учету рабочего времени и оплате труда по наиболее часто встречающимся вопросам и направляют их для учета и использования в работе.

Приложение: на 23 л. в 1 экз.

Заместитель Министра  
просвещения Российской Федерации



В.С. Басюк

Председатель Профсоюза работников  
народного образования и науки  
Российской Федерации



Г.И. Меркулова

#### Разъяснения

по предоставлению педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательные программы среднего профессионального образования и дополнительные общеобразовательные программы с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков (ежегодных основных оплачиваемых отпусков) и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, учету рабочего времени и оплате труда

Настоящие Разъяснения подготовлены в целях оказания методической помощи по применению законодательства Российской Федерации при предоставлении педагогическим работникам ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков (ежегодных основных оплачиваемых отпусков) и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (далее – отпуск), учете рабочего времени и оплате труда в условиях режима повышенной готовности предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) (далее по тексту – в условиях COVID-19).

Разъяснения сформированы по принципу вопросов и ответов.

***Вопрос. Сохраняется ли заработная плата педагогических и иных работников образовательных организаций в условиях COVID-19, если сохраняется, то в каком размере? Может ли работодатель применять при решении указанных вопросов условия простоя с частичным сохранением заработной платы?***

**Ответ.**

Следует учитывать, что положения, установленные статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) при простое, к работникам образовательных организаций не применяются.

В образовательных организациях предусмотрено специальное регулирование в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

Такие периоды, как и каникулярное время, установленное для обучающихся организации, для педагогических и иных работников образовательных организаций, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми отпусками

и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются рабочим временем, в связи с чем работникам выплачивается заработная плата как и в период учебного года, что регулируется положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Минюстом России 1 июня 2016 года, регистрационный № 42388) (далее – приказ № 536), а не только решениями, принимаемыми на федеральном уровне в связи с условиями COVID-19.

Подробные разъяснения по данному вопросу, связанному с гарантиями по оплате труда, а также по вопросу перевода педагогических и иных работников на дистанционную работу, содержатся в письмах Общероссийского Профсоюза образования от 23 марта 2020 г. № 164 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и Министерства просвещения Российской Федерации от 10 апреля 2020 г. № ВБ-806/08 «Об обеспечении сохранения уровня заработной платы отдельных категорий педагогических работников».

***Вопрос. В школе предусмотрены выплаты стимулирующего характера на основе заработанных баллов. Баллы подсчитываются исходя из показателей за квартал. В школе есть сотрудники, которым был установлен режим нерабочего дня с сохранением заработной платы. Должны ли таким сотрудникам начисляться стимулирующие выплаты?***

**Ответ:**

За период нерабочих дней работник должен получить сохраненную заработную плату в том же размере, который он бы получил, если бы отработал эти дни полностью, т.е. со всеми причитающимися выплатами.

Основанием для сохранения за работниками заработной платы с 30 марта по 30 апреля и с 6 по 8 мая 2020 г. являются обязательные для исполнения Указы Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней», от 2 апреля 2020 г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения

на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)», а также от 28 апреля 2020 г. № 294 «О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» (далее – Указы Президента Российской Федерации).

Таким образом, в рамках реализации Указов Президента Российской Федерации о нерабочих днях работники должны получить заработную плату, предусмотренную трудовым договором. Размер оплаты должен соответствовать той его величине, которую работник получил, если бы отработал эти дни полностью (с надбавками и премиями).

*Вопрос. Согласно Указам Президента Российской Федерации за нерабочие дни с 30 марта по 30 апреля, а также 6-8 мая за работниками сохранялась заработная плата, должны ли суммы выплат за эти периоды, а также сами периоды учитываться при расчете среднего заработка для оплаты ежегодных основных и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков или полученные суммы и соответствующие периоды времени подлежат исключению при расчете среднего заработка?*

**Ответ.**

Статьей 139 ТК РФ установлены общие принципы исчисления средней заработной платы (среднего заработка), согласно которым 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).



Особенности порядка исчисления средней заработной платы, включающего основания для исключения при расчете среднего заработка периодов времени и начисленных за такие периоды выплат, согласно части седьмой статьи 139 ТК РФ определены Положением о порядке исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями) (далее – Положение, утвержденное постановлением № 922).

В соответствии с подпунктом «е» пункта 5 Положения, утвержденного постановлением № 922, при расчете среднего заработка исключаются периоды времени и начисленные за эти периоды выплаты, если:

1) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;

2) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

3) работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

4) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;

5) работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;

6) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Периоды времени с 30 марта по 30 апреля 2020 г. и с 6 по 8 мая 2020 г., объявленные в соответствии с Указами Президента Российской Федерации нерабочими днями, имеют особый статус, поэтому к перечисленным выше случаям не относятся.

За работником за эти нерабочие дни (а не за дни, когда работник освобождался от работы) сохраняется не средний заработок, который подлежит исключению из подсчета, а заработная плата, которую бы работник получил, если бы отработал эти дни полностью, т.е. со всеми причитающимися выплатами.

Из этого следует, что сохраняемая за эти дни заработная плата учитывается при расчете среднего заработка.

*Вопрос. В связи с введением условий COVID-19 с 30 марта 2020 года все учителя были переведены на удаленную работу с сохранением заработной платы и теперь осуществляют ведение образовательной деятельности с применением дистанционных технологий. На некоторых учителей было возложено выполнение дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 ТК РФ (например, организация питания детей, заведование кабинетом, заведование библиотекой и пр.). Вправе ли работодатель в конце апреля издать приказ об отмене поручения такой работы и оплаты за нее, так как в период отсутствия обучающихся и учителей в школе эта работа не осуществлялась?*

**Ответ.**

В данном случае часть вторая статья 60.2 ТК РФ не может применяться, поскольку в образовательных организациях для выполнения значительной части работ, требующих дополнительных трудовых затрат, традиционно отсутствуют штатные должности работников, а выполнение дополнительных видов работы обеспечивается за дополнительную плату с письменного согласия работников путем внесения соответствующих сведений непосредственно в трудовые договоры работников при их заключении либо путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору.

Регулирование такой дополнительной деятельности работников, не входящей в их должностные обязанности, осуществляется в соответствии с положениями приказа № 536.

Так, согласно пункту 2.3 приложения к приказу № 536 трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с письменного согласия работников осуществляется выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях

дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты).

Если в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) на нескольких педагогических работников возложено, например, заведование учебными кабинетами за дополнительную оплату, а срок выполнения такой работы не указан либо обусловлен продолжительностью учебного года, а, скорее всего, сроками тарификации, которая проводится один раз в год на начало каждого учебного года, то прекращение выплаты за эту работу неправомерно. Неправомерно отменять доплату за выполнение дополнительной работы за заведование библиотекой или организацию питания обучающихся, если такие выплаты (при отсутствии в штате соответствующих должностей) были предусмотрены при тарификации на соответствующий учебный год.

Таким образом, перевод педагогических и иных работников образовательных организаций на дистанционную форму работы в условиях COVID-19 не является для работодателей основанием для изменения условий оплаты труда, установленных при тарификации. Не является основанием для изменения условий оплаты труда педагогических работников наступление каникулярного периода, либо периодов отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

***Вопрос. Каким образом должна быть организована работа педагогов-психологов образовательных организаций, а также оплата их труда в условиях COVID-19?***

**Ответ.**

Должностные обязанности педагога-психолога определены квалификационной характеристикой, утвержденной приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника

должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 октября 2010 г., регистрационный № 18638) с изменением, внесенным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 мая 2011 г. № 448н, зарегистрированным Минюстом России 1 июля 2011 г., регистрационный № 21240).

Особенности режима рабочего времени педагогов-психологов в различные периоды их деятельности, в том числе в период каникул, установленных для обучающихся, в период отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям регулируются положениями приказа № 536, а не только решениями, принимаемыми на федеральном уровне в связи с условиями COVID-19.

Указанные периоды для педагогических работников, в том числе педагогов-психологов, а также иных работников образовательных организаций, не совпадающие с их ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми отпусками (ежегодными основными оплачиваемыми отпусками) и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем, в связи с чем работникам выплачивается заработная плата, как и в период учебного года (разделы IV и VI приложения к приказу № 536).

Кроме того, особенности регулирования рабочего времени педагога-психолога предусмотрены пунктом 8.1 приложения к приказу № 536, в соответствии с которым установлено, что режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организации с учетом:

выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения

полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за ее пределами.

В соответствии с Методическими рекомендациями по реализации образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательных программ среднего профессионального образования и дополнительных общеобразовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (письмо Минпросвещения России от 19 марта 2020 г. № ГД-39/04) образовательная организация, осуществляющая образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования и (или) по дополнительным общеобразовательным программам с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также по дополнительным общеобразовательным программам (далее – дистанционные обучение) разрабатывает и утверждает локальный акт (приказ, положение) об организации дистанционного обучения, в котором определяет, в том числе порядок оказания учебно-методической помощи обучающимся (пункт 3.1), обеспечивает внесение соответствующих корректировок в рабочие программы и (или) учебные планы в части форм обучения (лекция, онлайн-консультация), технических средств обучения (пункт 5).

Принципы, нормы и условия оплаты труда, непосредственно связанные с исчислением заработной платы работников общеобразовательных организаций, замещающих должности, включенные в профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, предусмотрены в методических рекомендациях по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 декабря 2017 г. № ВП-1992/02).

*Вопрос. Должна ли оплата труда воспитателя дежурной группы, созданной в связи с самоизоляцией граждан, отменой посещения детьми дошкольных*

*образовательных организаций, вызванных условиями COVID-19, отличаться от оплаты тех работников, которые находятся дома?*

**Ответ.**

Согласно пункту 5.1 приложения к приказу № 536 периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе вызванные условиями COVID-19, являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В такие периоды, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми отпусками, т.е. в свое рабочее время, педагогические работники привлекаются к педагогической, организационной или методической работе с сохранением заработной платы. Деятельность каждого работника в такие периоды должна регулироваться локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

Например, педагогической работой, к которой могут привлекаться педагогические работники дошкольных образовательных организаций (ДОО) в условиях COVID-19, может являться работа воспитателями в дежурных группах.

Такая работа может осуществляться по сменам, в том числе разными воспитателями, другими педагогическими работниками, что также должно регулироваться локальными нормативными актами организации и графиками работ. При этом работодатель должен принять меры к обеспечению соблюдения установленных в этот период санитарно-эпидемиологических требований.

Следует иметь в виду, что на федеральном уровне в настоящее время не предусмотрено каких-либо преимуществ в оплате труда педагогических и иных работников ДОО, которые также должны обеспечивать работу в режиме дежурных групп в случае, если для других групп в условиях COVID-19 приостановлена (отменена) деятельность, но это не исключает права предусматривать такие преимущества органами государственной власти субъекта Российской Федерации, органами местного самоуправления, коллективным договором или локальным нормативным актом образовательной организации.

**Вопрос.** *Как вести табель в период действия Указов Президента Российской Федерации, устанавливающих нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.*

**Ответ.**

Указами Президента Российской Федерации установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

Таким образом, наличие в календарном месяце (март, апрель, май 2020 года) нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам.

Принимая во внимание, что с 1 января 2013 г. согласно Федеральному закону от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» унифицированные формы по учету труда и его оплаты, утвержденные постановлением Госкомстата России № 1, не являются обязательными к применению. В связи с этим работодатели самостоятельно могут устанавливать порядок отражения в табеле учета рабочего времени указанных периодов нерабочих дней, введенных указами, учитывая, что эти периоды являются оплачиваемыми.

Например, в целях обеспечения сохранения получаемой работником заработной платы и исключения получения предписаний при проверках нерабочие дни могут быть зафиксированы в табеле, как рабочие со сноской, отсылающей к выше названным Указам Президента Российской Федерации.

**Вопрос.** *Правомерны ли утверждения о том, что в соответствии с ТК РФ продолжительность рабочего времени учителя при учебной нагрузке, например, 18 или 22 часов в неделю должна составлять 36 часов в неделю и в течение учебного года, и во время работы в каникулы, установленные для обучающихся?*

**Ответ.**

Следует учитывать, что предусмотренное частью первой статьи 333 ТК РФ положение о том, что для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, к учителям школ, а также к некоторым другим категориям педагогических работников, не применяется.

Основанием для такого утверждения является часть третья статьи 333 ТК РФ, в соответствии с которой в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда все вопросы, связанные

с конкретизацией продолжительности рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, с порядком определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, основаниями ее изменения, а также случаями установления верхнего предела учебной нагрузки, урегулированы приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204 (далее – приказ № 1601).

Учитывая наличие более 30 наименований должностей педагогических работников, продолжительность их рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы дифференцируются в зависимости от должности в диапазоне от 18 до 36 часов в неделю (18, 20, 24, 25, 30, 36 часов).

При этом согласно пункту 2.8 приложения 1 к приказу № 1601 для учителей норма 18 часов в неделю является нормируемой частью их педагогической работы. При увеличении объема учебной нагрузки нормируемая часть рабочего времени увеличивается, а при уменьшении – уменьшается.

Выполнение учителями другой части педагогической работы, предусмотренной квалификационной характеристикой (подготовка к занятиям, работа с родителями, участие в методической работе, в работе педагогических советов и т.п.) какими-либо нормами времени не регулируется, что предусмотрено приказом № 536. Эта ненормируемая часть педагогической работы также учитывается при регулировании рабочего времени учителей и других педагогических работников в различные периоды деятельности.

Пунктом 2.4 приказа № 536 установлено, что в дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), являющиеся свободными для работников, ведущих преподавательскую работу, 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,



осуществляемых за дополнительную оплату, обязательное присутствие этих работников в организации не требуется.

Особенности регулирования рабочего времени учителей и других педагогических работников в каникулярный период, предусмотренный для обучающихся, и в периоды отмены учебных занятий по различным обстоятельствам предусмотрены разделами IV и VI приказа № 536, при этом установление для учителей либо перевод их на 36-часовую рабочую неделю этими разделами не предусмотрено.

***Вопрос. Если к учителям не применяется понятие о продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю, то как объяснить, что на самом деле фактически рабочее время отдельных учителей значительно превышает 36 часов в неделю?***

**Ответ.**

Режим рабочего времени учителей имеет особенности, которые регулируются приказом № 536.

Особенности рабочего времени учителей состоят в том, что, с одной стороны, к учителям не применяется понятие о продолжительности рабочего времени, соответствующей 36 часам в неделю, в течение которого руководители неправомерно иногда обязывают находиться в образовательной организации даже при 18-часовой учебной нагрузке.

С другой стороны, рабочее время учителя состоит из нормируемой его части в виде фактического объема учебной нагрузки и части рабочего времени по выполнению иных видов работ, входящих в должностные обязанности учителей согласно квалификационной характеристике, которое по времени не конкретизировано, а также дополнительной работы за дополнительную оплату, выполнение которой по времени также не конкретизировано.

Нормируемая часть педагогической работы учителей согласно пункту 2.2. приложения к приказу № 536 определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между занятиями, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся I класса. Выполнение

учителем учебной нагрузки сверх 18-часовой нормы с их письменного согласия естественно увеличивает нормируемую часть его рабочего времени.

Другая часть педагогической работы учителя, требующая затрат рабочего времени, но не конкретизированного по количеству часов, регулируется пунктом 2.3. приложения к приказу № 536.

К другой части педагогической работы учителя, выполнение которой увеличивает рабочее время учителя, но не всегда связано с ежедневным, еженедельным его увеличением, относится:

выполнение должностных обязанностей, предусмотренных квалификационной характеристикой (подготовка к занятиям, участие в разработке рабочих программ предметов с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ; ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме; работа с родителями; участие в работе педагогических и методических советов; кратковременные дежурства в образовательном учреждении);

выполнение дополнительной работы за дополнительную оплату (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

Согласно пункту 2.4 приложения к приказу № 536 не требуется обязательное присутствие в образовательной организации учителей в часы, дни недели (в периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные:

от проведения занятий по расписанию;

от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками, содержащихся в трудовых договорах, регулируемых графиками и планами работ;

от выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату.

Таким образом, требование руководителя образовательной организации о ежедневном нахождении в ней учителя в часы, свободные от выполнения указанных выше обязанностей, регулируемого особым образом, в том числе самим учителем, является неправомерным.

***Вопрос. Имеет ли право работник просить работодателя, чтобы его ежегодный отпуск был перенесен на более позднее время в связи с режимом***

*самоизоляции? Вправе ли работодатель направить работника в отпуск раньше, чем это предусмотрено графиком отпусков?*

**Ответ.**

Решение возникающих вопросов, связанных с предоставлением отпусков работникам, осуществляется в соответствии с положениями главы 19 ТК РФ.

В соответствии со статьей 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Согласно статье 120 ТК РФ продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Статьей 124 ТК РФ запрещено не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии со статьей 123 ТК РФ 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 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Согласно части 2 статьи 123 ТК РФ, 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 ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Так, например, 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.

В соответствии со статьей 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть 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.

К таким случаям могут быть отнесены и условия COVID-19, в соответствии с которыми по соглашению между работодателем и работниками в ряде случаев потребуется корректировка графика отпусков.

Кроме того, статьей 124 ТК РФ предусмотрены конкретные случаи, когда отпуск по просьбе работника должен быть перенесен на более позднее время.

Так, 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.

*Вопрос. Если педагогические работники будут участвовать в течение июня в проведении единого государственного экзамена (ЕГЭ), основного государственного экзамена (ОГЭ) либо в иных мероприятиях, то некоторые из них не смогут до начала нового учебного года полностью использовать свой ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с работой в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.*

*Может ли работодатель отказать педагогическому работнику в использовании ежегодного основного удлиненного и ежегодного дополнительного отпуска в полном объеме, если часть отпуска будет совпадать с началом нового учебного года? Если это недопустимо, то как следует поступить, чтобы обеспечить своевременное начало нового учебного года?*

**Ответ.**

При решении возникающих вопросов, связанных с предоставлением отпусков, прежде всего, необходимо руководствоваться положениями главы 19 ТК РФ.

Необходимо учитывать, как уже было обозначено ранее, положения статей 120, 122, 123, 124 и 372 ТК РФ при решении поставленных вопросов.

Вместе с тем в условиях COVID-19 по соглашению между работодателем и работником потребуются корректировка графика отпусков с использованием следующих статей ТК РФ.

Статья 125 ТК РФ предусматривает возможность отзыва работника из отпуска или разделение отпуска на части.

Так, 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 (часть 1 статьи 125 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска 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 (часть 2 статьи 125 ТК РФ).

При применении статьи 125 ТК РФ возникают вопросы о форме получения согласия работника об отзыве его из отпуска, и как это согласие должно быть оформлено, поскольку трудовое законодательство этого не регулирует.

Во избежание спорных ситуаций отзыв работника из отпуска и его согласие на это необходимо оформлять соответствующим распорядительным актом работодателя.

В первую очередь, 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 (именно оплачиваемого отпуска, а не отгула, что иногда практикуется) должно быть соответствующим образом оформлено. Денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы после выхода

из отпуска. Средний заработок за дни отпуска, предоставленного в другое время, подсчитывается заново.

В случае договоренности с работником приступить к работе в период продолжающегося отпуска в счет будущего отгула, который работодатель фиксирует для себя без издания распорядительного акта, приводит к тому, что документально работник продолжает находиться в отпуске, в связи с чем претендовать на оплату за работу в период продолжающегося отпуска работник не вправе. Обещания работодателя оплатить такую работу являются неправомерными.

Еще один вариант, который может быть использован работодателем для того, чтобы педагогический работник приступил к работе с 1 сентября, регулируется статьей 126 ТК РФ, предусматривающей возможность замены части отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией по письменному заявлению работника.

При этом в соответствии с частью 3 статьи 126 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).

При применении статьи 126 ТК РФ следует учесть, 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 вместо отпуска. Для такой двойной выплаты необходим двойной фонд оплаты труда, что в бюджетных учреждениях не всегда возможно по объективным причинам, если нет экономии фонда оплаты труда.

В обычных условиях, не связанных с эпидемиологической ситуацией, факт замены отпуска по письменному заявлению работника денежной компенсацией вряд ли возможен, так как вместо отпуска работник должен выполнять свои должностные

обязанности, которые в каникулярный период фактически выполняться не могут. Период отпусков педагогических работников, как правило, совпадает с каникулярным периодом для обучающихся или сокращением в летний период объема работы 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 нее финансовой возможности: например, для замены отсутствующего по болезни работника, которому через три дня болезни будет выплачиваться пособие из средств социального страхования, а не из средств работодателя.

В некоторых случаях работники просят заменить часть отпуска денежной компенсацией, соглашаясь выполнять работу не по занимаемой должности, а, например, в оздоровительном лагере на оплачиваемой должности за счет средств, направляемых на организацию оздоровительной кампании. 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.

Разъяснения по вопросу оформления трудовых отношений с педагогическими, медицинскими работниками, вожатыми и руководителями организаций отдыха детей и их оздоровления, в том числе по совместительству, были разработаны совместно Минпросвещения России и Общероссийским Профсоюзом образования и согласованы с Общероссийским союзом «Федерацией Независимых Профсоюзов России», Минтрудом России, Минздравом России и Минкультуры России (письмо Минпросвещения России от 16 июля 2019 г. № ПЗ-741/06).

В отношении преподавателей организаций среднего профессионального образования целесообразно учитывать дополнительные рекомендации по использованию ежегодных основных удлиненных и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (помимо указанных выше) во взаимосвязи с особенностями формирования фактического годового объема учебной (преподавательской) работы этих преподавателей на начало учебного года.

В соответствии с разделом IV приказа № 1601 преподавателям организаций,

осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объемом годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

При этом преподавателям этих организаций, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией, а также в связи с участием в период массовых отпусков в проведении ЕГЭ и ОГЭ, в приемных комиссиях, в комплектовании контингента обучающихся и в иных мероприятиях, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных пунктом 4.4 приложения 2 к приказу № 1601.

Исходя из установленного на начало учебного года фактического годового объема учебной нагрузки преподавателям организаций среднего профессионального образования, в том числе продолжающим находиться в ежегодных основных удлиненных оплачиваемых и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках, определяется средняя месячная заработная плата путем умножения часовой ставки преподавателя на объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки преподавателя (72 часа).

Установленная на начало нового учебного года средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям, в том числе приступившим к работе по окончании отпуска, продолжавшегося после начала учебного года, за работу в течение последующих месяцев, а также за период очередных каникул, не совпадающий с последующим ежегодным отпуском.

Согласно пункту 4.4 приложения 2 к приказу № 1601 в том случае, когда преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка, включая в целях получения дополнительного профессионального образования и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по



беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней – за неполный месяц отсутствия. При этом имеется в виду и отпуск преподавателя за прошлый год, продолжавшийся после начала нового учебного года.

Часы преподавательской работы, отработанные преподавателем сверх установленной годовой учебной нагрузки (уменьшенной по основаниям пункта 4.4 приложения 2 к приказу № 1601), оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, отработанные ими при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателями всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала преподавателям производится перерасчет средней заработной платы исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

***Вопрос. В соответствии со статьей 122 ТК РФ установлено, что право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации, а по соглашению сторон и до истечения шести месяцев.***

***Если к окончанию учебного года педагогический работник проработает только 6 или менее месяцев, может ли работодатель предоставить ему за первый год работы отпуск только за проработанное время, если начало отпуска по графику приходится на 1 июля?***

***Ответ.***

При применении статьи 122 ТК РФ необходимо учесть, что если работодатель предоставляет работнику отпуск согласно графику за первый год работы через шесть

месяцев работы или раньше, то он не вправе исчислять его пропорционально проработанному времени, как это предусматривалось для педагогических работников 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.

Предоставление работодателем отпуска неполной продолжительности возможно лишь в случаях, когда об этом просит сам работник, т.е. просит разделить отпуск на части. Порядок деления отпуска на части предусмотрен статьей 125 ТК РФ.

Пропорционально проработанному времени 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.

Отпуск за второй и последующие годы работы в соответствии со статьей 123 ТК РФ должен предоставляться полной продолжительности в любое время рабочего года по графику предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленному в данной организации.

***Вопрос. Если в расчетном периоде, составляющем 12 месяцев, у работников происходило увеличение размера заработной платы, то должна ли бухгалтерия образовательной организации рассчитывать среднюю заработную плату работников за месяцы расчетного периода с меньшей заработной платой при исчислении отпускных?***

***Ответ.***

В период отпуска материальное обеспечение работников осуществляется путем сохранения за ними средней заработной платы, исчисление которой осуществляется в порядке, предусмотренном Положением, утвержденным постановлением № 922).

В соответствии с пунктом 2 Положения, утвержденного постановлением № 922 для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат, в том числе специфические для педагогических работников выплаты: заработная плата, начисленная преподавателям профессиональных образовательных организаций за часы преподавательской работы сверх установленной и (или) уменьшенной годовой учебной нагрузки за текущий

учебный год, независимо от времени начисления (подпункт «з»), а также вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций (подпункт «м»).

Что касается повышения размеров выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка, при их увеличении, то согласно пункту 16 Положения, утвержденного постановлением № 922 (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2009 г. № 916), работники имеют право на повышение выплат, учитываемых при определении среднего заработка за предшествующий повышению период времени, но только в том случае, если повышение оплаты труда было связано с повышением в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок<sup>1</sup>, окладов (должностных окладов).

При повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения средний заработок работников повышается в следующем порядке:

если повышение произошло в расчетный период, то выплаты, учитываемые при определении среднего заработка и начисленные в расчетном периоде за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных в месяце последнего повышения тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения, на тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение, установленные в каждом из месяцев расчетного периода;

если повышение произошло после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, то повышается средний заработок, исчисленный за расчетный период;

если повышение произошло в период сохранения среднего заработка, то часть среднего заработка повышается с даты повышения тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения до окончания указанного периода.

---

<sup>1</sup> Здесь и далее для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю (в год), согласно статье 333 ТК РФ применяется наименование «ставка заработной платы», являющаяся фиксированным размером оплаты труда за норму часов.

**Ответы на вопросы по отпускам, не включенные в вышеуказанное совместное письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования**

***Вопрос.***

***Какой продолжительности предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска педагогическим работникам и руководителям дошкольных образовательных организаций за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) или нуждающимися в длительном лечении?***

***Ответ.***

При решении вопросов, связанных с продолжительностью ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников и руководителей образовательных организаций следует руководствоваться постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (далее – постановление Правительства РФ № 466).

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, 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 (Письмо Минобрнауки России от 20.07.2017 №08-ПГ-МОН-26725).

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" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 26 сентября 2013 г., регистрационный № 30038).

В соответствии с порядком, предусмотренным указанным приказом, образовательная деятельность по образовательным программам дошкольного образования в образовательной организации осуществляется в группах, которые 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 также отметить, что педагогические работники, работающие с детьми с ограниченными возможностями здоровья, находящимися **в составе групп комбинированной направленности, также имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.**

Определение продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска руководителей дошкольных образовательных орга-

низаций 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 (в разном сочетании) 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 детей 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.

В общеобразовательных организациях отпуск продолжительностью 56 календарных дней воспитателям и музыкальным руководителям дошкольных групп, **работающим с обучающимися с ОВЗ и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении**, предоставляется в соответствии с пунктом 4 раздела III приложения. Работа с обучающимися с ОВЗ может осуществляться также в группах комбинированной направленности.

Статус обучающегося с ОВЗ (в том числе статус обучающегося с ОВЗ из числа инвалидов), который педагогическим работникам дает право на отпуск 56 календарных дней, ребенку устанавливается психолого-медико-педагогической комиссией (далее - ПМПК), деятельность которой регламентируется приказом Минобрнауки России от 20 сентября 2013 г. № 1082 «Об утверждении положения о психолого-медико-педагогической комиссии».

Исчерпывающего перечня оснований, при наличии которых обучающиеся признаются лицами с ОВЗ, не имеется. 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.

#### **Вопрос.**

*Прошу уточнить продолжительность отпуска методиста заочного отделения университета, в составе которого имеется факультет СПО. За три месяца до окончания учебного года мне сообщили, что в университете нет методистов, эта должность должна называться «специалист по учебно-методической работе», в связи с чем мой отпуск теперь составляет 28 календарных дней. При обращении к экономисту с вопросом о том, каким документом они руководствовались, переименовывая должность «методист» в должность «специалист по учебно-методической работе», вразумительного ответа не получила.*

***В соответствии с каким документом переименовывалась должность «методист» в должность «специалист по учебно-методической работе», а также на основании чего изменилась продолжительность отпуска?***

***Ответ.***

Прежде всего, следует учесть, что каких-либо нормативных правовых актов Российской Федерации об обязательном переименовании должности методиста в должность специалиста по учебно-методической работе не принималось.

Утверждение приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» **квалификационной характеристики по должности «специалист по учебно-методической работе»** не означает, что образовательное учреждение обязано исключить из штатного расписания должность методиста и заменить ее в обязательном порядке на должность специалиста по учебно-методической работе.

В соответствии с пунктом 4 части 3 статьи 28 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ установление штатного расписания относится к компетенции самого образовательного учреждения, в связи с чем образовательное учреждение самостоятельно решает вопрос о том, какую должность «методист (включая старшего)» или «специалист по учебно-методической работе» предусматривать в штатном расписании.

При этом необходимо иметь в виду, что квалификационная характеристика по должности методиста (включая старшего) утверждена приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»

Продолжительность отпуска методиста общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, организаций дополнительного профессионального образования составляет 56 календарных дней в соответствии с пунктом 1 раздела III приложения к постановлению № 466.

Что касается, продолжительности отпуска специалистов по учебно-методической работе, то она относится не к должностям педагогических работников, а к учебно-вспомогательному персоналу, в связи с чем продолжительность отпуска соответствует 28 календарным дням.

В то же время, образовательная организация может предоставлять указанным работникам дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом организации, но не менее 3 кален-

дарных дней, в случае, если указанные работники привлекаются к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени.

**Вопрос.**

*В 2020 году я, как работающая в районах Крайнего Севера, имею право на оплату стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Но в связи с изоляцией и закрытием всех границ, я никуда не смогу поехать и право на такую льготу, как мне было сказано, будет утрачено. Возможно ли будет перенести право на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска на следующий год из-за исключительности ситуации в этом году?*

**Ответ:**

В соответствии с частью первой статьи 325 ТК РФ (с изменениями и дополнениями) лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Частью пятой указанной статьи предусмотрено, что порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, **работающих в федеральных государственных учреждениях**, и членов их семей устанавливается нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

Часть шестая предусматривает, что выплаты, предусмотренные настоящей статьей, являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

Согласно пункту четвертому Правил компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах российской федерации, федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 12 июня 2008 г. № 455 (с изменениями и дополнениями), право на компенсацию расходов **за первый и второй годы** работы возникает у работника учреждения одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. В дальнейшем у работника учреждения **возникает право на компенсацию расходов за третий и четвертый годы непрерывной работы** в указанном учреждении - начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы - начиная с пятого года работы и т.д.



Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно является целевой выплатой. Средства, выплачиваемые в качестве компенсации расходов, не суммируются в случае, если работник и члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом на компенсацию.

Согласно части восьмой статьи 325 ТК РФ размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, **работающих в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации**, устанавливаются нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, в муниципальных учреждениях, - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

*Вопрос.*

*Я работаю поваром в школьной столовой. В связи с самоизоляцией руководство заставляет писать заявление на отпуск без сохранения заработной платы, обосновывая это тем, что столовая является автономной и находится на самокоупаемости. Так же руководство предлагает второй вариант. Написать заявление на отпуск без сохранения заработной платы как повар, и тем же числом написать заявление на приём уборщицей помещений в школу, и оплата будет только в размере МРОТа (хотя другие уборщицы получают зарплату как положено). Но по указу Президента заработная плата должна сохраняться. Трудовой договор заключён с директором школы. Подскажите, правомерны ли действия и что делать?*

**Ответ.**

На сайте Профсоюза в рубрике «Горячая линия» в одном из ответов уже обращалось внимание на то, что положения, установленные статьей 157 «Оплата времени простоя» Трудового кодекса Российской Федерации в случаях, связанных с периодами отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям к работникам образовательных организаций не применяются.

Такие периоды, как и периоды каникул, установленные для обучающихся организации, для педагогических **и иных работников образовательных организаций**, не совпадающие с их ежегодными основными оплачиваемыми отпусками и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются рабочим временем, в связи с чем в эти периоды работникам выплачивается заработная плата, как и в период учебного года.

Такой порядок установлен положениями приказа Минобрнауки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», зарегистрированного Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388 (далее – приложение к приказу № 536), а не только решениями, при-

нимаемыми на федеральном уровне в связи с условиями режима повышенной готовности предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

В соответствии с пунктом 5.2 приложения к приказу № 536 в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники и иные работники привлекаются **к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.**

**Режим рабочего времени работников организации в каникулярное время определен пунктом 4.5. приложения к приказу № 536, предусматривающим, что работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.**

В пункте 4.6 приложения к приказу № 536 определено, что режим рабочего времени всех работников в каникулярное время (а, следовательно, и в период, перечисленный в п.5.2.) регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

Следует также иметь в виду, что подробные разъяснения по данному вопросу, связанному с гарантиями по оплате труда, а также по вопросу перевода педагогических и иных работников на дистанционную работу, содержатся в письме Профсоюза от 23 марта 2020 г. № 164 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», размещенном в рубрике «Горячая линия» на сайте Профсоюза [www.eseur.ru](http://www.eseur.ru)..

Аналогичные рекомендации, в том числе со ссылкой на указанное письмо Профсоюза даны также в разъяснениях Министерства просвещения Российской Федерации от 10.04.2020 года №ВБ-806\08 «Об обеспечении сохранения уровня заработной платы отдельных категорий педагогических работников», также размещенных на сайте Профсоюза.

Таким образом, если повара, другие работники кухни, иные работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоят в трудовых отношениях с образовательным учреждением, т.е. с ними заключен трудовой договор, то руководитель образовательного учреждения обязан руководствоваться положениями приказа №536.

### ***Вопрос.***

*Я работаю в образовательном учреждении педагогическим работником со 2 декабря минувшего года. В отделе кадров говорят, что у меня будет сокращенный отпуск не 54 дня, как обычно, а меньше, поскольку я не*

*отработал достаточное количество времени, правомерно ли это или я могу рассчитывать на полный отпуск в 54 дня?*

**Ответ:**

В вопросе, к сожалению, не указывается, в какой должности и в каком образовательном учреждении выполняется педагогическая работа, а также неясно, почему автор претендует на отпуск в 54 дня, тогда как в зависимости от должности и образовательного учреждения продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 42 или 56 календарных дней. Отдельным категориям работников предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников установлена постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (с изменениями от 7 апреля 2017 г. № 419 «О внесении изменений в приложение к постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466») (далее – ежегодный основной отпуск).

Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска, порядок их предоставления, а также другие вопросы, связанные с отпусками, регулируются Главой 19 Трудового кодекса РФ (ТК РФ).

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 у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Если работодатель согласно графику предоставляет работнику отпуск за первый год работы через шесть месяцев работы или даже раньше, то он не вправе исчислять его пропорционально проработанному времени, поскольку у работника возникает право на весь отпуск, а не на его часть.

Предоставление работодателем отпуска неполной продолжительности отпуска возможно лишь в случаях, когда об этом просит сам работник, т.е. просит разделить его на части. Порядок деления отпуска на части предусмотрен статьей 125 ТК РФ.

Пропорционально проработанному времени 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.

Отпуск за второй и последующие годы работы в соответствии со статьей 123 ТК РФ должен предоставляться полной продолжительности в любое время рабочего года по графику предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленному в данной организации.

**КОММЕНТАРИЙ**  
**к нормативным правовым актам, регулирующим вопросы**  
**продолжительности ежегодных основных и ежегодных**  
**дополнительных оплачиваемых отпусков работников**  
**образовательных организаций**  
**и организаций, осуществляющих обучение**

***Раздел 1. Нормативные правовые акты, регулирующие продолжи-***  
***тельность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков***  
***педагогических работников и руководителей***  
***образовательных организаций, педагогических работников***  
***организаций, осуществляющих обучение***

Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников и руководителей образовательных организаций, а также педагогических работников организаций, осуществляющих обучение, регулируется **постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»**, принятым 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".

Указанное постановление вступает в силу 26 мая 2015 г., т.е. по истечении 7 дней после дня их первого официального опубликования. Первая публикация размещена на Официальном интернет-портале правовой информации 18 мая 2015 г.

При применении постановления Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» в части приложения, определяющего продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников и руководителей образовательных организаций, а также педагогических работников организаций, осуществляющих обучение (далее – приложение к постановлению Правительства РФ № 466), одновременно необходимо руководствоваться:

- номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - Номенклатура должностей);

- положениями статей Федерального Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее Федеральный закон № 273-ФЗ), содержащими определения для понятий, применяемых при регулировании ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков.

Так, в статье 2 Федерального закона № 273-ФЗ даются определения таким понятиям, как: «обучающийся с ограниченными возможностями здоровья», «образовательная организация», «организация, осуществляющая обучение», «педагогический работник»; в статье 23 - понятиям «дошкольная образовательная организация» «общеобразовательная организация», профессиональная образовательная организация», «образовательная организация высшего образования», «организация дополнительного образования», «организация дополнительного профессионального образования»; в части 5 статьи 41 - понятию «организация для лиц, нуждающихся в длительном лечении», и т.д.

В статье 23 Федерального закона № 273 дается определение типов образовательных организаций, с учетом которых в приложении к постановлению Правительства РФ № 466 регулируется продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников и руководителей образовательных организаций;

В части 5 статьи 108 Федерального закона № 273-ФЗ, указаны образовательные организации, подлежащие переименованию при приведении их уставов в соответствие Федеральным законом не позднее 1 января 2016 года:

- специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья должны переименоваться в общеобразовательные организации;

- образовательные учреждения начального профессионального образования и образовательные учреждения среднего профессионального образования должны переименоваться в профессиональные образовательные организации;

- образовательные учреждения высшего профессионального образования должны переименоваться в образовательные организации высшего образования;

- образовательные учреждения дополнительного образования детей должны переименоваться в организации дополнительного образования;

- образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов должны переименоваться в организации дополнительного профессионального образования;

- специальные учебно-воспитательные учреждения для детей и подростков с девиантным (отклоняющимся от нормы, общественно опасным) поведением, реализующие общеобразовательные программы, должны переименоваться в общеобразовательные организации со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением";

- специальные учебно-воспитательные учреждения для детей и подростков с девиантным (отклоняющимся от нормы, общественно опасным) поведением, реализующие общеобразовательные программы и образовательные программы начального профессионального образования, должны переименоваться в профессиональные образовательные организации со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обу-

чающихся с девиантным (общественно опасным) поведением".

При регулировании продолжительности ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников и руководителей образовательных организаций не использованы специальные наименования образовательных организаций, указания на уровень и направленность образовательных программ, специальные условия их реализации, на дополнительно осуществляемые функции (содержание, лечение, реабилитация, коррекция, интернат), другие особенности, которые могут содержаться в конкретном наименовании образовательной организации (помимо указания на его тип) в соответствии с частью 6 статьи 23 Федерального закона № 273-ФЗ, или должны содержаться в соответствии с частью 5 указанной статьи (указания на организационно-правовую форму образовательных организаций).

## ***Раздел 2. Основные условия, определяющие конкретную продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работников сферы образования***

Для педагогических работников, поименованных в разделе I Номенклатуры должностей, продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков составляет 42 или 56 календарных дней. **Конкретная продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников зависит от типа образовательной организации или организации, осуществляющей обучение, а также особенностей здоровья обучающихся, с которыми они работают (обучающиеся (дети) с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающиеся в длительном лечении).**

**К обучающимся с ограниченными возможностями здоровья** относятся физические лица, имеющие недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, подтвержденные психолого-медико-педагогической комиссией и препятствующие получению образования без создания специальных условий (пункт 16 статьи 2 Федерального закона 273-ФЗ). Такие условия в соответствии с частью 5 статьи 79 Федерального закона № 273-ФЗ создаются для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

В соответствии с частью 5 ст. 41 Федерального закона № 273-ФЗ для обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и **нуждающихся в длительном лечении, создаются образовательные организации, в том числе санаторные, в которых проводятся необходимые лечебные, реабилитационные и оздоровительные мероприятия для таких обучающихся.**

Конкретная продолжительность ежегодных основных удлиненных

оплачиваемых отпусков (далее – продолжительность отпуска; удлиненная продолжительность отпуска, продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков) определена в приложении к постановлению, сформированном по четырем разделам.

В первых трех разделах приложения к постановлению Правительства РФ № 466 удлиненная продолжительность отпусков определена **только для педагогических работников и руководителей образовательных организаций.**

Четвертый раздел приложения к постановлению Правительства РФ № 466 определяет удлиненную продолжительность отпусков **педагогических работников организаций, осуществляющих обучение.**

В разделе I приложения к постановлению Правительства РФ № 466 удлиненная продолжительность отпуска определена для педагогических работников и руководителей **дошкольных образовательных организаций.**

В разделе II приложения к постановлению Правительства РФ № 466 определена удлиненная продолжительность отпусков педагогических работников и руководителей **образовательных организаций дополнительного образования.**

В разделе III приложения к постановлению Правительства РФ № 466 продолжительность отпуска для педагогических работников и руководителей **четырёх типов образовательных организаций:**

**- общеобразовательных организаций; профессиональных образовательных организаций; образовательных организаций высшего образования; организаций дополнительного профессионального образования.**

В разделе IV определена продолжительность отпуска **только для педагогических работников организаций, осуществляющих обучение.**

Постановлением Правительства Российской Федерации от 7 апреля 2017 г. № 419 «О внесении изменений в приложение к постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466» постановление № 466 дополнено 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) со ссылкой часть 5 статьи 77 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Следует отметить, что в части 5 статьи 77 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», как и в целом в статье 77 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», предусматривается организация получения образования лицами, проявившими выдающиеся способности, для чего в образовательных организациях могут создаваться специализированные структурные подразделения, а также действовать самостоятельные образовательные организации, имеющие право реализации основ-

ных и дополнительных образовательных программ, не относящихся к типу таких образовательных организаций.

Изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 касаются самостоятельных «нетиповых образовательных организаций», реализующих основные и дополнительные образовательные программы, обеспечивающих развитие интеллектуальных, творческих и прикладных способностей обучающихся, которые в целях обеспечения права работников на ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска не могли быть отнесены ни к одному из типов образовательных организаций или организаций, осуществляющих обучение, предусмотренных разделами I-IV приложения к постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

При принятии изменений в постановление № 466 имелись в виду следующие нетиповые образовательные организации:

- федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение «Международный детский центр «Артек» (приказ Минобрнауки России от 27 апреля 2015 г. № 427);

5

- федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение «Всероссийский детский центр «Орленок» (приказ Минобрнауки России от 2 февраля 2016 г. № 64);

- федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение «Всероссийский детский центр «Океан» (приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 543);

- федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение «Всероссийский детский центр «Смена» (приказ Минобрнауки России от 5 декабря 2016 г. № 1519).

В связи с тем, что Международный детский центр «Артек» и Всероссийские детские центры «Орленок», «Океан» и «Смена» в соответствии с учредительными документами реализуют различные образовательные программы (дошкольного образования, начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования, дополнительные общеразвивающие, основные профессиональные и дополнительные профессиональные программы), а также осуществляют мероприятия, направленные на отдых и оздоровление обучающихся, постановлением Правительства Российской Федерации от 7 апреля 2017 г. № 419 «О внесении изменений в приложение к постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466» предусмотрен дифференцированный подход к определению продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений и их заместителям, работающим в указанных нетиповых образовательных организациях, то есть в зависимости от образовательных программ, по которым осуществляется обучение детей, наименований структурных подразделений нетиповых образо-



вательных организаций, в которых работают педагогические работники, руководители структурных подразделений и их заместители.

Следует констатировать, что постановлением Правительства РФ № 466 удлиненная продолжительность отпусков определена не для всех работников, для которых такая продолжительность отпуска предусматривалась в постановлении Правительства РФ от 1 октября 2002 № 724. Такое решение при принятии постановления обосновывалось:

- положениями части 7 статьи 51 и части 4 статьи 52 Федерального закона № 273-ФЗ, в соответствии с которыми право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью, установленной для педагогических работников, имеют только руководители образовательных организаций, их заместители, руководители структурных подразделений, их заместители;

- либо деятельностью, не связанной с реализацией на основе лицензии образовательных программ и напрямую не соотносящейся с педагогической деятельностью.

### ***Раздел 3. Особенности регулирования ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков руководителей образовательных организаций***

**В образовательных организациях**, к которым в соответствии с пунктом 18 статьи 2 Федерального закона № 273-ФЗ относятся некоммерческие организации, осуществляющие на основании лицензии образовательную деятельность **в качестве основного вида деятельности** в соответствии с целями, ради достижения которых такие организации создаются, руководителям, указанным **в подразделе 1 раздела II Номенклатуры должностей** (т.е. руководителям, непосредственно осуществляющим руководство образовательными организациями), в разделах I-III приложения к постановлению Правительства РФ № 466 в большинстве своем предусмотрена такая же удлиненная продолжительность отпуска, которая предусмотрена для педагогических работников соответствующих образовательных организаций.

Что касается удлиненных отпусков по должностям руководителей, указанных **в подразделе 2 раздела II Номенклатуры должностей**, то отпуска такой же продолжительности, которой пользуются педагогические работники согласно разделам I-III приложения к постановлению Правительства РФ № 466, им могут предоставляться **только в том случае, если их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью.**

Из этого следует, что в наименованиях должностей руководителей, указанных в подразделе 2 раздела II Номенклатуры должностей (заместители руководителей учреждений, руководители структурных подразделений и их заместители), должны содержаться указанные направления их деятельности. Должностные инструкции таких работников также должны содержать

перечень обязанностей связанных с перечисленными направлениями деятельности.

При определении конкретного наименования должностей заместителей руководителей образовательных организаций, следует также учитывать, что от их конкретного наименования может зависеть не только продолжительность отпусков, но и другие трудовые права. К примеру, от наименования должностей заместителей руководителей общеобразовательных организаций зависит их право на досрочную страховую пенсию, которая может быть назначена только заместителям руководителей по учебной, учебно-воспитательной, воспитательной, производственной, учебно-производственной и другой работе, непосредственно связанной с образовательным (воспитательным) процессом.

#### ***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**<sup>1</sup>. 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**

---

<sup>1</sup> Какие обучающиеся относятся к обучающимся с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицам, нуждающимся в длительном лечении, см. раздел 2 настоящего комментария «Основные условия, определяющие конкретную продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работников сферы образования»

**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" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 26 сентября 2013 г. Регистрационный № 30038) (с изменениями и дополнениями).

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 со-**

**стае групп комбинированной направленности**, имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней независимо от 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<sup>2</sup>, 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.

---

<sup>2</sup> По вопросам предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска руководителей, указанных в подразделе 2 раздела II Номенклатуры должностей, см. раздел 3 настоящего комментария «Особенности регулирования ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков руководителей образовательных организаций».

Продолжительность основного отпуска педагогических работников и руководителей организаций дополнительного образования, работающих в организациях дополнительного образования в области искусств (детские школы искусств по видам искусств)<sup>3</sup> 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

---

<sup>3</sup> По вопросам предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска руководителей, указанных в подразделе 2 раздела II Номенклатуры должностей, см. раздел 3 настоящего комментария «Особенности регулирования ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков руководителей образовательных организаций».

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<sup>4</sup>, 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.

---

<sup>4</sup> По вопросам предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска руководителей, указанных в подразделе 2 раздела II Номенклатуры должностей, см. раздел 3 настоящего комментария «Особенности регулирования ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков руководителей образовательных организаций».

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 7. Особенности предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам и руководителям организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей***

Применение постановления Правительства РФ № 466 при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам и руководителям организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, целесообразно осуществлять с учетом разъяснений, изложенных в письме Минобрнауки России от 21 августа 2013 г. № ВК-316/07 «Об организациях для детей-сирот», в соответствии с которыми к организациям для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, могут относиться организации различной ведомственной принадлежности, в том числе образовательные и медицинские организации, а также организации, оказывающие социальные услуги.

Согласно этим разъяснениям, основанным на положениях Федерального закона 273-ФЗ, организация для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, будет относиться к образовательной организации, медицинской организации или организации, оказывающей социальные услуги, в зависимости от основного вида деятельности, осуществляемого организацией.



Например, организация для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, будет относиться к образовательной организации в случае, **если она будет осуществлять образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности**; к медицинской организации, если она будет осуществлять медицинскую деятельность в качестве основного вида; к организации, оказывающей социальные услуги, если она будет осуществлять социальные услуги в качестве основного вида деятельности (содержание, защита прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей).

При этом в соответствии со статьей 108 Федерального закона № 273-ФЗ организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, являющиеся специальными (коррекционными) образовательными организациями для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, должны быть до 1 января 2016 года переименованы в общеобразовательные организации в силу закона. В остальных случаях в отношении каждой организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, относящейся в настоящее время к образовательным организациям, учредитель должен принять решение индивидуально с учетом региональных особенностей, например, возможности организовать обучение контингента соответствующей организации в иных близлежащих образовательных организациях.

Таким образом, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации до 1 января 2016 г. (а в целях регулирования продолжительности отпусков) должны были определить:

основной вид деятельности организаций для детей-сирот;

привести наименования и уставы организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, относящихся в настоящее время к образовательным организациям, в соответствие с Федеральным законом об образовании (часть 5 статьи 108 Федерального закона).

Исходя из изложенного, если организация для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, согласно уставу **будет по-прежнему относиться к образовательной организации**, т.е. будет осуществлять образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности, являясь общеобразовательной организацией, то при предоставлении ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам и руководителям образовательной организации необходимо руководствоваться разделом III приложения к постановлению Правительства РФ № 466.

В случае, когда организация для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, будет отнесена к медицинской организации (если основным видом ее деятельности станет медицинская деятельность) или к организации, оказывающей социальные услуги (если основным видом деятельности будет являться деятельность по оказанию социальных услуг: содержание, защита прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей), то при предоставлении ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников необходимо будет руководство-

ваться разделом IV приложения к постановлению Правительства РФ № 466 «Организации, осуществляющие обучение».

### ***Раздел 8. Продолжительность основного отпуска педагогических работников организаций, осуществляющих обучение.***

Организациями, осуществляющими обучение, в соответствии с пунктом 19 статьи 2 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ являются юридические лица, **осуществляющие на основании лицензии** наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности.

В целях предоставления ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с разделом IV приложения к постановлению Правительства РФ № 466 к организациям, осуществляющим обучение на основании соответствующей лицензии, относятся организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (которые согласно устава не отнесены к общеобразовательным организациям), организации, осуществляющие лечение, организации, осуществляющие социальное обслуживание, центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, создаваемые в соответствии со статьей 42 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Согласно статье 21 Федерального закона № 273-ФЗ **на педагогических работников** организаций, осуществляющих обучение, распространяются права (включая право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск) и социальные гарантии педагогических работников «таких», т.е. соответствующих, образовательных организаций.

Педагогическими работниками, в том числе в организациях, осуществляющих обучение, в соответствии с пунктом 21 ст. 2 указанного закона являются физические лица, которые состоят в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность (т.е. с образовательной организацией или организацией, осуществляющей обучение), и выполняют обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

Исходя из изложенного, а также в соответствии со статьей 334 Трудового кодекса РФ в разделе IV приложения к постановлению Правительства РФ № 466 педагогическим работникам, должности которых указаны в разделе I Номенклатуры должностей, работающих в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организациях, осуществляющих лечение, организациях, осуществляющих социальное обслуживание, центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, создаваемых в соответствии со статьей 42 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предусмотрен продолжительностью 56 календарных дней.

В других организациях, осуществляющих обучение (т.е. в организациях, не перечисленных в пункте 2 раздела IV приложения к постановлению Правительства РФ № 466), педагогическим работникам, должности которых указаны в разделе I Номенклатуры должностей, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 42 календарных дня.

***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** (в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 № 90-ФЗ) 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 отне-

сены 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, уста-

новленном 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 ред. Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ)

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.

Согласно Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 – 2017 годы, заключенному между Минобрнауки России и Общероссийским профсоюзом образования, обращено внимание на необходимость проведения взамен аттестации рабочих мест специальной оценки условий труда, по результатам которой работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются гарантии и компенсации.

Одновременно Соглашением закреплено, что до проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда за работниками сохраняются гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, установленные им до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ. Это означает, что работодатель таким работникам по-прежнему должен предоставлять ежегодный дополни-

тельный оплачиваемый отпуск продолжительностью, предусмотренной трудовым договором, но не менее 7 календарных дней.

Соглашение закрепляет также обязанность работодателя обеспечивать установление конкретных размеров компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

### ***Раздел 12. Дополнительный отпуск лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других районах Севера, в которых установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате***

Продолжительность дополнительных отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, а также порядок их предоставления и соединения регулируется статьями 321 и 322 ТК РФ.

При этом необходимо иметь в виду, что неупоминание в указанных статьях ТК РФ о продолжительности ежегодного дополнительного отпуска для работающих в иных регионах Российской Федерации, где применяются районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате, не означает, что работники в этих территориях не имеют право на дополнительные отпуска.

Так, в соответствии со статьей 116 ТК РФ ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, помимо тех, которые непосредственно предусмотрены Трудовым кодексом РФ, предоставляются в случаях, установленных другими федеральными законами.

В частности, Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (с изменениями и дополнениями) предусмотрено, что в остальных районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, продолжительность ежегодного дополнительного отпуска составляет **8 календарных дней** (статья 14).

### ***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

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 непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление 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 (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ) 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 нормативными 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 обстоя-

тельство 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.

---

Комментарии к нормативным правовым актам подготовлены экспертом отдела по вопросам общего образования аппарата ЦС Профсоюза В.Н. Понкратовой.  
Использование Комментариев допускается с обязательной ссылкой на настоящий Информационный бюллетень.