

**Вопросы и ответы по предоставлению педагогическим работникам, реализующим программы с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков.**

Приближается отпускной период, и у руководителей, и работников образовательных организаций возникают вопросы об использовании до начала 2020/2021 учебного года ежегодных основных удлиненных оплачиваемых и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в связи с перенесением сроков проведения государственной итоговой аттестации 2020 года, а также сроков проведения летней оздоровительной кампании и иными возможными изменениями, вызванными условиями по предупреждению распространения коронавирусной инфекции (COVID-19).

Центральный Совет Общероссийского Профсоюза образования направляет, подготовленные совместно с Министерством просвещения Российской Федерации разъяснения по предоставлению педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательные программы среднего профессионального образования и дополнительные общеобразовательные программы с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков (ежегодных основных оплачиваемых отпусков) и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков.

***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, вожатыми и руководителями организаций отдыха детей и их оздоровления, в том числе по совместительству, были разработаны совместно Минпросвещения России и Общероссийским Профсоюзом образования и согласованы с Общероссийским союзом "Федерацией Независимых Профсоюзов России", Минтрудом России, Минздравом России и Минкультуры России (письмо Минпросвещения России от 16 июля 2019 г. № ПЗ-741/06). Для справки: вышеназванные 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 удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией, а также в связи с участием в период массовых отпусков в проведении ЕГЭ и ОГЭ, в приемных комиссиях, в

комплектовании контингента обучающихся и в иных мероприятиях, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных пунктом 4.4 приложения 2 к приказу № 1601.

Исходя из установленного на начало учебного года фактического годового объема учебной нагрузки преподавателям организаций среднего профессионального образования, в том числе продолжающим находиться в ежегодных основных удлиненных оплачиваемых и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках, определяется средняя месячная заработная плата путем умножения часовой ставки преподавателя на объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки преподавателя (72 часа). Установленная на начало нового учебного года средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям, в том числе приступившим к работе по окончании отпуска, продолжавшегося после начала учебного года, за работу в течение последующих месяцев, а также за период очередных каникул, не совпадающий с последующим ежегодным отпуском. Согласно пункту 4.4, 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 ставок, 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.

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.