

ОТПУСКА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ



Сергей Хмельков,
главный специалист
по правовым
вопросам
ЦК профсоюза
работников
народного
образования
и науки РФ

Трудовой кодекс РФ устанавливает, что работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, в число которых не включаются нерабочие праздничные дни. Такой отпуск в школах предоставляется техническому персоналу, библиотекарям и другим непедagogическим работникам.

В соответствии со статьёй 334 Трудового кодекса РФ педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого (от 42 до 56 календарных дней в зависимости от должности и учреждения) устанавливается постановлением Правительства РФ № 724 от 1 октября 2002 г. «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений». Увеличилась продолжительность отпуска социальных педагогов, педагогов-организаторов, мастеров производственного обучения, а также руководителей структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом: вместо 42 календарных дней отпуск у этих педагогических работников тоже стал составлять 56 календарных оплачиваемых дней.

Этим же постановлением признано утратившим силу постановление Правительства РФ № 1052 от 13 сентября 1994 года. «Об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций» в части определения продолжительности ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусков, установленных педагогическим работникам образовательных учреждений (соответственно, в остальной части оно сохраняет силу). Именно это постановление по-прежнему определяет продолжительность отпусков методистов методических кабинетов и центров.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Порядок предоставления оплачиваемых отпусков — общий для всех работников. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. В некоторых случаях (в связи с беременностью, возрастом до 18 лет, усыновлением ребёнка в возрасте до трёх месяцев и других случаях, предусмотренных федеральными законами) по заявлению работника отпуск должен быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть (под подпись) извещён не позднее чем за две недели до его начала.

В соответствии со статьёй 267 Трудового кодекса РФ работникам в возрасте до восемнадцати лет в удобное для них время предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день.

Статьёй 260 Трудового кодекса РФ установлены гарантии женщинам при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Так, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании



отпуска по уходу за ребёнком женщине по её желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя. По желанию мужа ежегодный отпуск ему может предоставляться в период отпуска его жены по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск также предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Пункт 11 статьи 11 Федерального закона № 76-ФЗ от 27 мая 1998 года «О статусе военнослужащих» (с изменениями и дополнениями на 08.05.2006 год) определяет, что супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска их мужа или жены — военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

Статья 11 Закона РФ № 5142-1 от 9 июня 1993 года «О донорстве крови и её компонентов» (в редакции от 22.08.2004 года) предусматривает, что граждане, награждённые знаком «Почётный донор России», имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время года.

Пункт 3 статьи 8 Закона РФ № 4301-1 от 15.01.1993 года «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы» (в редакции от 23 июля 2005 г.) также предусматривает ежегодный оплачиваемый отпуск, а также дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до трёх недель в году в удобное для них время.

Граждане, получившие или перенёвшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, в соответствии с пунктом 9 части 1 статьи 14 Закона РФ № 3061-1 от 18 июня 1992 года «О внесении изменений и дополнений в Закон РСФСР «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» имеют право на ежегодный очередной оплачиваемый отпуск в удобное для них время, а также дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней.

Если работнику своевременно не оплатили время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работника предупредили об отпуске позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически

не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы сотрудника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине.



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

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьёй 76 Трудового кодекса РФ;
- время отпусков по уходу за ребёнком до достижения им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Законом предусмотрены случаи, когда ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в частности, в случаях временной нетрудоспособности, исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не оплатили время ежегодного оплачиваемого отпуска либо он был предупреждён о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, с согласия работника можно перенести отпуск на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в течение двух лет подряд, а также не предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет и занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части, но так, чтобы хотя бы одна из них была не менее 14 календарных дней.

Разделение отпуска на части может быть очень удобным для руководителей образовательных учреждений, специфика работы которых часто не допускает длительного отсутствия на работе.

Бывают ситуации, когда работник просит предоставить ему несколько дней отдыха в счёт отпуска. При этом у работо-

дателя возникает вопрос о том, можно ли это сделать? Да, можно, руководствуясь также нормами статьи 125 Трудового кодекса РФ.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. В этом случае неиспользованная 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. Денежная компенсация при отзыве работника из отпуска не предусмотрена.

По письменному заявлению работника можно заменить часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса РФ).

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 за неиспользованный отпуск при увольнении).

При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему при последующем увольнении. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением



может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днём увольнения также считается последний день отпуска.

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 между работником и работодателем.

Таким образом, продолжительность отпуска без сохранения заработной платы и количество таких отпусков Трудовым кодексом РФ не ограничены.

Отпуск без сохранения зарплаты предоставляется, если для этого есть уважительные причины, которые работник называет в своём заявлении. Поскольку вопрос о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы вправе решать работодатель, он решает, признать или не признать уважительной называемую работником причину.

Нельзя увольнять работника по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске (ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Отпуска можно условно разделить на те, которые работодатель может предоставить работнику, и отпуска, которые он предоставить обязан. Предоставление отпуска без сохранения зарплаты 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 Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году; родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, — до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников — до пяти календарных дней; в других случаях, предусмотренных федеральными законами либо коллективным договором.

Так, например, пунктом 3 статьи 51 Федерального закона № 175-ФЗ от 20 декабря 2002 года «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» (в редакции от 23.06.2003 года) предусмотрено, что доверенные лица кандидатов политических партий, избирательных блоков получают от избирательной комиссии удостоверение. На период осуществления полномочий доверенного лица администрация (работодатель) обязана (обязан) предоставлять доверенному лицу по его просьбе неоплачиваемый отпуск.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, работодатель по просьбе работника обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности. Об этом сказано в части 2 статьи 286 Трудового кодекса РФ.

Таким образом, отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по различным основаниям и имеют разное 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 предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения, что предусмотрено статьёй 335 Трудового кодекса РФ.

Статья 55 Закона РФ «Об образовании» также устанавливает, что 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 предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

Педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Минобрнауки России или в отношении которых Минобрнауки России осуществляет полномочия учредителя, этот отпуск предоставляется согласно Положению, утверждённому приказом Минобрнауки России № 3570 от 7 декабря 2000 года «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.

Действующее законодательство не предусматривает оплаты длительного отпуска сроком до одного года. Следовательно, такой отпуск — это отпуск без сохранения заработной платы.

Оплата отпуска

Статья 139 Трудового кодекса РФ в редакции Федерального закона № 90-ФЗ от 30.06.2006 года определяет, что для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных Трудовым кодексом, устанавливается единый порядок её исчисления.

Для расчёта средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчёт 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 при делении суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется при делении суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчёта средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Правительством РФ с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 Трудового кодекса РФ).

В заключение обращаем внимание на норму статьи 136 Трудового кодекса РФ, устанавливающую, что оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. **НО**