



**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ**

**САРАТОВСКАЯ
ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**

**МЕТОДИЧЕСКИЙ МАТЕРИАЛ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОФСОЮЗНОГО КРУЖКА**

**«ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОТПУСКОВ
РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ»**

Методический материал для проведения профсоюзного кружка

«Предоставление отпусков работникам образовательных учреждений»

Тема: Предоставление отпусков работникам образовательных учреждений (материал подготовлен Буряк Н.А., правовым инспектором Саратовской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ)

Задача: 1. Ознакомить с правилами предоставления отпусков.
2. Научить членов профсоюза правильно ориентироваться в ситуации, связанной с предоставлением отпусков.

Конституция Российской Федерации провозглашает:
«**Каждый имеет право на отдых.** Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск» (статья 37). Таким образом, **отпуск** – это непрерывный ежегодный отдых в течение установленного количества дней, который предоставляется работникам для отдыха и восстановления сил с сохранением средней заработной платы. На практике постоянно возникают вопросы, связанные с применением действующего законодательства об отпусках, поэтому мы и обращаемся к этой теме.

Запомните!

Право на отпуск возникает у работника **с первого дня работы**. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется за рабочий год, который, как правило, отличается от календарного года.

Например, если работник приступил к работе с 1 сентября 2005 года, то его рабочий год определяется периодом с 1 сентября 2005 года по 31 августа 2006 года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- ❖ Время фактической работы
- ❖ Время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место (должность)
- ❖ Время вынужденного прогула при незаконном увольнении
- ❖ Другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором, локальным нормативным актом организации

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск не включаются:

- ❖ Время отсутствия работника на работе без уважительной причины, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ (прогул и т.д.);
- ❖ Время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет, который может также использоваться полностью или частями отцом ребенка, бабушкой, дедом или другим родственником. Не включая данный период в стаж, дающий право на отпуск законодатель исходит из того, что такой отпуск предоставляется без сохранения заработной платы и является продолжительным, следовательно, отдых от работы работнику не требуется;
- ❖ Время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более семи календарных дней.

Например, если работнику предоставлялись отпуска без сохранения заработной платы 5,9 и 3 календарных дня (всего 17 календарных дней), то все 17 дней исключаются из стажа.

Составление
графика отпусков

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется **ежегодно** в соответствии с **графиком отпусков**, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем **за две недели до наступления календарного года** (статья 123 Трудового кодекса РФ).

Каким же образом происходит учет мнения выборного профсоюзного органа?

*В соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснованием по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее 5 рабочих дней со дня получения проекта данного акта направляет работодателю **мотивированное мнение по проекту в письменной форме**. В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения, работодатель может согласиться с ним или обязан в течение 3 дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации для достижения взаимоприемлемого решения. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель*

имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в государственную инспекцию труда или в суд.

Соблюдение графика отпусков обеспечивается обязанностью работодателя сообщить работнику под роспись о начале отпуска **не позднее чем за две недели до его наступления.**

Что касается права на использование отпуска за **первый год работы**, то возникает у работника по **истечении шести месяцев** его непрерывной работы у данного работодателя. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (статья 122 Трудового кодекса РФ).

До истечения 6 месяцев непрерывной работы по просьбе работника **администрация обязана** предоставить ежегодный отпуск:

- Женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- Работникам моложе 18 лет;
- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех лет;
- Совместителям – одновременно с отпуском по основному месту работы;
- Мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, ежегодный отпуск по их желанию должен предоставляться в период отпуска по беременности и родам жены;
- И т.д.

После утверждения графика отпусков и работник, и работодатель обязаны его придерживаться. Переносить отпуск разрешается лишь в исключительных случаях и с согласия работника. Для того чтобы избежать ситуации, когда работник будет требовать отпуск в иное время, ссылаясь на то, что с графиком он не знаком, следует после утверждения графика ознакомить с ним работников под роспись, а в случае отказа от подписи составить акт об отказе.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска по желанию работника
--

Отдельным категориям работников в случаях предусмотренных федеральными законами ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (статья 123 Трудового кодекса РФ).

В частности, при составлении графика руководитель в соответствии с Трудовым кодексом РФ должен обязательно **учесть пожелания:**

- Работников, не достигших 18-летнего возраста;

- Сотрудника, желающего получить ежегодный отпуск в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;
- Женщины, желающей получить отпуск перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (в т.ч. и до истечения шести месяцев непрерывной работы);
- Совместителя, желающим получить ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском по основной работе;
- Работников, которые были отозваны из отпуска и не использовали определенную его часть;
- Работников, которые не ушли в отпуск по причине невыплаты им отпускных.

В случае с ними определяющим должно стать именно их желание, работодатель обязан предоставить отпуск в удобное для них время.

И уже после этого устанавливать время отпусков для сотрудников, не обладающих преимуществом в виде права самостоятельно определять время предоставления своего отпуска.

Процедура согласования отпуска

В зависимости от того, кто был инициатором предоставления того или иного отпуска в определенное время, подается заявление работника о предоставлении ему отпуска или поступает уведомление от работодателя о том, что в такое время по графику отпусков начнется отпуск работника. Вторая сторона должна дать согласие на отпуск либо ознакомление с уведомлением. При этом желательно все же, чтобы работник был не просто уведомлен под роспись о том, что отпуск будет предоставлен с такого – то числа, но и расписался в том, что с принятым решением работодателя согласен.

Права работника при нарушении срока выплаты отпускных
--

Оплата отпуска должна быть произведена до того, как работник уйдет в отпуск.

Обратите внимание! В соответствии со статьей 124 Трудового кодекса РФ если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Статья 136 Трудового кодекса РФ гласит, что **оплата отпуска должна быть произведена не позднее, чем за три дня до его начала**. При этом если день выдачи совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, отпуск должен быть оплачен накануне – в день, предшествующий выходному или праздничному дню.

Например, если один из трех дней до начала отпуска приходится на воскресенье, то при пятидневной рабочей неделе отпуск должен быть оплачен в пятницу, при шестидневной – в субботу.

Данное правило важно. Формально даже задержка выплаты на один день может быть использована любым работником в качестве повода для отказа уйти в отпуск и для требования о переносе отпуска на удобное ему время.

Продление ежегодного оплачиваемого отпуска

В соответствии со статьей 124 Трудового кодекса РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен 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 локальными нормативными актами.

В тех случаях, когда временная нетрудоспособность наступила перед началом отпуска, он переносится на другой срок, определенный соглашением сторон. Если же медицинским учреждением работнику, находящемуся в ежегодном отпуске, выдан документ об освобождении от выполнения трудовых обязанностей для ухода за заболевшим членом семьи, то отпуск в данном случае не продлевается и не переносится.

Перенос отпуска

В соответствии с ч.2 статьи 124 Трудового кодекса РФ ежегодный отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, определенный сторонами трудового договора, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска менее, чем за две недели. Данное положение повышает уровень гарантий в части предоставления оплачиваемых отпусков, а также их целевого использования.

Согласно статье 124 Трудового кодекса РФ в **исключительных случаях**, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может

неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год.

Следует отметить, что случаи должны быть действительно исключительными.

Например, в связи с выделением школе средств летом планируются ремонт и переоснащение кабинетов. В связи с этим можно предложить некоторым работникам перенести весь свой отпуск или его часть на другой год, с тем, чтобы выполнение всех работ было должным образом проконтролировано, а школа была бы подготовлена к началу нового учебного года в срок. В данном случае подобное предложение может последовать именно в исключительном случае.

Следует особо отметить, что и при обстоятельствах действительно исключительного характера предложение руководителя может быть только предложением, но не требованием. **Работник всегда может отказаться от переноса отпуска на следующий рабочий год, что бы ни случилось в школе, и работодатель не может обязать его согласиться.** Работодатель обязан предоставить отпуск, если работник потребует его.

В случае согласия работника на перенос отпуска на другой рабочий год, данный отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется, т.е. практически в течение следующего рабочего года. При этом в следующем рабочем году у работника появится право на два оплачиваемых отпуска (если он дал согласие на перенос всего отпуска).

Обратите внимание! Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (т.е. работникам, отказавшимся от отпуска в прошлом году, уже нельзя предлагать еще один перенос отпусков. По меньшей мере, один отпуск должен быть предоставлен, а отпуск за текущий год может быть далее перенесен в установленном порядке). Такой запрет налагается законом и не зависит от согласия работника.

Таким образом, даже если работник и работодатель согласны на перенос отпуска второй год подряд, такой перенос неправомерен и (для работодателя) наказуем.

Обратите внимание! Перенос отпуска на следующий рабочий год запрещается, если речь идет о работниках в возрасте до восемнадцати лет и работниках, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Разделение отпуска на части

В соответствии со статьей 125 Трудового кодекса РФ ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Такое разделение возможно только по соглашению с работодателем, если работодатель против

предоставления отпуска по частям, работнику придется использовать весь отпуск единовременно.

Если работодатель согласен по просьбе работника разделить отпуск на части, важно помнить об одном ограничении. **Хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.** Следует отметить, что закон не устанавливает максимально допустимое количество частей отпуска.

Количество частей, на которые может быть разделен отпуск, не ограничено. Стороны договариваются об этом, после чего работодатель обязан закрепить такое соглашение в графике отпусков.

Следует учитывать, что основным назначением ежегодного оплачиваемого отпуска является длительный отдых, направленный на восстановление сил, поэтому дробление отпуска на большое количество частей сводит на нет его назначение.

Замена ежегодного
оплачиваемого отпуска
денежной компенсацией

В соответствии со статьей 126 Трудового кодекса РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. В данной формулировке надо обратить внимание на слово «может» - **работодатель вправе, но не обязан** заменить отпуск компенсацией.

Запомните! Нельзя заменить компенсацией весь отпуск, 28 дней обязательно должны быть использованы для отдыха. 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 при увольнении).

Отзыв работника из
отпуска

В соответствии со статьей 125 Трудового кодекса РФ отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Работник имеет полное право отказаться от выхода на работу до конца отпуска, работодатель вправе лишь попросить его выйти, но не может требовать выхода. Никаких санкций к работнику за отказ выйти на работу применено быть не может, какие бы обстоятельства ни побудили администрацию просить работника выйти из отпуска досрочно.

Отзыв работника из отпуска производится на основании приказа (распоряжения) работодателя, издаваемого после получения письменного согласия работника на предложение работодателя прервать отпуск и выйти на работу. При этом работодатель должен произвести перерасчет выплаченного сохраняемого заработка за время ежегодного оплачиваемого отпуска. При использовании оставшейся части отпуска в дальнейшем расчет среднего заработка производится заново.

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. В данном случае работник имеет право выбрать, когда ему удобнее использовать эту часть отпуска.

Реализация права на отпуск при увольнении работника
--

В соответствии со статьей 127 Трудового кодекса РФ **при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.** В данном случае это обязанность работодателя. И если руководитель допускает такую ситуацию, ему надо быть готовым изыскать денежные средства для выплаты.

Однако в некоторых случаях работник может решить: использовать ли оставшиеся дни отпуска, продолжая числиться на работе, или уволиться сразу и получить компенсацию. Он может написать письменное заявление на имя работодателя с просьбой о предоставлении ему неиспользованных дней отпуска перед увольнением. При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

Если работник решил уволиться по собственной инициативе, он имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска (если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник). После ухода в отпуск с последующим увольнением отзыв заявления об увольнении уже не влечет за собой отмены увольнения.

Удержания из заработной платы за неотработанные дни при увольнении

На практике могут возникнуть ситуация – работник использовал отпуск авансом и увольняется, не доработав тот год, за который отпуск предоставлялся.

В соответствии со статьей 137 Трудового кодекса РФ **работодатель вправе удержать из заработной платы работника сумму за неотработанные дни отпуска, если работник увольняется до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск.**

Таким образом, если, **например**, работник поступил на работу 1 марта, находился в отпуске летом и решил уволиться с 1 сентября, то оплата половины отпуска может быть удержана при увольнении.

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 сторон между работником и работодателем.

Таким образом, продолжительность отпуска без сохранения заработной платы зависит от уважительных причин, которые он называет в заявлении в обосновании своей просьбы. В связи с тем, что вопрос о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы вправе решать работодатель, он же решает признать или не признать уважительной называемую работником причину.

Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой день прервать его и выйти на работу, предупредив об этом работодателя.

Предоставление отпуска без сохранения заработной платы оформляется письменным заявлением работника и приказом (распоряжением) работодателя, в котором следует указать причину, продолжительность, даты ухода работника в отпуск и последнего дня этого отпуска.

Работодатель **обязан** на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- Участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших в следствии ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо в следствии заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- Работающим инвалидам;
- Работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- В других случаях, предусмотренных федеральными законами, либо **коллективным договором.**

Следует также отметить, что если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем

продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (часть 2 статьи 286 Трудового кодекса РФ).

Таким образом, отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по различным основаниям и имеют целевое назначение. В любом случае, во время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется место работы (должность).

Длительный отпуск
педагогических работников

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия которого определяются учредителем или уставом образовательного учреждения, что предусмотрено статьей 335 Трудового кодекса РФ, а также статьей 55 Федерального закона 312 – ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «Об образовании».

Педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Министерство образования России или в отношении которых оно осуществляет полномочия учредителя, указанный **отпуск предоставляется согласно Положению**, утвержденному приказом Минобрнауки России от 7 декабря 2000г. №3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

Для педагогических работников других учреждений порядок и условия предоставления такого отпуска определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

Обратите внимание! Действующее законодательство не предусматривает оплаты длительного отпуска сроком до одного года. Следовательно, указанный отпуск является отпуском без сохранения заработной платы.

Ежегодный основной удлиненный
оплачиваемый отпуск

В соответствии со статьей 334 Трудового кодекса РФ педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

**Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. N 724
"О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска,
предоставляемого педагогическим работникам"
(с изменениями от 29 ноября 2003 г., 11 мая 2007 г.)**

В соответствии со статьей 334 Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Установить продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам, согласно приложению.

2. Признать утратившим силу постановление Правительства Российской Федерации от 13 сентября 1994 г. N 1052 "Об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1994, N 21, ст.2397) в части определения продолжительности ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусков, установленных педагогическим работникам образовательных учреждений.

Председатель
Российской Федерации

Правительства М. Касьянов

Приложение
к постановлению Правительства РФ
от 1 октября 2002 г. N 724

**Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска,
предоставляемого педагогическим работникам
(с изменениями от 29 ноября 2003 г., 11 мая 2007 г.)**

	Место работы	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска (календарных дней)	Наименование должностей педагогических работников
1.	Общеобразовательные учреждения; общеобразовательные школы-интернаты; образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии; дошкольные образовательные учреждения для воспитанников с	56	директора (заведующие), их заместители; преподаватели – организаторы основ безопасности жизнедеятельности; старшие вожатые; учителя; преподаватели; учителя-логопеды; учителя-дефектологи; воспитатели; руководители структурных подразделений образовательных учреждений; концертмейстеры; инструкторы по труду и по физкультуре; педагоги-психологи; педагоги дополнительного образования; классные воспитатели;

	отклонениями в развитии; оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении; дошкольные образовательные учреждения для детей, нуждающихся в длительном лечении; специальные учебно-воспитательные учреждения открытого и закрытого типа; образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста; образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи		музыкальные руководители; заместители директоров по режиму; дежурные по режиму; мастера производственного обучения; социальные педагоги; педагоги-организаторы; методисты
2.	Межшкольные учебные комбинаты; учебно-производственные мастерские	56	директора, их заместители; руководители структурных подразделений образовательных учреждений; учителя; педагоги-психологи; мастера производственного обучения; методисты
3.	Дошкольные образовательные учреждения	42	заведующие, их заместители; воспитатели; музыкальные руководители; инструкторы по физкультуре; педагоги-психологи; социальные педагоги; педагоги дополнительного образования
4.	Образовательные учреждения дополнительного образования детей	42	директора, их заместители; руководители структурных подразделений образовательных учреждений; педагоги дополнительного образования; вожатые; воспитатели; концертмейстеры; культорганизаторы; тренеры-преподаватели; инструкторы-методисты; педагоги-психологи; социальные педагоги; педагоги-организаторы, методисты
5.	Образовательные учреждения начального и	56	директора, их заместители; старшие мастера;

	среднего профессионального образования		преподаватели; преподаватели – организаторы основ безопасности жизнедеятельности; руководители физического воспитания; воспитатели; педагоги дополнительного образования; руководители структурных подразделений образовательных учреждений; заведующие производственной практикой; заместители директоров по режиму; дежурные по режиму; педагоги-психологи; мастера производственного обучения; социальные педагоги; педагоги-организаторы; методисты; концертмейстеры
6.	Образовательные учреждения высшего профессионального образования и образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов	56	ректоры (директора); первые проректоры; проректоры (заместители директора); директора (заведующие) филиалов образовательных учреждений; профессорско-преподавательский состав; воспитатели; методисты; концертмейстеры; педагоги-психологи; заведующие докторантурой, аспирантурой, научно-исследовательскими отделами (секторами), учебными отделами (частями) и другими учебными подразделениями; руководители (заведующие) производственной практикой; ученые секретари; педагоги дополнительного образования
7.	Учебные, учебно-методические, методические кабинеты (центры)	42	директора (заведующие), их заместители; заведующие отделами и другими структурными подразделениями; методисты; педагоги-психологи
8.	Психологические службы системы образования	56	директора (заведующие), их заместители; заведующие отделами (лабораториями); педагоги-психологи; учителя-дефектологи; учителя-логопеды
9.	Учреждения здравоохранения	56	заведующие педагогической частью; учителя;

			учителя-дефектологи; логопеды; воспитатели; музыкальные руководители; педагоги дополнительного образования; инструкторы по физкультуре; мастера производственного обучения; старшие вожатые
10	Другие организации, осуществляющие образовательный процесс	42	педагоги-организаторы; социальные педагоги; воспитатели; педагоги дополнительного образования; методисты; мастера производственного обучения

Примечания:

1. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью, указанной в пунктах 1-5, предоставляется заместителям руководителей образовательных учреждений и руководителям структурных подразделений образовательных учреждений в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой.

2. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней для следующих педагогических работников:

воспитателей, музыкальных руководителей, инструкторов по физкультуре, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, работающих полный рабочий день в дошкольных группах для воспитанников с отклонениями в развитии или в дошкольных санаторных группах для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, которые находятся в составе образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, дошкольных образовательных учреждений;

педагогических работников, указанных в пункте 1 и работающих в музыкальных школах, художественных школах и других школах искусств;

педагогов дополнительного образования образовательных учреждений дополнительного образования детей, работающих с обучающимися с отклонениями в развитии в пределах не менее нормы часов педагогической работы, за которую выплачивается ставка заработной платы.

3. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется воспитателям и музыкальным руководителям, работающим в дошкольных группах общеобразовательных учреждений и образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста.

4. Ежегодными удлиненными оплачиваемыми отпусками установленной настоящим документом продолжительности пользуются педагогические работники по одноименным должностям с наименованием "старший" или "главный".

5. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска для проректоров (заместителей директора), кроме первого проректора, проректора (заместителя директора) по учебной, научной работе, по вечернему и заочному обучению, по дистанционному обучению и по информационным технологиям, по повышению квалификации; для заместителей деканов факультетов, директоров (заведующих) филиалов, заведующих докторантурой, аспирантурой, научно-исследовательскими отделами (секторами), учебными отделами (частями) и другими учебными структурными подразделениями; для руководителей (заведующих) производственной практикой, ученых секретарей составляет 56 календарных дней при условии ведения ими в учебном году в одном и том же образовательном учреждении высшего профессионального образования или образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов преподавательской работы в объеме не менее 150 часов.

Следует отметить, что в зависимости от должности, типа и вида образовательного учреждения продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников (далее – основной отпуск) составляет 42 или 56 календарных дней.

Основной отпуск продолжительностью, предусмотренной для отдельных работников в соответствующих пунктах приложения к постановлению Правительства РФ №724, предоставляется при определенных условиях, указанных в примечаниях к этому приложению.

Так, в соответствии с примечанием 2 приложения к постановлению Правительства РФ №724 воспитателям, музыкальным руководителям, инструкторам по физкультуре, учителям – логопедам, учителям – дефектологам, работающим полный рабочий день **в дошкольных группах** для воспитанников с отклонениями в развитии, или **в дошкольных санаторных группах** для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, которые находятся в составе образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста и дошкольных образовательных учреждений общего назначения, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 56 календарных дней, а не 42 календарных дня, как это установлено указанным работникам дошкольных групп, которые с такими детьми не работают.

Иначе говоря, отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется в этих учреждениях воспитателям, музыкальным руководителям, инструкторам по физкультуре, учителям – логопедам, учителям – дефектологам, если объем их педагогической работы в дошкольных группах с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии, или в дошкольных санаторных группах для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении (в том числе группах, организованных, например, для проведения индивидуальных или групповых логопедических занятий для таких воспитанников), соответствует норме часов педагогической работы в неделю, за которую им устанавливается месячная ставка заработной платы в

соответствии с постановлением Правительства РФ от 03.04.2003г. №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

В учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста (начальная школа – детский сад, прогимназия) и дошкольных учреждениях, имеющих отдельные группы для воспитанников с отклонениями в развитии (нарушение слуха, зрения, речи, опорно-двигательного аппарата, умственная отсталость, задержка психического развития), объем работы **воспитателей** с такими детьми должен составлять **не менее 25 часов** в неделю; имеющих санаторные группы для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении (за исключением групп для воспитанников, инфицированных микобактериями туберкулеза) – **36 часов** в неделю, **а в группах воспитанников, инфицированных микобактериями туберкулеза – 20 часов в неделю.**

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью **56 календарных дней** предоставляется также педагогам дополнительного образования образовательных учреждений дополнительного образования детей, работающих с обучающимися с отклонениями в развитии в пределах не менее нормы часов педагогической работы, за которую им выплачивается ставка заработной платы, т.е. в объеме не менее **18 часов в неделю.**

Следует обратить внимание на то, что в соответствии с постановлением Правительства РФ №1052 ежегодные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью **42 календарных дня предоставляются:**

- директорам (заведующим) учебных, учебно – методических кабинетов (центров), их заместителям; заведующим отделами и другими структурными подразделениями; методистам; педагогам – психологам;

- педагогам – организаторам, социальным педагогам, воспитателям, педагогам дополнительного образования, методистам, мастерам производственного обучения учреждений, предприятий и организаций, в том числе в учреждениях, подведомственных органам по делам молодежи (см.письмо Минобразования России от 29 октября 2002г. 34 «Об отпусках работников учреждений органов по делам молодежи»).

Этим же постановлением директорам (заведующим) **психологических служб системы образования** (в том числе психолого – медико – педагогических консультаций (комиссий), их заместителям, заведующим отделами (лабораториями), педагогам – психологам, учителям – дефектологам, учителям – логопедам предусмотрен основной отпуск продолжительностью **56 календарных дней.**

Отпуск при работе по совместительству
--

Статьей 286 Трудового кодекса 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 отработанному 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 Трудового кодекса РФ.

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, превышающей 14 календарных дней в течение рабочего года, совместителю также не будет включаться в стаж, дающий право на отпуск или выплату компенсации за неиспользованный отпуск.**

Вопрос: Обязан ли работодатель предоставить отпуск без сохранения заработной платы (14 календарных дней) женщине, которая одна воспитывает ребенка в возрасте до 14 лет?

Ответ: Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 Трудового кодекса РФ).

Однако, если коллективным договором право указанных работников на получение льготного отпуска без сохранения заработной платы не установлено, то работники не имеют права требовать предоставления им таких отпусков (ссылаясь на нормы ТК РФ).

Вопрос: Какова продолжительность отпуска младших воспитателей, работающих в дошкольном детском доме?

Ответ: Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 года №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» не предусматривает предоставление удлиненного ежегодного основного отпуска младшим воспитателям дошкольного детского дома.

В соответствии со статьей 115 Трудового кодекса РФ 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.

В связи с введением вместо должностей нянь и ночных нянь должности помощника воспитателя на этого работника была распространена указанная в Списке продолжительность дополнительного отпуска (письмо Гокмтруда СССР и ВЦСПС от 28.08.86г. №2999-МК и Минфина СССР от 20.08.86г №23-1-8). Такая продолжительность дополнительного отпуска может быть предусмотрена коллективным договором (соглашением) для младших воспитателей, которые в свою очередь могут вводиться в штат учреждения вместо помощника воспитателя.

Вопрос: Я работаю в обычной муниципальной школе заместителем директора по АХЧ. Кроме своих основных обязанностей, веду уроки технологии 14 часов в неделю. Какова должна быть продолжительность моего основного оплачиваемого отпуска? Сегодня она составляет 28 календарных дней.

Ответ: Постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003 года №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» в подпункте «ж» пункта 2 устанавливает, что не считаются совместительством и не требуют заключения трудового договора преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений. С Вами заключен трудовой договор по должности заместителя директора по административно – хозяйственной части, преподавательская работа для Вас не считается совместительством. Следовательно, продолжительность отпуска по должности заместителя директора по АХЧ определяется в общем порядке, установленном в статье 115 Трудового кодекса РФ, и составляет 28 календарных дней.

Вопрос: Я перехожу на работу в порядке перевода, и мне была выдана компенсация за неиспользованный отпуск. Объясните, когда я смогу пойти в отпуск по новому месту работы?

Ответ: Согласно статье 122 Трудового кодекса 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.

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.

Вопрос: Работник написал заявление о предоставлении ему отпуска на 10 дней в счет ежегодного отпуска. Может ли администрация предоставить ему такой отпуск?

Ответ: Да, может, т.к. статья 125 Трудового кодекса РФ определяет, что по соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из этих частей не может быть меньше 14 дней. Следовательно, минимальную продолжительность одной части ежегодного отпуска Трудовой кодекс не ограничивает.

Вопрос: В 2002 году было издано новое постановление Правительства РФ по продолжительности отпуска педагогическим работникам. Хотелось бы узнать, каким категориям педагогических работников школ стал предоставляться отпуск большей продолжительности?

Ответ: В соответствии с постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» увеличилась продолжительность отпуска таким категориям педагогических работников школ, как социальный педагог, педагог – организатор, мастер производственного обучения, а также руководители структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным учреждением. Вместо 42 календарных дней отпуск у этих педагогических работников стал составлять 56 календарных оплачиваемых дней.

Вопрос: В статье 126 Трудового кодекса РФ определено, что часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Разъясните, возможна ли компенсация за неиспользованные отпуска прошедших лет?

Ответ: Согласно статье 127 Трудового кодекса РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

В письме Минтруда РФ от 25.04.2002г. №966-10 изложена позиция Минтруда РФ по применению статьи 126 Трудового кодекса РФ. Однако следует учитывать, что указанный документ не носит нормативный характер и является разъяснением по конкретному вопросу.

В соответствии со статьей 126 Трудового кодекса РФ часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

В настоящее время существуют два мнения по поводу применения положений указанной статьи.

С одной точки зрения, возможна выплата денежной компенсации за все дни неиспользованных отпусков, т.е. при соединении нескольких отпусков (в частности, за прошлые годы) компенсация выплачивается за все количество дней, превышающих основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Другая точка зрения предполагает, что замене денежной компенсацией подлежит только часть каждого из неиспользованных отпусков, которая превышает 28 календарных дней.

Позиция Минтруда РФ такова, что впредь, до формирования практики применения Трудового кодекса РФ, а также судебной практики по данному вопросу, решение этого вопроса возможно по соглашению сторон. При этом следует иметь в виду, что замена отпуска денежной компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя.

Вопрос: Работник трудится в школе библиотекарем на 0,5 ставки и по совместительству занимает ставку воспитателя в группе продленного дня в этой же школе. Как должен предоставляться очередной отпуск такому работнику?

Ответ: Статья 115 Трудового кодекса РФ устанавливает, что ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Работа в должности библиотекаря не является педагогической, соответственно продолжительность отпуска по этой должности 28 календарных дней.

Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется постановлением Правительства РФ №724. По должности воспитателя в общеобразовательной школе должен быть предоставлен отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Статья 286 Трудового кодекса РФ определяет, что лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

В Вашем случае продолжительность отпуска по основному месту работы меньше, чем на работе по совместительству, поэтому работодатель не обязан предоставлять по Вашей просьбе отпуск без сохранения заработной платы.