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 продолжительность 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 обучающихся 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).

Постановление Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. № 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам" (с изменениями и дополнениями) признано полностью утратившим силу (далее - постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724.

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 детей. **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** - образовательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми.

В разделе II приложения к постановлению Правительства РФ № 466 определена удлиненная продолжительность отпусков педагогических работников и руководителей **образовательных организаций дополнительного образования** - образовательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам (дополнительным общеразвивающим программам, дополнительным предпрофессиональным программам), включая дополнительные образовательные программы в области искусств (детские школы искусств по видам искусств);

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

- **общеобразовательных организаций** - образовательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования;

- **профессиональных образовательных организаций** - образовательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;

- **образовательных организаций высшего образования** – образовательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и научную деятельность;

- **организаций дополнительного профессионального образования** - образовательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам.

В разделе IV определена продолжительность отпуска **только для педагогических работников организаций, осуществляющих обучение** - юридических лиц, осуществляющих на основании лицензии наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности.

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.

Так, из информации, размещенной 18 мая 2015 г на сайте Правительства РФ http://government.ru/dep_news/18133/ следует, что «Постановлением №724 была также установлена продолжительность удлинённого отпуска в отношении некоторых категорий работников организаций, которые Федеральным законом отнесены по роду деятельности к организациям, занимающимся обучением (научные организации, организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организации, занимающиеся лечением, оздоровлением и (или) отдыхом, организации социального обслуживания и другие юридические лица, далее – обучающие организации).

В случае приведения в соответствие с Федеральным законом наименований и уставов организаций с учётом их организационно-правовой формы и получения (переоформления) лицензии на образовательную деятельность право на ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск сохраняется за большинством педагогических работников таких обучающих организаций.

При этом со вступлением в силу настоящего постановления работники обучающих организаций, чья деятельность не связана с реализацией на основе лицензии образовательных программ и напрямую не соотносится с педагогической деятельностью, лишаются права на удлинённый отпуск».

Таким образом, прежняя продолжительность отпуска за работниками, которые имели право на ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска в соответствии с постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 не сохраняется, если они работают в организациях, которые в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ не могут быть отнесены к одному из типов образовательных организаций, указанных в разделах I-III приложения к постановлению Правительства РФ № 466, либо к организациям, осуществляющим обучение (раздел IV приложения).

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 должностные инструкции руководителей, указанных в подразделе 2 раздела II Номенклатуры должностей должны

содержать перечень обязанностей связанных с перечисленными направлениями деятельности (одному или нескольким направлениям), а по должностям заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей направление (направления) их работы по руководству соответствующей деятельностью в образовательной организации, кроме того, в обязательном порядке должны содержаться непосредственно в наименованиях их должностей.

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 трудовую 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[1]. В данном случае имеется в виду, что все педагогические работники, принимающие непосредственное участие в

[1] 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

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, **теперь не обусловлено необходимостью выполнения работы в течение полного рабочего дня** в дошкольных группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья или в дошкольных санаторных группах для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, как это предусматривалось при ранее действовавшем регулировании.

Организация образовательной деятельности с обучающимися в дошкольных образовательных организациях, в т.ч. из числа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении осуществляется в соответствии с порядком, утвержденным приказом Минобрнауки России от 30 августа 2013 г. № 1014 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования" (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. 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 также отметить, что педагогические работники, работающие с обучающимися 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 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 (в разном сочетании) компенсирующей, оздоровительной или комбинированной направленности.

Ежегодные основные удлиненного оплачиваемого отпуска руководителей, должности которых указаны в разделе II номенклатуры[2], работающих в дошкольных организациях, непосредственно созданных только для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) для лиц, нуждающихся в длительном лечении, должна 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).

[2] 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».

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

Продолжительность основного отпуска педагогических работников и руководителей организаций дополнительного образования, работающих в организациях дополнительного образования в области искусств (детские школы искусств по видам искусств)[3] 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.

[3] 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».

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, то воспитателям, музыкальным руководителям, работающим в таких группах, отпуск предоставляется продолжительностью 56 календарных дней. При этом, как было указано выше, для предоставления отпуска такой продолжительности этим работникам не требуется выполнять педагогическую работу в указанных группах в течение полного рабочего дня, т.е. выполнять педагогическую работу в пределах нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы по соответствующим должностям педагогических работников.

Вместе с тем, принимая во внимание, что в летнее время значительно уменьшается количество детей, посещающих дошкольные группы общеразвивающей направленности, коллективными договорами общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, организаций дополнительного профессионального образования, в которых созданы такие группы для детей, **воспитателям и музыкальным руководителям указанных групп могут предусматриваться 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[4], 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.

---

[4] 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 обратить внимание на то, что с принятием постановления Правительства РФ № 466 впервые воспользуются 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), которым в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. № 724 (с изменениями и дополнениями) такие отпуска не предусматривались.

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 программам 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.

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 предоставления 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, оставшимся 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 – незамедлительно) должны 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 руководствоваться 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 общебразовательным 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 IY 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 отнесены к компетенции самих организаций, а не органов государственной власти или органов местного самоуправления.

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

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

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

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

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

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

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

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

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

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

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

Раздел 11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска и сокращенная продолжительность рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда регулируется статьей 117 ТК РФ (в 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 дополнительный 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 графика 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 обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ) **статьи 83 ТК РФ.**

Раздел 19. Сроки выплаты заработной платы за время отпуска

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

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

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

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

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

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

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

Комментарий к Номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций и Комментарий к нормативным правовым актам, регулирующим вопросы продолжительности ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, а также ежегодных основных оплачиваемых отпусков и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работников образовательных организаций подготовлены экспертом отдела по вопросам общего образования аппарата ЦС Профсоюза В.Н. Понкратовой.

Использование Комментариев допускается с обязательной ссылкой на его автора.