

**Ответы на актуальные вопросы,  
поступившие на «горячую линию» Профсоюза в мае 2020 года**

**Вопрос.**

В конце мая 2020 года заканчивается действие квалификационной категории, срок прохождения аттестации назначен на апрель-май. Сложилась какая-то неопределенность с возможностью пройти аттестацию, как будет производиться оплата моего труда, если аттестация не состоится до окончания срока ее действия?

**Ответ.**

Принимая во внимание, что одной из основных задач проведения аттестации в целях установления квалификационной категории является обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников, в рамках участия органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда сложилась практика включения в отраслевые соглашения, заключаемые в сфере образования на федеральном, региональном, муниципальном уровне, ряда положений, связанных с сохранением за педагогическими работниками заработной платы по имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия.

К примеру, в Отраслевом соглашении, заключенном Профсоюзом с Минобрнауки России, как на 2015-2017 годы, так и на 2018-2020 годы, применяемом до конца 2020 года и в Минобрнауки России, и в Минпросвещения России, рекомендовано включать в региональные отраслевые соглашения положений о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории **по истечении срока ее действия в период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в**

**установлении) квалификационной категории, если своевременно было подано заявление в аттестационную комиссию.**

Кроме того, в Отраслевом соглашении предусмотрены также положения, предусматривающие упрощенные условия прохождения аттестации для педагогических работников, имеющих квалификационные категории на ту же квалификационную категорию.

Как показал анализ региональных соглашений, указанные выше на федеральном уровне рекомендации, в том числе по вопросам аттестации, включены в региональные соглашения в аналогичном порядке, которые, в свою очередь, рекомендованы для включения в территориальные соглашения и коллективные договоры образовательных организаций.

Исходя из изложенного, а тем более в условиях режима повышенной готовности предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19), педагогическим работникам необходимо уточнить наличие в региональном соглашении субъекта Российской Федерации, в котором осуществляется педагогическая деятельность, указанных выше положений о сохранении оплаты труда за педагогическими работниками в случае истечения срока действия квалификационной категории, если своевременно было подано заявление о прохождении аттестации, либо о возможности пройти аттестацию, в том числе на высшую квалификационную категорию для имеющих (имевших) первую квалификационную категорию с использованием информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и с соблюдением необходимых санитарно-гигиенических и профилактических мер.

Для оказания практической помощи в решении данного вопроса следует обращаться в региональную (территориальную) организацию Общероссийского Профсоюза образования либо в региональный орган, осуществляющий управление в сфере образования.

PS. Такой ответ был направлен автору обращения в Профсоюз. Вместе с тем, этот ответ включен также в очередную подборку ответов для размещения их в рубрике «Горячая линия».

Пока готовилась данная подборка ответов на поступающие в Профсоюз обращения, стало известно о **подписании совместного письма Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 8 мая 2020 года № ВБ-993\08\221 в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, которым предложено** в условиях введения в субъектах Российской Федерации режима повышенной готовности, вызванного распространением пандемии коронавирусной инфекции COVID-19, и в целях социальной защиты педагогических работников **рассмотреть возможность принятия следующих решений:**

- о сохранении за педагогическими работниками, у которых в 2020 году истекают сроки действия квалификационных категорий, условий оплаты труда до конца 2020 года с учётом установленной им ранее квалификационной категории;

- об обеспечении органом государственной власти субъекта Российской Федерации, уполномоченным на формирование аттестационных комиссий, возможности и условий проведения аттестации педагогических работников, не имеющих квалификационной категории либо имеющих первую квалификационную категорию, пожелавших пройти аттестацию на первую или высшую квалификационную категорию, с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и соблюдением необходимых санитарно-гигиенических и профилактических мер.

### **Вопрос.**

В школе предусмотрены выплаты стимулирующего характера на основе заработанных баллов. Баллы подсчитываются исходя из показателей

за квартал. В данном случае итоги должны быть подведены за 1 квартал для выплаты в течение следующего квартала. В связи с нерабочими днями в апреле должны ли выплачиваться стимулирующие выплаты? В школе есть сотрудники, которым был установлен режим нерабочего дня с сохранением заработной платы. Должны ли мы выплачивать таким сотрудникам стимулирующие выплаты?

**Ответ:**

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

Основанием для сохранения за работниками заработной платы с 30 марта по 30 апреля и с 6 по 8 мая 2020 г. являются обязательные для исполнения Указы Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней», от 02 апреля 2020 г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)», от 28 апреля 2020 г. № 294 «О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)».

Таким образом, за период нерабочих дней работодатель обязан выплачивать заработную плату в полном размере (с надбавками и премиями).

**Вопрос.**

Согласно указам Президента Российской Федерации за нерабочие дни с 30 марта по 30 апреля, а также 6-8 мая за работниками сохранялась заработная плата, должны ли суммы выплат за эти периоды, а также сами

периоды учитываться при расчете среднего заработка для оплаты ежегодных основных и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков или полученные суммы и соответствующие периоды времени подлежат исключению при расчете среднего заработка?

**Ответ.**

Прежде всего, следует отметить, что статьей 139 ТК РФ установлены общие принципы исчисления средней заработной платы (среднего заработка), согласно которым при любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

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

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

В соответствии с подпунктом «е» пункта 5 Положения при расчете среднего заработка исключаются периоды времени и начисленные за эти периоды выплаты, если:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

«**Вопрос.** В связи с коронавирусом с 30 марта 2020 года все учителя школы были переведены на удаленную работу с сохранением заработной платы и теперь осуществляют преподавание уроков с применением дистанционных технологий. На некоторых учителей было возложено

выполнение дополнительной работы в соответствии со ст. 60.2 ТК РФ (например, организация питания детей, заведование кабинетом, заведование библиотекой и пр.). Вправе ли работодатель в конце апреля издать приказ об отмене поручения такой работы и оплаты за нее, так как в период отсутствия обучающихся и учителей в школе эта работа не осуществлялась? Ведь работа не осуществляется ввиду введения режима повышенной готовности в г. Москве и приказа директора школы о переводе учителей на удаленную работу с применением дистанционных технологий.

**Этот вопрос опубликован на портале «Онлайнинспекция.рф» Роструда под № 128241 от 06.05.2020, с ответом на который Профсоюз согласиться не может, поскольку он дан без учета нормативных правовых актов, принятых в сфере образования.**

**Ответ, размещенный на портале «Онлайнинспекция.рф» Роструда ( не поддерживается Профсоюзом):**

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится за дополнительную плату, которая оформляется поручением работодателя или дополнительным соглашением к трудовому договору.

Работодатель вправе в одностороннем порядке отменить поручение работнику дополнительной работы, письменно уведомив его об этом не позднее, чем за три рабочих дня.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.».

### **Ответ Профсоюза.**

В ответе на поставленный вопрос специалист Роструда использовал часть вторую статьи 60.2 ТК РФ, посчитав, что исполнялись обязанности

именно временно отсутствовавшего работника, занимавшего штатную должность, когда работодатель на основании этой статьи ТК РФ вправе в одностороннем порядке отменить поручение о выполнении работником обязанностей временно отсутствовавшего работника, письменно уведомив его об этом не позднее, чем за три рабочих дня.

По всей видимости, сам автор вопроса, некорректно ссылаясь на статью 60.2 ТК РФ, ввел в заблуждение специалиста Роструда.

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

Регулирование такой дополнительной деятельности работников, не входящей в их должностные обязанности, осуществляется положениями приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», зарегистрированного Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388 (далее – приложение к приказу № 536).

Так, в соответствии с пунктом 2.3 приложения к приказу № 536 трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с письменного согласия работников осуществляется выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами,



лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; **другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты).**

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

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

**Вопрос.**

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

**Ответ:**

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

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

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

Согласно пункту четвертому Правил компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и

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

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

### **Вопрос:**

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

**Этот вопрос зарегистрирован на портале «Онлайнинспекция.рф» Роструда под № 128332 от 07.05.2020, ответ на который и правовое обоснование дается без учета отраслевого нормативного правового акта, регулирующего особенности режима рабочего времени и условия оплаты труда в случаях отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.**

#### **Ответ Роструда (не поддерживается Профсоюзом)**

«Если школа работает, но столовая не функционирует, в отношении поваров должен быть введен оплачиваемый простой. Выполнение поваром на период простоя работы уборщицы - по соглашению сторон.

В любом случае работодатель не вправе принуждать Вас к использованию отпуска за свой счет.

Таким образом, Вы можете не использовать отпуск без сохранения заработной платы и в случае нарушения Ваших трудовых прав обратиться с соответствующей жалобой в территориальный орган Роструда - государственную инспекцию труда (в том числе через данный ресурс), а также в суд.»

#### **Ответ Профсоюза.**

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

климатическим и другим основаниям к работникам образовательных организаций не применяются.

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

Такой порядок установлен положениями приказа Минобрнауки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», зарегистрированного Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388 (далее – приложение к приказу № 536), а не только решениями, принимаемыми на федеральном уровне в связи с условиями режима повышенной готовности предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

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

**Режим рабочего времени работников организации в каникулярное время определен пунктом 4.5. приложения к приказу № 536, предусматривающим, что работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их**

отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

### **Вопрос.**

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

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

**Ответ:**

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

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

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

В соответствии со статьей 122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

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

Пропорционально проработанному времени может исчисляться лишь денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении, а также оплата отпуска, предоставленного с последующим увольнением в порядке, предусмотренном статьей 127 ТК РФ.

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

Рекомендации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по вопросам регулирования ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков педагогических и иных работников образовательных учреждений размещены на сайте Профсоюза 22.04.2020 года: <https://www.eseur.ru> в рубрике «Горячая линия», а нормативные правовые акты по регулированию отпусков с комментариями - в Информационном бюллетене № 3 Общероссийского Профсоюза образования за май 2015 года «Ежегодные оплачиваемые отпуска работников образовательных организаций, осуществляющих обучение». Сборник нормативных правовых актов с комментариями, размещён: <https://www.eseur.ru>; в рубрике «Рабочее время, время отдыха» (20.05.15 г.).

**Ответы подготовлены В.Н. Понкратовой,  
экспертом аппарата Общероссийского Профсоюза образования**