

**Рекомендации
Общероссийского Профсоюза образования
по вопросам регулирования ежегодных основных удлиненных
оплачиваемых отпусков и ежегодных дополнительных оплачиваемых
отпусков педагогических и иных работников образовательных учреждений**

В настоящих Рекомендациях даются разъяснения по применению законодательства Российской Федерации при предоставлении ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (далее – отпуск) педагогическим работникам, а также ответы на конкретные поступающие в профсоюзные организации обращения.

Согласно информации Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки срок начала основного периода единого государственного экзамена (ЕГЭ) 2020 года перенесен на 8 июня, основного государственного экзамена (ОГЭ) для выпускников 9 классов - на 9 июня. В настоящее время готовится новая редакция расписания. Будут переноситься также сроки досрочного периода сдачи экзаменов, в том числе для выпускников прошлых лет. Уже перенесен с 30 апреля на 30 июня срок окончания олимпиад. Предстоит проведение оздоровительной кампании.

К участию во всех перечисленных и иных мероприятиях могут привлекаться педагогические работники с их письменного согласия. Перенесение ранее установленных сроков проведения указанных мероприятий, вызванное условиями по предупреждению распространения коронавирусной инфекции (COVID-19), может повлечь за собой изменение графиков отпусков педагогических работников.

При предоставлении отпусков работодатели обязаны руководствоваться законодательством Российской Федерации.

Прежде всего, необходимо напомнить, что регулирование продолжительности ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 7 апреля 2017 г. № 419 «О внесении изменений в приложение к постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466»).

При решении вопросов, связанных с предоставлением отпусков предлагается использовать Информационный бюллетень № 3 Общероссийского Профсоюза образования за май 2015 года «Ежегодные оплачиваемые отпуска работников образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение». Сборник нормативных правовых актов с комментариями.

Размещено: <http://www.eseur.ru> в рубрике «Рабочее время, время отдыха» (20.05.15 г.).

Информационный бюллетень содержит федеральные нормативные правовые акты, связанные с регулированием отпусков, в том числе постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (без принятых позднее изменений, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 7 апреля 2017 г. № 419 «О внесении изменений в приложение к постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466», которое приводится отдельно в настоящих Рекомендациях).

Наряду с федеральными нормативными правовыми актами в информационный бюллетень включены следующие комментарии:

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

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

Приводим изменения в постановление Правительства Российской Федерации № 466, внесенные постановлением Правительства Российской Федерации от 7 апреля 2017 г. № 419 «О внесении изменений в приложение к постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466», которое было принято после издания Информационного бюллетеня.

Приложение к постановлению Правительства РФ № 466 дополнено разделом V следующего содержания:

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

1. Педагогические работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей, осуществляющие обучение по образовательным программам	42
--	----

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

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

Комментарий.

Следует отметить, что в части 5 статьи 77 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», на которую дается ссылка в указанном

законе, как и в целом в статье 77 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», предусматривается организация получения образования лицами, проявившими выдающиеся способности, для чего в образовательных организациях могут создаваться специализированные структурные подразделения, а также действовать самостоятельные образовательные организации, имеющие право реализации основных и дополнительных образовательных программ, не относящихся к типу таких образовательных организаций.

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

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

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

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

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

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

В связи с тем, что Международный детский центр «Артек» и Всероссийские детские центры «Орленок», «Океан» и «Смена» в соответствии с учредительными документами реализуют различные образовательные программы (дошкольного образования, начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования, дополнительные общеразвивающие, основные профессиональные и дополнительные профессиональные программы), а также осуществляют мероприятия, направленные на отдых и оздоровление обучающихся, постановлением Правительства Российской Федерации от 7 апреля 2017 г. № 419 «О внесении изменений в приложение к постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466» предусмотрен

дифференцированный подход к определению продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений и их заместителям, работающим в указанных нетиповых образовательных организациях, то есть в зависимости от образовательных программ, по которым осуществляется обучение детей, наименований структурных подразделений нетиповых образовательных организаций, в которых работают педагогические работники, руководители структурных подразделений и их заместители.

ОТВЕТЫ НА ПОСТУПИВШИЕ ВОПРОСЫ

Вопрос.

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

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

Ответ.

При решении возникающих вопросов, связанных с предоставлением отпусков, прежде всего, необходимо руководствоваться положениями главы 19 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Напомним отдельные статьи ТК РФ, которые должны учитываться образовательными учреждениями при решении поставленные вопросы.

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

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

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии со статьей 123 определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Согласно части 2 статьи 123 ТК РФ, график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

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

Вместе с тем, в условиях режима повышенной готовности предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV), по всей видимости, по соглашению между работодателем и работником потребуются корректировка графика отпусков с использованием следующих статей ТК РФ.

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

Так, по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ч.1 ст. 125 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. **При этом работнику предоставлено полное право выбора использовать неиспользованную в связи с этим часть отпуска в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединить к отпуску за следующий рабочий год (ч.2 ст.125 ТК РФ).**

При применении ст. 125 ТК РФ возникают вопросы: в какой форме должно быть получено согласие работника об отзыве его из отпуска и как это согласие должно быть оформлено, поскольку трудовое законодательство этого не регулирует.

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

В первую очередь, это необходимо потому, что закон предусматривает предоставление работнику **в другое время именно части неиспользованного**

отпуска, в том числе путем присоединения этой части отпуска к отпуску за следующий год.

Следовательно, предоставление отпуска в другое время (именно оплачиваемого отпуска, а не отгула, что иногда практикуется) должно быть соответствующим образом оформлено. Денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы после выхода из отпуска. Средний заработок за дни отпуска, предоставленного в другое время, подсчитывается заново.

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

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

При этом в соответствии с частью 3 статьи 126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Кодексом).

При применении ст. 126 ТК РФ следует учесть, что работодатель может, но не обязан осуществлять такую замену части отпуска работника в натуре на денежную компенсацию. Такая замена означает, что за один и тот же период работнику должна производиться двойная выплата: в виде компенсации за часть отпуска, который не будет использован, и заработная плата за период работы вместо отпуска. Для такой двойной выплаты необходим двойной фонд оплаты труда, что в бюджетных учреждениях не всегда возможно по объективным причинам, если нет экономии фонда оплаты труда.

В обычных условиях, не связанных с эпидемиологической ситуацией, факт замены отпуска по письменному заявлению работника денежной компенсацией вряд ли возможен, так как вместо отпуска работник должен выполнять свои должностные обязанности, которые в каникулярный период фактически выполняться не могут. Период отпусков работников, как правило, совпадает с каникулярным периодом для обучающихся или сокращением в

летний период объема работы в дошкольных организациях, когда работа по должности может отсутствовать.

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

В некоторых случаях работники просят заменить часть отпуска денежной компенсацией, соглашаясь выполнять работу не по занимаемой должности, а, например, в оздоровительном лагере на оплачиваемой должности за счет средств, направляемых на организацию оздоровительной кампании. В таких случаях нет необходимости осуществлять замену части отпуска на денежную компенсацию, поскольку законодательство не запрещает работнику в период его отпуска выполнять другую оплачиваемую работу.

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

Для справки: вышеуказанные разъяснения были подготовлены в соответствии с Единым планом первоочередных мероприятий Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (п.13) по реализации мероприятий Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы

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

В соответствии с разделом IV приказа, утвержденного Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», зарегистрированного Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный 36204 (далее – приказ № 1601), преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования,

норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

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

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

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

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

Согласно пункту 4.4, о котором шла речь выше, в том случае, когда преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка, включая в целях получения дополнительного профессионального образования и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц отсутствия. При этом имеется в виду и отпуск преподавателя за прошлый год, продолжавшийся после начала нового учебного года.

Часы преподавательской работы, отработанные преподавателем сверх установленной годовой учебной нагрузки (уменьшенной по основаниям п. 4.4), оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

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

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

Вопрос.

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

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

Ответ.

При применении статьи 122 ТК РФ необходимо учесть, что если работодатель предоставляет работнику отпуск согласно графику за первый год работы через шесть месяцев работы или даже раньше, то он не вправе исчислять его пропорционально проработанному времени, как это предусматривалось для педагогических работников до 1 февраля 2002 года (т.е. до введения в действие ТК РФ), поскольку у работника возникает право на весь отпуск, а не на его часть.

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

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

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

Вопрос.

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

Ответ.

Прежде всего, следует учесть, что в период отпуска материальное обеспечение работников осуществляется путем сохранения за ними средней заработной платы, исчисление которой осуществляется в порядке, предусмотренном Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями).

В соответствии с пунктом 2 указанного Положения для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат, в том числе специфические для педагогических работников выплаты: заработная плата, начисленная преподавателям профессиональных образовательных организаций за часы преподавательской работы сверх установленной и (или) уменьшенной годовой учебной нагрузки за текущий учебный год, независимо от времени начисления (подпункт «з»), а также вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций (подпункт «м»).

Что касается повышения размеров выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка, при их увеличении, то согласно пункту 16 Положения (в редакции постановления Правительства РФ от 11.11.2009 № 916) работники имеют право на повышение выплат, учитываемых при определении среднего заработка за предшествующий повышению период времени, **но только в том случае, если повышение оплаты труда было связано с повышением в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок¹, окладов (должностных окладов).**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Вопрос.

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

Ответ.

При решении вопросов, связанных с продолжительностью ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников и руководителей образовательных организаций следует руководствоваться постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466

«О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (далее – постановление Правительства РФ № 466).

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

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

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

Следует также учесть, что предоставление педагогическим работникам ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью, составляющей 56 календарных дней, не обусловлено необходимостью выполнения работы в течение полного рабочего дня в дошкольных группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья или в дошкольных санаторных группах для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, как это предусматривалось при ранее действовавшем регулировании (Письмо Минобрнауки России от 20.07.2017 №08-ПГ-МОН-26725).

Организация образовательной деятельности с обучающимися в дошкольных образовательных организациях, в т.ч. из числа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, осуществляется в соответствии с порядком, утвержденным приказом Минобрнауки России от 30 августа 2013 г. № 1014 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 26 сентября 2013 г., регистрационный № 30038).

В соответствии с порядком, предусмотренным указанным приказом, образовательная деятельность по образовательным программам дошкольного образования в образовательной организации осуществляется в группах, которые

могут иметь общеразвивающую, компенсирующую, оздоровительную или комбинированную направленность.

В группах общеразвивающей направленности осуществляется реализация образовательной программы дошкольного образования.

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

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

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

Следует также отметить, что педагогические работники, работающие с детьми с ограниченными возможностями здоровья, находящимися **в составе групп комбинированной направленности, также имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.**

Определение продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска руководителей дошкольных образовательных 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 удлиненные оплачиваемые отпуска руководителей, должности которых указаны в разделе II номенклатуры, работающих в дошкольных организациях, непосредственно созданных только для детей с

ограниченными возможностями здоровья и (или) для лиц, нуждающихся в длительном лечении, должны составлять 56 календарных дней в соответствии с пунктами 5 и 6 раздела I приложения к постановлению № 466.

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

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

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

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

Вопрос.

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

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

Ответ.

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

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

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

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

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

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

В то же время, образовательная организация может предоставлять указанным работникам дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом организации, но не менее 3 календарных дней, в случае, если указанные работники привлекаются к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени.

Вместе с тем обращаем внимание, что в соответствии со ст. 74 ТК РФ при переименовании должности, помимо внесения изменений в штатное расписание путем издания приказа, необходимо получить письменное согласие работника.

Также ст. 74 ТК РФ предусматривает, что по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий, по инициативе

работодателя допускается изменение условий трудового договора с работником с соблюдением обязательного требования: в результате таких изменений трудовая функция работника должна остаться неизменной. О переименовании должности работник должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за два месяца.