

Профсоюз работников народного образования и науки  
Российской Федерации  
(общероссийский Профсоюз образования)  
Комитет Краснодарской краевой территориальной организации



## В Е С Т Н И К

### **ЕЖЕГОДНЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА, ИСЧИСЛЕНИЕ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Краснодар  
2012 год

Уважаемые коллеги!

Настоящий Вестник содержит федеральные нормативные правовые акты и комментарии к ним по вопросам, связанным с определением продолжительности и порядка предоставления ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков работникам образовательных учреждений, а также с особенностями порядка исчисления среднего заработка для оплаты отпусков работников образования.

Материалы Вестника будут полезны в практической деятельности профорганизаций по контролю за соблюдением трудового законодательства в учреждениях (организациях) системы образования.

Председатель краевой  
территориальной  
организации Профсоюза



Л.И. Цей

## КОНСТИТУЦИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Принята 12 декабря 1993 г.

(Извлечение)

### Статья 37

Пункт 5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору **гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.**

## ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ

(в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ)

(Извлечение)

### Глава 19. ОТПУСКА

#### Статья 14. Ежегодные оплачиваемые отпуска

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

#### Статья 15. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

#### Статья 16. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

#### Статья 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного

заражения, на других работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

*(часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

**Статья 118. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы**

Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством Российской Федерации.

**Статья 119. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем**

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, - органами власти субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

**Статья 120. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков**

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.

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

**Статья 121. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска**

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

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 работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

*(абзац введен Федеральным законом от 22.07.2008 № 157-ФЗ)*

*(часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

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 статьей 76 настоящего Кодекса;

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

*абзац утратил силу. - Федеральный закон от 22.07.2008 № 157-ФЗ.*

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.

**Статья 122. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков**

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

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.

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

**Статья 123. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков**

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков 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 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

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.

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом 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.

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

#### **Статья 124. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска**

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден 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.

*(часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

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

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

#### **Статья 125. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска**

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.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим 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.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

#### **Статья 126. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией**

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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).

#### **Статья 127. Реализация права на отпуск при увольнении работника**

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

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 днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

#### **Статья 128. 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.

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 женам (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 ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

## **Раздел VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

### **Глава 21. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА**

#### **Статья 139. Исчисление средней заработной платы**

Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

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).

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуски исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуски определяется путем деления 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 расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

## Глава 52. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

### Статья 334. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

### Статья 335. 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.

## Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»

(в ред. постановлений Правительства РФ от 29.11.2003 № 726,  
от 11.05.2007 № 283, от 18.08.2008 № 617, от 16.07.2009 № 576)

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

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

(в ред. Постановления Правительства РФ от 11.05.2007 № 283)

2. Признать утратившим силу Постановление Правительства Российской Федерации от 13 сентября 1994 г. № 1052 "Об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1994, № 21, ст. 2397) в части определения продолжительности ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусков, установленных педагогическим работникам образовательных учреждений.

Председатель Правительства  
Российской Федерации

М.Касьянов

Приложение  
к постановлению Правительства  
Российской Федерации  
от 1 октября 2002 г. № 724

## Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам

(в ред. Постановлений Правительства РФ от 29.11.2003 № 726,  
от 11.05.2007 № 283, от 18.08.2008 № 617, от 16.07.2009 № 576)

№ № п/ п	Место работы	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска (календарных)	Наименования должностей педагогических работников

		дней)	
1.	Общеобразовательные учреждения; общеобразовательные школы-интернаты; образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья; дошкольные образовательные учреждения для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья; оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении; дошкольные образовательные учреждения для детей, нуждающихся в длительном лечении; специальные учебно-воспитательные учреждения открытого и закрытого типа; образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста; образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	56	директора (заведующие), их заместители; преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности; старшие вожатые; учителя; преподаватели; учителя-логопеды; учителя-дефектологи; воспитатели; руководители структурных подразделений образовательных учреждений; концертмейстеры; инструкторы по труду и по физкультуре; педагоги-психологи; педагоги дополнительного образования; классные воспитатели; музыкальные руководители; заместители директоров по режиму; дежурные по режиму; мастера производственного обучения; социальные педагоги; педагоги-организаторы; методисты
2.	Межшкольные учебные комбинаты; учебно-производственные мастерские	56	директора, их заместители; руководители структурных подразделений образовательных учреждений; учителя; педагоги-психологи; мастера производственного обучения; методисты
3.	Дошкольные образовательные учреждения	42	заведующие, их заместители; воспитатели; музыкальные руководители; инструкторы по физкультуре; педагоги-психологи; социальные педагоги; педагоги дополнительного образования

4.	Образовательные учреждения дополнительного образования детей	42	директора, их заместители; руководители структурных подразделений образовательных учреждений; педагоги дополнительного образования; вожатые; воспитатели; концертмейстеры; культорганизаторы; тренеры-преподаватели; инструкторы-методисты; педагоги-психологи; социальные педагоги; педагоги-организаторы, методисты
5.	Образовательные учреждения начального и среднего профессионального образования образовательные учреждения начального и среднего профессионального образования	56	директора, их заместители; старшие мастера; преподаватели; преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности; руководители физического воспитания; воспитатели; педагоги дополнительного образования; руководители структурных подразделений образовательных учреждений; заведующие производственной практикой; заместители директоров по режиму; дежурные по режиму; педагоги-психологи; мастера производственного обучения; социальные педагоги; педагоги-организаторы; методисты; концертмейстеры
6.	Образовательные учреждения высшего профессионального образования и образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов	56	ректоры (директора); первые проректоры; проректоры (заместители директора); директора (заведующие) филиалов образовательных учреждений; профессорско-преподавательский

			состав; воспитатели; методисты; концертмейстеры; педагоги-психологи; заведующие докторантурой, аспирантурой, научно-исследовательскими отделами (секторами), учебными отделами (частями) и другими учебными подразделениями; руководители (заведующие) производственной практикой; ученые секретари; педагоги дополнительного образования
7.	Учебные, учебно-методические, методические кабинеты (центры)	42	директора (заведующие), их заместители; заведующие отделами и другими структурными подразделениями; методисты; педагоги-психологи
8.	Психологические службы системы образования	56	директора (заведующие), их заместители; заведующие отделами (лабораториями); педагоги-психологи; учителя-дефектологи; учителя-логопеды
9.	Учреждения здравоохранения; учреждения и предприятия социального обслуживания	56	заведующие педагогической частью; учителя; учителя-дефектологи; логопеды; воспитатели; музыкальные руководители; педагоги дополнительного образования; инструкторы по физкультуре; мастера производственного обучения; старшие вожатые; социальные педагоги; педагоги-организаторы; педагоги-психологи; учителя-логопеды; методисты; инструкторы-методисты; инструкторы по труду

10.	Другие организации, осуществляющие образовательный процесс	42	педагоги-организаторы; социальные педагоги; воспитатели; педагоги дополнительного образования; методисты; мастера производственного обучения
-----	--	----	---

#### Примечания:

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

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

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

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

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

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

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

5. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска для проректоров (заместителей директора), кроме первого проректора, проректора (заместителя директора) по учебной,

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

**Постановление Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Установить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест следующие компенсации:

сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;

повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

2. Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации в 6-месячный срок после вступления в силу настоящего Постановления установить в зависимости от класса условий труда и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, сокращенную продолжительность рабочего времени, минимальную продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, минимальный размер повышения оплаты труда, а также условия предоставления указанных компенсаций.

3. Дополнить Положение о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 321 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 28, ст. 2898; 2005, № 2, ст. 162; 2006, № 19, ст. 2080; 2008, № 11, ст. 1036; № 15, ст. 1555; № 23, ст. 2713), подпунктом 5.2.79.1 следующего содержания:

"5.2.79.1. размеры компенсаций в зависимости от класса условий труда (сокращенная продолжительность рабочего времени, минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, минимальный размер повышения оплаты труда) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также условия их предоставления;"

Председатель Правительства  
Российской Федерации

В.Путин

**Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (в ред. постановления Правительства РФ от 11.11.2009 № 916)**

В соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

2. Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации давать разъяснения по вопросам, связанным с применением Положения, утвержденного настоящим Постановлением.

3. Признать утратившим силу Постановление Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 г. № 213 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, № 16, ст. 1529).

Председатель Правительства  
Российской Федерации

В.Зубков

Утверждено  
постановлением Правительства  
Российской Федерации  
от 24 декабря 2007 г. № 922

## Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы

(в ред. постановления Правительства РФ от 11.11.2009 № 916)

1. Настоящее Положение устанавливает особенности порядка исчисления средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - средний заработок).

2. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся:

а) заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время;

б) заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу по сдельным расценкам;

в) заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг), или комиссионное вознаграждение;

г) заработная плата, выданная в неденежной форме;

д) денежное вознаграждение (денежное содержание), начисленное за отработанное время лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, депутатам, членам выборных органов местного самоуправления, выборным должностным лицам местного самоуправления, членам избирательных комиссий, действующих на постоянной основе;

е) денежное содержание, начисленное муниципальным служащим за отработанное время;

ж) начисленные в редакциях средств массовой информации и организациях искусства гонорар работников, состоящих в списочном составе этих редакций и организаций, и (или) оплата их труда, осуществляемая по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения;

з) заработная плата, начисленная преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования за часы преподавательской работы сверх установленной и (или) уменьшенной годовой учебной нагрузки за текущий учебный год, независимо от времени начисления;

и) заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении предшествующего событию календарного года, обусловленная системой оплаты труда, независимо от времени начисления;

к) надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), ученую степень, ученое звание, знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, руководство бригадой и другие;

л) выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

м) вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений;

н) премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;

о) другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя.

3. Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

4. Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы 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.

5. При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

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

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

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

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

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

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

6. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период или за период, превышающий расчетный период, либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения, средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период, равный расчетному.

7. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период и до начала расчетного периода, средний заработок определяется исходя из размера заработной платы, фактически начисленной за фактически отработанные работником дни в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка.

8. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период, до начала расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, средний заработок определяется исходя из установленной ему тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

9. При определении среднего заработка используется средний дневной заработок в следующих случаях:

для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска;

для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, кроме случая определения среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате.

Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

10. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически

начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,4).

В случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,4), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах.

Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,4) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

11. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели.

12. При работе на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня) средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии с пунктами 10 и 11 настоящего Положения.

13. При определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, используется средний часовой заработок.

Средний часовой заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные часы в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество часов, фактически отработанных в этот период.

Средний заработок определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов по графику работника в периоде, подлежащем оплате.

14. При определении среднего заработка для оплаты дополнительных учебных отпусков оплате подлежат все календарные дни (включая нерабочие праздничные дни), приходящиеся на период таких отпусков, предоставляемых в соответствии со справкой-вызовом учебного заведения.

15. При определении среднего заработка премии и вознаграждения учитываются в следующем порядке:

ежемесячные премии и вознаграждения - фактически начисленные в расчетном периоде, но не более одной выплаты за каждый показатель за каждый месяц расчетного периода;

премии и вознаграждения за период работы, превышающий один месяц, - фактически начисленные в расчетном периоде за каждый показатель, если продолжительность периода, за который они начислены, не превышает продолжительности расчетного периода, и в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода, если продолжительность периода, за который они начислены, превышает продолжительность расчетного периода;

вознаграждение по итогам работы за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), иные вознаграждения по итогам работы за год, начисленные за предшествующий событию календарный год, - независимо от времени начисления вознаграждения.

В случае если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения, премии и вознаграждения учитываются при определении среднего заработка пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде, за исключением премий, начисленных за фактически отработанное время в расчетном периоде (ежемесячные, ежеквартальные и др.).

Если работник проработал неполный рабочий период, за который начисляются премии и вознаграждения, и они были начислены пропорционально отработанному времени, они учитываются при определении среднего заработка исходя из фактически начисленных сумм в порядке, установленном настоящим пунктом.

16. 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 (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 изменяется 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.

17. Средний заработок, определенный для оплаты времени вынужденного прогула, подлежит повышению на коэффициент, рассчитанный путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных работнику с даты фактического начала работы после его восстановления на прежней работе, на тарифную ставку, оклад (должностной оклад), денежное вознаграждение, установленные в расчетном периоде, если за время вынужденного прогула в организации (филиале, структурном подразделении) повышались тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение.

При этом в отношении выплат, установленных в фиксированном размере и в абсолютном размере, действует порядок, установленный пунктом 16 настоящего Положения.

18. Во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

19. Лицам, работающим на условиях совместительства, средний заработок определяется в порядке, установленном настоящим Положением.

**Письмо Минтруда России от 12 августа 2003 г. № 861-7  
«О порядке применения «Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»**

Ваше письмо рассмотрено в Департаменте условий и охраны труда Минтруда России.

Сообщаем, что согласно статье 423 Трудового кодекса Российской Федерации впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с настоящим Кодексом законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации, применяются постольку, поскольку они не противоречат настоящему Кодексу.

Поэтому на данный момент при предоставлении дополнительных отпусков за условия труда следует руководствоваться Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.74 г. № 298/П-22.

При этом следует иметь в виду, что при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском полностью (статья 120 Трудового кодекса Российской Федерации)

Заместитель руководителя  
Департамента условий и охраны труда

В.Н.Говорков

*PS. Необходимость применения Списка обусловлена также тем, что до настоящего времени не определена конкретная минимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска в зависимости от класса условий труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также условия их предоставления, как это установлено постановлением Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870 г. Москва "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда"*

#### Список

**производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день**

(утвержден постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 "Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день" (с изменениями и дополнениями)

(Извлечение)

№ п/п в разделе Списка	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска в рабочих днях	Продолжительность сокращенного рабочего дня (в часах)
1	2	3	4
<b>XXX. ПИЩЕВАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ</b>			
<b>Хлебопекарное и макаронное производство</b>			
327	Пекарь-мастер, пекарь	12	-
<b>XXXIII ТРАНСПОРТ</b>			
<b>Флот</b>			
<b>В. Морской транспорт</b>			
89	Машинная команда судов всех видов флота, за исключением открытых катеров: а) механики всех наименований, электромеханики всех наименований, машинисты всех наименований, мотористы и электрики всех наименований	12	-
91	Капитан-механик, помощник капитана механика, штурман-механик	6	-
97	Начальник радиостанции, непосредственно несущий радиовахту на судне	12	-
98	Повар всех наименований: б) на судах малого плавания, служебно-вспомогательного и других видов флота	6	-
<b>Г. Речной транспорт</b>			
127	Машинная команда судов всех видов флота, за исключением открытых катеров: а) механики (электромеханики) и их помощники, машинисты и мотористы всех наименований, электрики всех наименований б) кочегары всех наименований: при работе на жидком топливе при работе на твердом топливе	12 12 12	- - 6
129	Капитан-механик, капитан-помощник механика, штурман-помощник механика, механик-штурман	6	-
130	Моторист-рулевой, моторист-матрос (за исключением открытых катеров)	6	-
131	Повар при работе на судне	6	-
132	Радиотехник и радиооператор, несущие работу на судне	12	-
<b>Д. Гражданская авиация и ДОСААФ</b>			
171	Рабочие и руководители и специалисты, непосредственно занятые на работах по испытанию, доводке и снаряжению		

	газотурбинных двигателей всех систем, а также агрегатов, узлов и деталей к ним: а) в общих помещениях и на открытых площадках б) в боксах	12 12	- 6
<b>Е. Автомобильный транспорт и шоссейные дороги</b>			
198	Водитель автомобиля, работающий на автобусе регулярных линий, в том числе заказных	12	-
199	Водитель автомобиля медицинской помощи и санитарной	6	-
200	Водитель автомобиля, в том числе и специального (кроме пожарного) грузоподъемностью: а) от 1,5 до 3 т б) от 3 т и выше	6 12	- -
<b>XXXVI. ПРЕДПРИЯТИЯ, ОРГАНИЗАЦИИ И УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ</b>			
<b>Киностудии, кинокопировальное производство, кинофикация, кинопрокат, телевидение, радиовещание и театрально-зрелищные предприятия</b>			
1	Аппаратчик приготовления химических растворов, занятый приготовлением проявляющих и фиксирующих растворов	12	
3	Бутафор-декоратор, занятый на работе только с применением нитро красок, светящихся красок и других аналогичных красок	12	-
9	Дезинфектор	6	-
11	Киномеханик и старший киномеханик, занятые на стационарных установках	6	-
12	Кладовщик, постоянно занятый на складе химикатов, в промежуточных кладовых пленки, на складе хранения игровых костюмов	6	-
19	Костюмер, постоянно занятый на складе хранения игровых костюмов	6	-
21	Маляр-декоратор, маляр(строительный), занятые на работе в помещении только с применением нитрокрасок, светящихся и других аналогичных красок	12	-
23	Механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования	6	-
27	Осветитель, занятый на телепередачах и киносъемках	6	-
51	Установщик цвета и света, занятый на обработке кинопленки	12	-
53	Фильмопроверщик, занятый: а) на киностудиях и в телевидении б) на кинокопировальных фабриках, субтитровых мастерских и в конторах (кинобазах), отделениях (пунктах) по прокату	12 6	- -

	кинофильмов		
54	Фотолаборант, занятый: а) на обработке цветного материала б) на обработке черно-белого негатива и позитива	12 6	- -
61	Заведующий складом по хранению игровых костюмов	6	-
<b>XI ЗДРАВООХРАНЕНИЕ</b>			
	... санаторно-лесные школы и школы-интернаты, детские дома, детские сады (группы), ясли-сады (группы), детские ясли (группы) и дома ребенка (группы) для детей больных туберкулезом и хронической дизентерией; дома инвалидов (отделения) для больных туберкулезом; учебные заведения для инвалидов больных туберкулезом  Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях (в том числе в лечебно-трудовых мастерских и подобных сельских хозяйствах)		
1	Библиотекарь	12	6
2	Врач (в т.ч. врач-руководитель отделения, кабинета, лаборатории)	12	6*
10	Истопник, занятый топкой печей непосредственно в отделениях и в спальнях комнатах для туберкулезных и инфекционных больных	6	-
11	Кастелянша	12	6
14	Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, мойщица посуды, банщик, няня, уборщик производственных помещений)	12	6*
17	Парикмахер	12	6
20	Средний медицинский персонал	12	6*
	... школы (классы), школы-интернаты (классы) детские дома (группы), детские сады (группы), ясли-сады (группы), ясли (группы) и дома ребенка (группы) для умственно отсталых детей и детей с поражением центральной нервной системы с нарушением психики, детские дома-интернаты для слепоглухонемых детей Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях (в		

	том числе в лечебно-трудовых мастерских и подсобных сельских хозяйствах)		
45	Врач (в т.ч. врач-руководитель отделения, кабинета, лаборатории)	30	6*
51	Кастелянша	12	6
55	Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, мойщица посуды, банщик, няня, уборщик производственных помещений)	30	6*
57	Парикмахер	18	6
60	Средний медицинский персонал	30	6*
<b>Стоматологические поликлиники, отделения и кабинеты</b>			
83	Врач-стоматолог, врач-стоматолог-протезист, врач-стоматолог-ортодонт, зубной врач, зубной техник	12	
<b>Общие профессии медицинских работников учреждений здравоохранения, социального обеспечения и просвещения</b>			
169	Врач учреждений здравоохранения, просвещения, социального обеспечения и дома отдыха	12	
174	Средний медицинский персонал учреждений здравоохранения, просвещения и социального обеспечения	12	
179	Врач, средний и младший медицинский персонал лечебно-профилактических учреждений (отделений, групп), учреждений (отделений, групп) социального обеспечения, учреждений (групп) просвещения для детей с физическими дефектами или с поражением центральной нервной системы с нарушением опорно-двигательного аппарата без нарушения психики	12	
<b>XLIII. ОБЩИЕ ПРОФЕССИИ ВСЕХ ОТРАСЛЕЙ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА</b>			
7	Аппаратчик химводоочистки, занятый: а) ведением процесса хлорирования б) выполнение других работ по химической очистке воды	12 6	- -
35	Дезинфектор	6	-
46	Источник, занятый на топке печей дровяным топливом	6	-
85	Машинистка, постоянно работающая на пишущей машинке	6	-
92	Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на твердом минеральном и торфяном топливе: а) при загрузке вручную б) при механизированной загрузке	12 6	- -
93	Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов,		

	работающих на жидком топливе и газе	6	-
109	Оператор копировальных и множительных машин, непосредственно занятый на электрографических репродукционных аппаратах типа ЭРА-1, ЭРА-Ф и "КСЕРОКС"	6	-
117	Повар, работающий у плиты	6	-
128	Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную)	12	-
170	Рабочие прачечных, занятые: в) в стиральном цехе или отделении (сушильщик белья, машинист по стирке спецодежды) г) на стирке и замочке заразного белья и спецодежды д) на стирке белья и спецодежды вручную	6 12 12	- 6 6
187	Светокопировщик, работающий с применением аммиака	6	-
194	Слесарь-ремонтник: в) занятый ремонтом паровых котлов и дежурством в котельных на твердом минеральном, жидком топливе и газе	6	-
204	Стеклографист (ротаторщик)	6	-
205	Стенографистка, занятая полный рабочий день на стенографировании	12	6
211	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) туалетов и санузлов	6	-

*\* (При определении продолжительности рабочего времени работников, помеченных звездочкой (\*) следует руководствоваться постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», помещенным в настоящий сборник. - примеч. наше).*

**Письмо Министерства просвещения СССР от 5 февраля 1987 г. № 9-М  
«О квалификационной характеристике профессии «Помощник воспитателя» и некоторых других условиях труда этой категории работников»  
(Извлечение)**

Одновременно Министерство просвещения СССР по согласованию с Госкомтрудом СССР и ВЦСПС (письмо от 28.08.86 № 2999-МК) и Минфином СССР (письмо от 20.08.86 № 23-1-8) сообщает следующее.

Учитывая, что помощники воспитателей в детских садах, яслях-садах, дошкольных группах детских домов и школ-интернатов введены вместо нянь, указанным работникам, непосредственно обслуживающим умственно отсталых детей, детей с поражением центральной нервной системы с нарушением психики и детей, больных туберкулезом (в учреждениях

просвещения для детей с малыми и затихающими формами туберкулеза), должны предоставляться дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, предусмотренный для нянь этих учреждений соответственно пп. 55 и 14 раздела 40 «Здравоохранение» Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 "Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день"

Просим довести указанное разъяснение до сведения руководителей органов управления образования и учреждений просвещения.

Заместитель Министра

М.М. Буданов

### КОММЕНТАРИЙ

к нормативным правовым актам, регулирующим вопросы продолжительности, порядка и иных условий предоставления ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим и другим работникам образовательных учреждений

*Нормативные правовые акты, регулирующие продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников*

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска педагогических работников образовательных учреждений регулируется постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» с изменениями, внесенными постановлениями Правительства РФ от 29 ноября 2003 г. № 726, от 11.05.2007 № 283, от 18.08.2008 № 617, от 16.07.2009 № 576, (далее - постановление Правительства РФ № 724), принятым в соответствии со статьей 334 Трудового кодекса РФ.

*Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников образовательных учреждений.*

*Особенности предоставления отпусков отдельным категориям педагогических работников образовательных учреждений*

Педагогическим работникам образовательных учреждений установлена удлиненная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, составляющая 42 или 56 календарных дней в зависимости от типа и вида образовательного учреждения, в котором выполняется работа (далее – основной отпуск).

Следует отметить, что такая же продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска установлена и руководителям образовательных учреждений, а также при определенных условиях их заместителям и руководителям структурных подразделений, несмотря на то, что эти работники не являются педагогическими, а относятся к категории руководителей. Удлиненная продолжительность отпуска этим категориям работников была определена с учетом ранее действующего законодательства бывшего Союза ССР, которым регулировалась продолжительность отпуска работников сферы образования.

При применении постановления Правительства РФ № 724 необходимо учитывать, что для отдельных категорий работников, включая заместителей руководителей образовательных учреждений и руководителей структурных подразделений, продолжительность отпуска устанавливается с учетом условий, предусмотренных в примечаниях к приложению.

Так, в примечании 1 приложения к постановлению Правительства РФ № 724 (далее – примечание с указанием номера пункта) предусмотрено, что ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью, указанной в пунктах 1 – 5 приложения, предоставляется заместителям руководителей образовательных учреждений и руководителям структурных подразделений образовательных учреждений в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой, исходя из чего установленной в этих пунктах продолжительностью отпуска пользуются, к примеру, заместители руководителей по учебной, учебно-воспитательной, воспитательной, методической (научно-методической) работе или заведующие отделениями по специальности, по вечернему и заочному обучению.

В соответствии с примечанием 2 основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам, указанным в пункте 1 (имеется в виду графа «Наименования должностей педагогических работников» пункта 1 приложения к постановлению Правительства РФ № 724), и работающим в музыкальных школах, художественных школах и других школах искусств. Это означает, что право на продолжительность основного отпуска, составляющего 56 календарных дней, имеют работники музыкальных школ, художественных школ и других школ искусств, должности которых поименованы в соответствующей графе пункта 1, в том числе руководители, а также их заместители и руководители структурных подразделений, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой.

Для отдельных педагогических работников образовательных учреждений при определенных условиях основной отпуск предоставляется продолжительностью 56, а не 42 календарных дня, как это установлено в образовательных учреждениях соответствующего типа.

К таким педагогическим работникам относятся:

- педагоги дополнительного образования, выполняющие педагогическую работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в пределах не менее нормы часов педагогической работы, за которую им выплачивается ставка заработной платы, т.е. в объеме **не менее 18 ч в неделю** (примечание 2).

- воспитатели, музыкальные руководители, инструктора по физкультуре, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, работающие полный рабочий день в **дошкольных группах** для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, или в **дошкольных санаторных группах** для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, которые находятся в составе образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста и дошкольных образовательных учреждений общего назначения (примечание 2).

Для реализации права воспитателей, музыкальных руководителей, инструкторов по физкультуре, учителей-логопедов, учителей-дефектологов в указанных случаях на продолжительность отпуска, составляющую 56 календарных дней, **следует понимать:**

- **под группами воспитанников с ограниченными возможностями здоровья** - группы компенсирующей направленности, в которых осуществляются квалифицированная коррекция недостатков в физическом и (или) психическом развитии и дошкольное образование детей с ограниченными возможностями здоровья;

- **под дошкольными образовательными учреждениями общего назначения** - детские сады, реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования общеразвивающей направленности;

- **под дошкольными санаторными группами для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении** - группы оздоровительной направленности, создаваемые 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.

- **под работой в течение полного рабочего дня** - педагогическую работу, соответствующую норме часов в неделю, за которую перечисленным педагогическим работникам устанавливается ставка заработной платы в соответствии с приказом Минобрнауки России от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2011 г., регистрационный № 19709).

Иначе говоря, для предоставления основного отпуска продолжительностью 56 календарных дней педагогическая работа воспитателей

в группах воспитанников с ограниченными возможностями здоровья должна составлять не менее 25 часов в неделю, в группах воспитанников, нуждающихся в длительном лечении (за исключением групп для воспитанников, инфицированных микобактериями туберкулеза, с туберкулезной интоксикацией), - 36 часов в неделю, а в группах воспитанников, инфицированных микобактериями туберкулеза (с туберкулезной интоксикацией) - 30 часов в неделю, а педагогическая работа и в тех и других группах музыкальных руководителей - 24 часа, инструкторов по физкультуре - 30 часов, а учителей-дефектологов и учителей-логопедов - 20 часов в неделю.

При этом в праве на отпуск, продолжительностью 56 календарных дней не может быть отказано учителям-логопедам, которые осуществляют коррекционную работу в объеме не менее 20 часов в неделю в группах воспитанников, имеющих нарушения речи, организованных только для проведения индивидуальных или групповых логопедических занятий, тем более для учителей-логопедов иной продолжительности отпуска законодательством не предусматривается ни в дошкольных, ни в каких других образовательных учреждениях, поскольку данная должность в образовательные учреждения вводится только тогда, когда имеются дети, нуждающиеся в коррекции нарушений речи.

Следует также учесть, что если учителя-логопеды, учителя-дефектологи и инструкторы по физкультуре приняты в учреждение для детей дошкольного и младшего школьного возраста для работы со всеми обучающимися и воспитанниками (т.е. не только с «дошкольниками», но и с обучающимися школьного возраста), то при определении продолжительности их основного отпуска необходимо руководствоваться пунктом 1 приложения к постановлению Правительства РФ № 724.

Вместе с тем, воспитателям и музыкальным руководителям, выполняющим педагогическую работу в группах общеразвивающей направленности, являющихся структурными подразделениями общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего возраста, основной отпуск предоставляется продолжительностью 42 календарных дня (примечание 3).

Дополнительное условие, связанное с выполнением в учебном году преподавательской работы в объеме не менее 150 часов, в соответствии с примечанием 2 установлено при предоставлении основного отпуска продолжительностью 56 календарных дней проректорам (заместителям директора) (кроме первого проректора, проректора (заместителя директора) по учебной, научной работе, по вечернему и заочному обучению, по дистанционному обучению и по информационным технологиям, по повышению квалификации), заместителям деканов, директорам (заведующим) филиалам, заведующим докторантурой, аспирантурой, научно-исследовательскими отделами (секторами), учебными отделами (частями) и **другими учебными структурными подразделениями**, руководителям (заведующим) производственной практикой, ученым секретарям образовательных учреждений высшего профессионального образования или

образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов (далее – вузы, ИПК).

Следует отметить, что к другим учебным структурным подразделениям вузов и ИПК, в которых заведующим может предоставляться отпуск продолжительностью 56 календарных дней при условии выполнения ими в этом же учреждении преподавательской работы в объеме не менее 150 часов в учебном году, могут быть отнесены, например, учебно-методические, методические кабинеты (отделы, сектора, лаборатории), входящие непосредственно в структуру вуза или ИПК.

Первым проректорам, проректорам (заместителям директора) по учебной, научной работе, по вечернему и заочному обучению, по дистанционному обучению и по информационным технологиям, по повышению квалификации) основной отпуск, составляющий 56 календарных дней, предоставляется независимо от выполнения ими преподавательской работы.

Необходимо также обратить внимание на то, что непосредственно в пунктах приложения к постановлению Правительства РФ № 724 не предусматривается продолжительность основного отпуска по должностям специалистов с наименованиями «старший» и «главный», в соответствии с примечанием 4 при наличии в штате учреждения таких должностей работников их основной отпуск должен предоставляться той же продолжительностью, которая предусмотрена по одноименной должности специалиста данного учреждения.

*Р.С. По должностям педагогов-библиотекарей образовательных учреждений, в которых реализуются общеобразовательные программы, являющихся педагогическими работниками, вопрос о продолжительности их отпуска до настоящего времени не решен. До принятия соответствующего нормативного правового акта о внесении изменений в постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 ежегодный оплачиваемый отпуск педагогам-библиотекарям может предоставляться более 28 календарных дней в случае отнесения их к работникам с ненормированным рабочим днем.*

#### **Продолжительность основного отпуска педагогических работников учреждений, организаций, не являющихся образовательными учреждениями**

В связи с внесением изменений в статью 334 Трудового кодекса РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ, Правительство Российской Федерации вправе устанавливать продолжительность основного ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска не только педагогическим работникам образовательных учреждений, но и педагогическим работникам других организаций.

Учитывая это, постановление Правительства РФ № 724, которое при его принятии в 2002 регулировало продолжительность основных ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусков только педагогических работников образовательных учреждений, претерпело значительные изменения. Теперь этим постановлением предусмотрена продолжительность основных отпусков работников методических, методических кабинетов (центров), учреждений

здравоохранения, учреждений и предприятий социального обслуживания, а также других организаций, осуществляющих образовательный процесс.

Так, пунктом 7 приложения к постановлению Правительства РФ № 724 удлиненная продолжительность отпуска, составляющая 42 календарных дня, предусматривается директорам (заведующим) учебных, учебно-методических, методических кабинетов (центров), их заместителям, заведующим отделами и другими структурными подразделениями, а также методистам и педагогам-психологам. Такая продолжительность основного отпуска предоставляется указанным категориям работников учебно-методических, методических кабинетов (центров) независимо от их ведомственной принадлежности.

**В сфере образования указанная продолжительность отпуска перечисленным работникам учебных, учебно-методических, методических кабинетов (центров) устанавливается, если они являются либо юридическими лицами, либо функционируют в структуре органов, осуществляющих управление в сфере образования (при условии, что должности работников таких учебных, учебно-методических, методических кабинетов (центров) не относятся к должностям муниципальной службы).**

Что касается учебных, учебно-методических, методических кабинетов (центров), создаваемых непосредственно в образовательных учреждениях, в том числе в учреждениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, то учитывая, что они являются структурными подразделениями образовательных учреждений, продолжительность отпуска работников таких структурных подразделений определяется соответствующими пунктами приложения к указанному постановлению в зависимости типов и видов образовательных учреждений, в которых они созданы.

Так, например, пунктом 6 приложения к постановлению Правительства РФ № 724 методистам образовательных учреждений высшего профессионального образования основной отпуск установлен продолжительностью 56 календарных дней. При этом следует также учесть, что каких-либо нормативных правовых актов Российской Федерации о переименовании должности методиста в должность специалиста по учебно-методической работе не принималось. Утверждение 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.

Что касается продолжительности отпуска специалистов по учебно-методической работе, то она оставляет 28 календарных дней, поскольку в постановлении Правительства РФ № 724 данная должность не поименована. В то же время, если указанные работники будут привлекаться к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени, то образовательное учреждение может включить данную должность в перечень работников с

ненормированным рабочим днем с предоставлением дополнительного отпуска (см. раздел «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем»).

В соответствии с пунктом 8 приложения к постановлению Правительства РФ № 724 право на 56-дневный календарный отпуск имеют директора (заведующие) психологических служб системы образования, их заместители, заведующие отделами (лабораториями), педагоги-психологи, учителя-дефектологи и учителя-логопеды.

Такой же продолжительностью, т.е. 56 календарных дней, в соответствии с пунктом 9 приложения предоставляется отпуск заведующим педагогической частью, учителям, учителям-дефектологам, логопедам, воспитателям, музыкальным руководителям, педагогам дополнительного образования, инструкторам по физкультуре, мастерам производственного обучения, старшим вожатым, социальным педагогам, педагогам-организаторам, педагогам-психологам, учителям-логопедам, методистам, инструкторам-методистам, инструкторам по труду учреждений здравоохранения, учреждений и предприятий социального обслуживания.

Педагогическим работникам из числа педагогов-организаторов, социальных педагогов, воспитателей, педагогов дополнительного образования, методистов, мастеров производственного обучения других организаций, осуществляющих учебный процесс, основной отпуск предусмотрен пунктом 10 приложения и составляет 42 календарных дня.

#### **Основной отпуск педагогических работников с наименованиями должностей, начинающихся со слов «старший» и «главный»**

Педагогическим работникам, занимающим в образовательных учреждениях и иных организациях должности, начинающиеся со слов «старший» и «главный» (старший воспитатель, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель, старший методист, главный методист и т.п.), основной отпуск предоставляется продолжительностью, предусмотренной соответствующими пунктами приложения к постановлению Правительства РФ № 724 по одноименным должностям работников.

#### **Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем**

В соответствии со статьей 119 Трудового кодекса РФ (в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 № 90-ФЗ) (далее сокращенно – ТК РФ) работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Его продолжительность определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и не может быть менее 3-х календарных дней.

В отличие от прежней редакции этой нормы, предусматривавшей возможность компенсировать работникам с ненормированным рабочим днем (с их письменного согласия) переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени как сверхурочную работу в случае, когда такой отпуск не предоставляется, статья 119 в нынешней редакции однозначно указывает на то, что работникам, отнесенным к категории работников с ненормированным рабочим днем, должен предоставляться только ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (далее – дополнительный отпуск).

Необходимо также отметить, что в соответствии с указанной статьей вопросы определения конкретных перечней работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительности дополнительного отпуска отнесены к компетенции самих образовательных учреждений, а не органов государственной власти или органов местного самоуправления.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления вправе лишь устанавливать порядок и условия предоставления дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, как это, к примеру, определено для организаций, финансируемых из федерального бюджета, постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета». Как было указано выше, эти правила не устанавливают ни перечней работников, ни конкретную продолжительность дополнительного отпуска.

Основанием для включения образовательными учреждениями тех или иных категорий работников в перечень работников с ненормированным рабочим днем является необходимость выполнения ими работы сверх установленной продолжительности рабочего времени, в том числе эпизодически.

Следует иметь в виду, что Трудовым кодексом РФ не установлено ограничений на предоставление дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день работникам, которым действующим законодательством предусмотрены ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска, если они вынуждены эпизодически выполнять свои трудовые обязанности за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

При определении перечня категорий работников с ненормированным рабочим днем и продолжительности дополнительного отпуска непосредственно в учреждении, организации следует также исходить из того, что предоставление работнику дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день не связано с дополнительными финансовыми затратами, если не требуется замена работника на период его дополнительного отпуска, поскольку фонд оплаты труда предусматривается на 12 месяцев, за счет которого за рабочее время работнику выплачивается заработная плата, а за дни дополнительного отпуска производится оплата отпуска.

В то же время, если работник не отнесен к категории работников с

ненормированным рабочим днем, но в порядке, установленном трудовым законодательством, привлекается к выполнению своих обязанностей сверх установленной продолжительности рабочего времени, то он вправе претендовать на оплату своего труда как за сверхурочную работу, для чего потребуются дополнительные средства.

К работникам с ненормированным рабочим днем по сложившейся практике, как правило, относятся следующие категории работников из числа служащих:

руководители учреждений и организаций, их заместители, руководители структурных подразделений, заместители руководителей структурных подразделений (в том числе руководящие работники образовательных учреждений, имеющие право на ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска, т.к. эпизодически вынуждены выполнять свои руководящие функции за пределами установленной продолжительности рабочего времени);

проректоры (заместители директора), заместители деканов факультетов, директора (заведующие) филиалов, заведующие докторантурой, аспирантурой, научно-исследовательскими отделами (секторами), учебными отделами (частями) и другими учебными структурными подразделениями, руководители (заведующие) производственной практикой, ученые секретари, не ведущие в учебном году в одном и том же образовательном учреждении высшего профессионального образования или образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов преподавательскую работу в объеме не менее 150 часов, в том числе заведующие учебными (учебно-методическими) кабинетами образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;

бухгалтеры, экономисты, ревизоры, инженеры всех специальностей, юрисконсульты, агрономы, зоотехники, инспекторы по основной деятельности, редакторы, диспетчеры, техники лаборанты, кассиры, механики, мастера участков, операторы ЭВМ, художники оформители и постановщики, режиссеры, дирижеры, балетмейстеры, хормейстеры, художественные руководители, администраторы, секретари, секретари-машинистки, коменданты, агенты по снабжению, делопроизводители, капитаны учебных кораблей, шеф-повара, переводчики, переводчики-дактилологи и другие специалисты.

***Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска и сокращенная продолжительность рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда***

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических,

химических, биологических и иных факторов, предоставляется в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

Указанной статьей ТК РФ установлено, что минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В настоящее время постановлением Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда" работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, составляющий не менее 7 дней.

Вместе с тем, продолжительность этого дополнительного оплачиваемого отпуска не является конкретной минимальной ежегодной продолжительностью ежегодного дополнительного отпуска, которая в соответствии с указанным постановлением должна быть установлена работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в зависимости от класса условий труда, поскольку соответствующего нормативного правового акта пока не принято. Не определены также условия предоставления этого отпуска (см. п.2 постановления Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870).

Следовательно, каких-либо оснований для пересмотра продолжительности ежегодного дополнительного отпуска работникам, которым он предоставлялся в соответствии со **Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день**, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с изменениями и дополнениями) (далее – Список), не имеется.

Порядок применения указанного Списка предусмотрен письмом Департамента условий и охраны труда Минтруда России от 12 августа 2003 № 861-7 «О порядке применения «Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

Образовательные учреждения, в которых имеются подразделения с неустраняемым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов,

соответствующие разделам Списка, обязаны предоставлять работникам, занятым в таких условиях труда, дополнительный оплачиваемый отпуск установленной в нем продолжительности, поскольку Список применяется независимо от того, в какой сфере экономической деятельности находятся такие подразделения.

При применении указанного Списка следует обратить внимание на то, что:

пункты 2, 14, 20, 45, 55, 60 раздела XL «Здравоохранение» Списка в части продолжительности сокращенного рабочего времени применять не следует, поскольку сокращенная продолжительность рабочего времени указанных в них медицинских работников регулируется теперь постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»;

пункты 14 и 55 указанного раздела, определяющие продолжительность дополнительного отпуска нянь и ночных нянь, применяются при установлении дополнительного отпуска помощникам воспитателей, которые введены в образовательных учреждениях вместо указанных должностей. Решение о распространении на помощников воспитателей продолжительности дополнительного отпуска, установленного для нянь и ночных нянь, предусмотрено письмами Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 28 августа 1986 г. № 2999-МК и Минфина СССР от 20 августа 1986 г. № 23-1-8, в соответствии с которыми издано письмо Министерства просвещения СССР от 5 февраля 1987 г. № 9-М «О квалификационной характеристике профессии «Помощник воспитателя» и некоторых других условиях труда этой категории работников».

Дополнительный отпуск такой же продолжительности должен предоставляться и младшим воспитателям, вводимым вместо помощников воспитателей в штат учреждений, предусмотренных в пунктах 14 и 55 раздела XL «Здравоохранение» Списка, поскольку постановлением Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870 определена лишь минимальная продолжительность дополнительного отпуска работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и без учета класса условий труда. Право указанных работников на дополнительный отпуск следует закреплять в коллективных договорах, а также региональных и территориальных соглашениях.

Дополнительный отпуск для медицинских работников, предусмотренный пунктами 169, 174 и 179 Списка продолжительностью 12 рабочих дней вместо 6 рабочих дней установлен постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 16 июня 1988 г. № 370/П-6.

Необходимо также иметь в виду, что в Списке продолжительность дополнительных отпусков установлена в рабочих днях, в связи с чем работодатель в локальных нормативных актах и в трудовых договорах

работников должен предусматривать продолжительность дополнительного отпуска также в рабочих днях.

Вместе с тем, принимая во внимание, что в соответствии с Трудовым кодексом РФ предоставление и оплата основных и дополнительных отпусков предусмотрена в календарных днях, предусмотренная Списком продолжительность дополнительного отпуска в рабочих днях при ее суммировании с основным отпуском должна пересчитываться в календарные дни, а оплата производиться за общее количество календарных дней отпуска.

Предлагается количество календарных дней суммарного отпуска, подлежащих оплате, подсчитывать следующим образом. К последнему дню ежегодного основного отпуска, установленного в календарных днях, присоединять дополнительный отпуск первоначально по календарю в рабочих днях, исчисленных по шестидневной рабочей неделе, а затем пересчитывать их в календарные дни.

**Пример.** Медицинская сестра образовательного учреждения имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 12 рабочих дней в соответствии с пунктом 174 раздела XL «Здравоохранение» Списка. В 2012 году отпуск предоставляется с 18 июня. Последний день 28-дневного основного отпуска приходится на 15 июля, следовательно, с 16 июля следует дополнительный 12-дневный отпуск в рабочих днях по шестидневной рабочей неделе, который заканчивается 28 июля.

Количество календарных дней дополнительного отпуска с 16 июля по 28 июля составляет 13 дней. Общая продолжительность календарных дней отпуска в данном примере составит 41 день (28+13). В зависимости от месяца предоставления основного отпуска, а также с учетом предоставления его в начале или с другого дня недели дополнительный отпуск в пересчете на календарные дни может составить 14 календарных дней. Так, если бы основной отпуск этому работнику был предоставлен с 19 июня, то дополнительный отпуск начинался бы с 17 июля и последним его днем было бы 30 июля, что составит 14 дней дополнительного отпуска в календарных днях, а общая продолжительность отпуска составит в этом случае 42 календарный дня.

Дополнительный отпуск продолжительностью 12 рабочих дней, предусмотренный в Списке пунктом 198 части Е «Автомобильный транспорт и шоссейные дороги» раздела XXXIII «Транспорт» для водителей автомобилей, работающих на автобусе регулярных линий, в том числе заказных, по нашему мнению, может быть предусмотрен коллективным договором (соглашением) для водителей автобусов, школьных автобусов, автобусов, оснащенных учебным оборудованием, регулярно осуществляющих поездки по определенным маршрутам, связанным с реализацией образовательных программ, подвозом обучающихся (воспитанников) к месту обучения.

При выявлении по результатам аттестации рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не предусмотренных Списком, работникам должен быть установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предусмотренный постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда», который составляет не менее 7 календарных дней.

#### *Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков*

Стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, определяется в соответствии со статьей 121 ТК РФ.

Следует обратить внимание на некоторые существенные изменения, внесенные в указанную статью Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ. Так, установлено, что в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, равно как и на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, **не включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.**

Таким образом, все дни отпусков без сохранения заработной платы, превышающие 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета при определении права на основной и дополнительный отпуск, а также при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск.

Вместе с тем, это не может означать, что ежегодный основной отпуск работнику как за первый рабочий год, так и за последующее время должен предоставляться пропорционально за проработанное количество месяцев в рабочем году, что неправомерно продолжает практиковаться в образовательных учреждениях.

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 в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Этой же статьей определены также категории работников, которым оплачиваемый отпуск за первый год работы по заявлению работника должен быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы.

При применении указанной статьи необходимо учесть, что если работодатель предоставляет работнику отпуск согласно графику за первый год работы через шесть месяцев работы или по соглашению сторон даже раньше, то он не вправе исчислять его пропорционально проработанному времени, как это предусматривалось 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.

Неполная продолжительность отпуска возможна лишь в случаях, когда по просьбе работника и с согласия работодателя отпуск разделяется на части в порядке, установленном статьей 125 ТК РФ.

Отпуск за второй и последующие годы работы в соответствии со статьей 123 ТК РФ может предоставляться в любое время рабочего года по графику предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленному в данной организации, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, а также случаев, непосредственно предусмотренных указанной статьей ТК РФ, когда работник имеет право на отпуск в удобное для него время.

Следует отметить, что федеральными законами для педагогических работников не предусмотрено специального порядка использования отпусков только в летний период. Основным принципом регулирования очередности предоставления отпусков является обеспечение нормальной работы учреждения с учетом специфики его деятельности.

В образовательных учреждениях очередность предоставления отпусков работникам, в том числе педагогическим работникам, и возможность использования их только в летний период зависит от типа и вида образовательного учреждения, режима его работы в летний период, реализуемой образовательной программы, необходимости организации на его базе летних оздоровительных лагерей и других обстоятельств.

#### *Отпуск при работе по совместительству*

Статьей 286 ТК РФ установлено, что лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Если на работе по совместительству работник не отработал 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Это означает, что при заключении с работником-совместителем трудового договора на неопределенный срок продолжительность предоставляемого ему ежегодного оплачиваемого отпуска должна соответствовать продолжительности отпуска по занимаемой должности.

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

«Реализация права на отпуск при увольнении работника» настоящего комментария).

В соответствии со статьей 321 ТК РФ общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству (в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливается на общих основаниях.

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

При этом необходимо учесть, что отпуск без сохранения заработной платы, превышающий 14 дней календарных дней в течение рабочего года, совместителю также не будет включаться в стаж, дающий право на отпуск или выплату компенсации за неиспользованный отпуск.

#### *Продление, перенесение и разделение отпуска на части, отзыв из отпуска*

Статья 124 ТК РФ, определяющая порядок продления, перенесения и разделения на части ежегодного оплачиваемого отпуска, претерпела существенные изменения с принятием Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.

Предусмотрена обязанность работодателя продлить или перенести отпуск на другой срок с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных непосредственно указанной статьей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Так, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, т.е. не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ), либо работник был предупрежден 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.

Положения о переносе отпуска по указанным выше основаниям и преимущественном праве работника выборе новой даты начала отпуска целесообразно предусматривать в коллективном договоре, поскольку несвоевременность предупреждения работника о его начале и несвоевременная оплата за время отпуска полностью являются виной работодателя.

Статьей 124 ТК РФ запрещено непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати

лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Отзыв работника из отпуска в соответствии со статьей 125 ТК РФ 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.

Возникают вопросы, в какой форме должно быть получено согласие работника об отзыве из отпуска и как он должен быть оформлен, поскольку трудовое законодательство этого не регулирует.

Вместе с тем, в целях избежания недоразумений отзыв работника из отпуска и его согласие необходимо оформлять соответствующим распорядительным документом.

Во-первых, 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 должно быть соответствующим образом оформлено и оплачено с учетом вновь исчисленного среднего заработка.

Во-вторых, обязанности отозванного из отпуска работника могут быть связаны с подписанием распорядительных документов, договоров, с материальной и другой ответственностью, допуском к чему-либо и т.д., и если отзыв соответствующим образом не оформить, то его действия могут быть признаны незаконными.

Денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы после выхода из отпуска, а средний заработок за дни отпуска, предоставленного в другое время, подсчитывается заново.

#### *Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией*

В соответствии со статьей 126 ТК РФ по письменному заявлению работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней может быть заменена денежной компенсацией, в том числе и в период работы.

Следует заметить, 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 оплата: в виде компенсации за часть отпуска, который не будет использован, и заработная плата за период работы. Следовательно, для двойной выплаты необходим двойной фонд оплаты труда, что в бюджетных учреждениях не всегда возможно по объективным причинам, если нет экономии фонда оплаты труда.

Кроме того, факт замены отпуска денежной компенсацией означает, что работник должен вместо отпуска исполнять свои должностные

**обязанности, а это во многих образовательных учреждениях невозможно,** поскольку период отпусков работников, как правило, совпадает с каникулярным периодом для обучающихся или сокращением объема работы в летний период в дошкольных учреждениях, 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 учреждения и наличием у него финансовой возможности, например, для замены отсутствующего по болезни работника, которому будет выплачиваться пособие из средств социального страхования.

В некоторых случаях работники просят заменить часть отпуска денежной компенсацией, соглашаясь выполнять работу не по занимаемой должности, например, в оздоровительном лагере на оплачиваемой должности. 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.

Руководители образовательных учреждений должны также учитывать, что замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, вообще не допускается.

Новая редакция статьи 126 ТК РФ дополнена положением, уточняющим порядок замены отпуска на компенсацию при суммировании отпусков, перенесении отпуска на следующий год, при замене части каждого ежегодного отпуска, превышающей 28 календарных дней, или любого количества дней также из части, превышающей 28 календарных дней отпуска. Из такого порядка вытекает, что работники, не имеющие ни дополнительных отпусков, ни удлиненной его продолжительности, ни при каких обстоятельствах в период работы не смогут получить денежную компенсацию за неиспользованный отпуск.

#### **Реализация права на отпуск при увольнении работника**

В соответствии со статьей 127 ТК РФ работнику при увольнении выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

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 днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Применяя указанный порядок к учителям и преподавателям (в том числе работающим по совместительству) при увольнении их по истечении десяти месяцев работы в рабочем году, необходимо учесть, что денежная компенсация за неиспользованный отпуск им выплачивается в размере среднего заработка за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней. В остальных случаях – из расчета 4,67 дня за каждый проработанный месяц.

При увольнении работников с другой продолжительностью отпуска количество календарных дней ежегодного основного и ежегодного дополнительного отпусков, приходящихся на один проработанный в рабочем году месяц, определяется путем деления установленной продолжительности отпуска по должности на 12 месяцев.

Например,  $56 : 12 = 4,67$  календарных дня;  $42 : 12 = 3,5$  календарных дня;  $28 : 12 = 2,33$  календарных дня;  $28 + 14$  (дополнительный отпуск) :  $12 = 3,5$  календарных дня и т.д.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, **если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года**, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НК СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

#### **Удержания из заработной платы при увольнении за неотработанные дни отпуска**

В соответствии со ст. 137 ТК РФ с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 30 июня 2006 № 90-ФЗ, предусматриваются случаи удержания причитающейся работнику при увольнении заработной платы за неотработанные дни отпуска, если работник уволился до окончания того рабочего года, в счет которого уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск.

Удержания за неотработанные дни отпуска не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным:

**пунктом 8 части первой статьи 77** (отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса);

**пунктами 1** (ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем), **2** (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) или **4** (смена собственника имущества организации – в отношении руководителя организации, его заместителей, и главного бухгалтера) **части первой статьи 81;**

**пунктами 1** (в связи с призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу), **2** (в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда), **5** (в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации), **6** (в связи со смертью работника либо работодателя – физического лица, а также признанием судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим) и **7** (в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ) **статьи 83 ТК РФ.**

### **Сроки выплаты заработной платы за время отпуска**

В соответствии со ст. 136 ТК РФ оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

Педагогическим работникам образовательных учреждений, выполняющим педагогическую работу на должностях с разной продолжительностью отпуска (например, воспитатель дошкольной группы в средней общеобразовательной школе и учитель либо воспитатель группы продленного дня этой же школы), а также педагогическую работу помимо основной работы в том же образовательном учреждении на должностях с разной продолжительностью отпуска, средний заработок должен исчисляться, а оплата отпуска (выплата денежной компенсации за неиспользованные отпуска) производиться:

либо исходя из суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период по каждой должности отдельно;

либо исходя из общей суммы фактически начисленной заработной платы - на общую продолжительность отпуска, а за часть отпуска, превышающую общую продолжительность, - из заработка по должности с большей продолжительностью отпуска.

По сложившейся практике, расчет за отпуск в образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования за преподавательскую работу лицам, ведущим ее помимо основной работы,

осуществляется по окончании учебного года независимо от времени предоставления отпуска по основной должности.

### **Длительный отпуск педагогических работников**

Статьей 55 Закона Российской Федерации "Об образовании", а также статьей 335 Трудового кодекса РФ установлено, 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.

Из этого следует, что данная законодательная норма не является нормой прямого действия. Для реализации права на указанный отпуск необходимо, чтобы учредитель образовательного учреждения принял нормативный правовой акт, определяющий порядок и условия предоставления этого отпуска, либо порядок и условия его предоставления должны быть определены непосредственно в уставе образовательного учреждения, который в части, не урегулированной законодательством Российской Федерации, разрабатывается и принимается образовательным учреждением и утверждается его учредителем.

Так, например, необходимо определить:

- порядок исчисления стажа, поскольку речь идет не о стаже педагогической работы, а о **непрерывном стаже преподавательской работы**, который никогда ни для каких целей работникам образовательных учреждений не исчислялся;

- условия предоставления этого отпуска, т.е. может ли такой отпуск быть оплачиваемым либо предоставляться без оплаты;

- продолжительность отпуска, поскольку законодатель определил его до одного года, а не на один год, а, следовательно, он может устанавливаться разной продолжительности;

- иные особенности его регулирования.

Следует отметить, что для педагогических работников образовательных учреждений, учредителем которых является федеральный орган государственной власти или в отношении которых этот орган осуществляет полномочия учредителя, порядок и условия предоставления отпуска до одного года определены Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска до одного года, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 7 декабря 2000 года № 3570 по согласованию с Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации. Положение зарегистрировано в Минюсте РФ 5 марта 2001 № 2593 (далее - Положение).

Указанным Положением, например, определены периоды деятельности, которые включаются педагогическим работникам в стаж непрерывной

преподавательской работы без ограничений и периоды, которые засчитываются в этот стаж при определенных условиях.

Несмотря на то, что для предоставления отпуска требуется стаж непрерывной преподавательской работы, в Положении определены случаи, при которых перерывы в работе указанный стаж не прерывают, но в него не засчитываются, как не засчитывается в него и время нахождения в предыдущем аналогичном отпуске при предоставлении отпуска до одного года за следующий 10-летний период непрерывной преподавательской работы.

Установлено также, что за педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность) и педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

Определено, что педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок, но не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Положением определен порядок оформления отпуска до одного года педагогическим работникам и руководителям образовательного учреждения.

Установлено, что вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляются в его уставе, в т.ч. очередность и время предоставления отпуска, его конкретная продолжительность (не более одного года), возможность оплаты из внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные Положением.

Следует учесть, что учредитель федеральных учреждений посчитал нецелесообразным урегулирование в данном Положении буквально всех вопросов, связанных с предоставлением отпуска до одного года, в связи с чем их регулирование должно предусматриваться в уставе образовательного учреждения.

## КОММЕНТАРИЙ

### к Положению об особенностях порядка исчисления средней заработной платы

(основные вопросы применения порядка исчисления среднего заработка в образовательных учреждениях)

#### I. Общие положения

Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы утверждено в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ (в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ) постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями, внесенными постановлением Правительства РФ от 11.11.2009 № 916) и устанавливает единый порядок исчисления размера средней заработной платы (среднего заработка) на всей территории Российской Федерации для всех случаев его определения, которые предусмотрены Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ).

Это означает, что Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (далее - Положение) не должно применяться к другим случаям исчисления средней заработной платы (среднего заработка), когда эти случаи установлены не ТК РФ, а другими федеральными законами или иными нормативными правовыми актами.

К таким случаям относятся, например, подсчет среднего заработка для назначения трудовых и иных видов пенсий, для определения размеров возмещения ущерба, причиненного здоровью работника, пособий по временной нетрудоспособности и беременности и родам, пособий на детей, пособий по безработице и другие случаи, для которых установлен иной порядок исчисления средней заработной платы.

Указанное Положение заменило собой аналогичное по наименованию положение, утвержденное постановлением Правительства РФ от 11 апреля 2003 г. № 213, действовавшее в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ, до утверждения нового нормативного правового акта.

Наряду с этим необходимо иметь в виду, что иначе исчисляется средняя месячная заработная плата преподавателей образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального и среднего профессионального образования, которая до начала учебного года определяется преподавателям с учетом установленного им объема годовой учебной нагрузки и выплачивается за работу в течение всего учебного года независимо от ежемесячного объема учебной нагрузки, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

#### II. Случаи определения размера средней заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством

Трудовым кодексом РФ определение средней заработной платы (среднего заработка) (далее - средний заработок) предусмотрено в следующих случаях:

- лицам, участвующим в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения (статья 39);
- при переводе работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации в случаях, предусмотренных частью второй и третьей (статья 72<sup>1</sup>);

отработанные работником дни в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка.

**Пункт 8 Положения** применяется, например, при исчислении среднего заработка работнику, принятому на работу в порядке перевода и одновременно направленному на повышение квалификации либо в командировку, а также в случаях, когда такому работнику по соглашению сторон сразу был предоставлен отпуск. В этих случаях средний заработок будет определяться исходя из установленного работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

#### IV. Порядок определения среднего дневного заработка

Для определения среднего заработка используется средний дневной заработок, порядок определения которого предусматривается в **пунктах 9 и 10 Положения**.

Средний дневной заработок, порядок исчисления которого предусмотрен в **пунктах 9 и 10 Положения**, применяется для оплаты отпусков, выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, а также для всех других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, кроме случаев определения среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

При суммированном учете рабочего времени для оплаты отпусков и при выплате компенсации за неиспользованный используется средний дневной заработок, исчисляемый в соответствии с **пунктом 13 Положения**.

Следует, при этом, отметить, что порядок определения среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска отличается от порядка его определения для всех других случаев.

Так, в соответствии с **пунктом 9 Положения** при определении среднего дневного заработка для всех случаев, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и компенсации за отпуск, принимается количество фактически отработанных дней за расчетный период и сумма начисленной за эти дни в расчетном периоде заработной платы. При этом при установлении работнику неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня) количество рабочих дней будет определяться по календарю 5-дневной или 6-дневной рабочей недели, приходящихся на время, отработанное в расчетный период.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на 29,4, т.е. рассчитывается по формуле  $СДЗ = СФНЗ : 12 : 29,4$ , где:

СДЗ – средний дневной заработок;

СФНЗ – сумма заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, равный 12 месяцам;

12 – количество календарных месяцев;

29,4 – среднемесячное число календарных дней.

Деление суммы заработной платы, начисленной за расчетный период, на 12 и на 29,4, как это установлено статьей 139 ТК РФ и пунктом 10 Положения, это идеальная ситуация, когда работник не болел, не выезжал в командировку, когда ему в течение 12-месячного расчетного периода не исчислялась оплата по среднему заработку, т.е. в тех случаях, когда 12-месячный расчетный период был отработан полностью и из него не должно исключаться время и начисленные суммы в порядке, установленном **пунктом 5 Положения**.

На практике же такая идеальная ситуация почти не встречается. Если работник ежегодно своевременно использует свой отпуск, который у педагогических работников составляет 42 и 56 календарных дней, а то и более за счет дополнительных отпусков, то в расчетный период обязательно попадает время предыдущего отпуска и начисленные по среднему заработку суммы за отпуск.

В соответствии с **пунктом 5 Положения** это время (т.е. время нахождения работника в отпуске) и начисленные за это время по среднему заработку суммы должны быть исключены из расчетного периода. Следовательно, в таких случаях определение среднего дневного заработка за отпуск в текущем году уже не может определяться путем деления начисленных сумм на 12 и на 29,4, поскольку из расчетного периода будут исключаться месяц (месяцы), дни и суммы, начисленные за эти периоды по среднему заработку, а также периоды и суммы в других месяцах, которые по причинам, указанным в данном пункте Положения, могут быть также не отработаны.

Следовательно, на 29,4 (среднемесячное количество календарных дней) при определении среднего дневного заработка за отпуск делятся начисленные суммы только за полностью отработанные месяцы.

Что касается количества календарных дней, которые должны приниматься для расчета среднего дневного заработка за не полностью отработанные месяцы, то порядок их определения предусмотрен в **пункте 10 Положения**.

Так, в не полностью отработанном месяце принимается количество календарных дней, рассчитанное путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,4) на количество календарных дней данного месяца и умноженного на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце, т.е. по формуле  $КДн = КДсм : КДм \times КДо$ , где:

КДн – количество календарных дней, принимаемых для расчета среднего дневного заработка в не полностью отработанных месяцах;

КДсм – среднемесячное число календарных дней (29,4);

КДм – количество календарных дней данного месяца;

КДо – количество календарных дней, отработанное в данном месяце.

**Пример.** Учителю предоставляется отпуск с 1 июня по 27 июля текущего года на 56 календарных дней.

Расчетным периодом являются 12 месяцев – с 1 июня прошлого года по 31 мая текущего года.

В расчетный период попадают месяцы отпуска, предоставленного с 1 июня по 27 июля прошлого года на 56 календарных дней (12 июня является нерабочим праздничным днем и в количество дней отпуска в данном случае не включено).

В соответствии с пунктом 5 Положения из расчетного периода при исчислении среднего заработка в данном примере должны быть исключены дни и начисленные суммы за:

- июнь прошлого года полностью + 27 дней в июле, приходящиеся на дни отпуска также в прошлом году;

Календарными днями, приходящимися на отработанное время в июле прошлого года являются дни после окончания отпуска с 28 по 31 июля (4 календарных дня).

В соответствии с пунктом 10 Положения количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,4) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

В данном примере количество календарных дней в не полностью отработанном июле прошлого года, которое будет приниматься для расчета среднего дневного заработка, составит 3,8 календарных дня, рассчитанных по формуле  $29,4 : 31 \times 4$ , где:

29,4 – среднемесячное число календарных дней;

31 – количество календарных дней в июле прошлого года;

4 – количество календарных дней, приходящихся на отработанное время в июле прошлого года по окончании отпуска.

В данном примере средний дневной заработок для оплаты отпуска учителя будет определяться путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,4), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах, которые рассчитываются по формуле  $СДЗ = СФНЗ : (29,4 \times 10 + 3,8)$ , где:

СДЗ – средний дневной заработок;

СФНЗ – сумма фактически начисленной заработной платы за расчетный период за отработанное время;

29,4 – среднемесячное количество календарных дней;

10 – количество полностью отработанных месяцев в расчетном периоде;

3,8 – количество календарных дней в не полностью отработанном июле прошлого года, которое принято для расчета среднего дневного заработка в этом месяце;

При этом следует отметить, что порядок исчисления среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск, предусмотренный Положением, применяется независимо от того, за какой рабочий год предоставляется отпуск.

## V. Виды выплат, учитываемых при расчете среднего заработка

Для расчета среднего заработка учитываются все виды выплат по заработной плате, предусмотренные системой оплаты труда, применяемой у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат.

При этом виды выплат социального характера, к которым относятся материальная помощь, доплаты на питание, проезд и т.п., а также ежемесячная денежная компенсация, выплачиваемая в целях содействия приобретению книгоиздательской продукции и периодических изданий, при расчете среднего заработка не учитываются, поскольку они не являются составной частью заработной платы и не могут входить в систему оплаты труда.

Предусмотренный Положением перечень выплат, учитываемых при расчете среднего заработка, не является исчерпывающим, поскольку в соответствии с подпунктом «о» пункта 2 Положения учитываются и другие виды выплат по заработной плате, предусматриваемые системой оплаты труда, применяемой у соответствующего работодателя.

Так, например, в образовательных учреждениях к выплатам, которые должны предусматриваться системой оплаты труда, а, следовательно, учитываться при расчете среднего заработка, относятся: доплаты за классное руководство (руководство группами), проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-опытными участками, отделами (отделениями), руководство цикловыми и методическими комиссиями, за внеклассную работу по физическому воспитанию и другие выплаты, если они также предусмотрены системой оплаты труда работников данного учреждения.

В то же время в пункте 2 Положения специально предусмотрены отдельные выплаты, применяемые в отношении педагогических работников образовательных учреждений, поскольку для учета их при расчете среднего заработка требуется либо специальное регулирование, либо возникают вопросы при включении их в средний заработок из-за источников финансирования этих выплат.

**Пример 1.** В соответствии с подпунктом «з» пункта 2 Положения при расчете среднего заработка учитывается заработная плата, начисленная преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования за часы преподавательской работы сверх установленной и (или) уменьшенной годовой учебной нагрузки за текущий учебный год независимо от времени начисления.

Необходимость специального регулирования порядка включения в средний заработок преподавателей образовательных учреждений,

реализующих образовательные программы начального и среднего профессионального образования, выплат, указанных в подпункте «з», обусловлена особенностями начисления им заработной платы за часы преподавательской работы сверх установленной и (или) уменьшенной годовой учебной нагрузки за текущий учебный год, которое осуществляется преподавателям только после выполнения годовой установленной (уменьшенной) учебной нагрузки, что происходит, как правило, в конце учебного года.

Таким образом, если событие, с которым связано исчисление среднего заработка, наступило раньше, то эти выплаты могут быть не учтены в средней заработной плате, поскольку они к этому времени еще не были начислены, но за преподавателями сохраняется право на перерасчет за период оплаты по среднему заработку, предшествующий начислению таких выплат.

К примеру, преподаватель техникума был направлен на курсы повышения квалификации с 1 по 28 (29) февраля текущего года. В данном случае расчетным периодом для оплаты по среднему заработку времени нахождения на курсах повышения квалификации будут являться 12 календарных месяцев (с 1 февраля прошлого года по 31 января текущего года). Необходимо также учесть, что этот преподаватель болел в октябре и в декабре месяце прошлого года по 10 дней, в связи с чем его годовая учебная нагрузка подлежит уменьшению исходя из пропущенного количества рабочих дней. Уменьшению учебная нагрузка данного преподавателя подлежит также и в связи с направлением его на курсы повышения квалификации.

При исчислении среднего заработка для оплаты времени нахождения преподавателя на курсах в феврале текущего года учесть оплату сверх уменьшенной учебной нагрузки нет возможности, поскольку выплаты за дополнительную учебную нагрузку (если таковая вообще будет иметь место) могут быть начислены только после выполнения оставшейся после уменьшения учебной нагрузки.

В то же время, учитывая, что в соответствии с подпунктом «з» пункта 2 Положения в средний заработок предусмотрено включать заработную плату, начисленную преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования за часы преподавательской работы сверх установленной и (или) уменьшенной годовой учебной нагрузки **только за текущий учебный год и независимо от времени начисления**, то в случае если такие выплаты будут начислены, преподавателю за время оплаты по среднему заработку без учета указанных выплат, ему должен быть сделан перерасчет.

При этом при исчислении средней заработной платы для случаев, предусмотренных Положением, заработная плата, начисленная преподавателю за переработку сверх уменьшенной и (или) установленной годовой учебной нагрузки за предыдущий учебный год, в текущем году учитываться не должна.

Уменьшение учебной нагрузки преподавателей против установленной им на начало учебного года производится в связи с предоставлением в течение учебного года основных и дополнительных отпусков, направлением на учебные сборы, в командировки, на повышение квалификации, в случае временной нетрудоспособности и в других случаях в следующем порядке: за каждый полный месяц отсутствия на работе на 1/10 ее часть, а за неполный месяц - исходя из количества пропущенных рабочих дней.

При этом установленная преподавателю при тарификации средняя месячная заработная плата во всех указанных случаях уменьшению не подлежит.

**Пример 2.** В соответствии с *подпунктом «м» пункта 2 Положения предусмотрено включать в средний заработок вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений.* Необходимость включения данной выплаты в перечень выплат, учитываемых при исчислении средней заработной платы, предусмотренный пунктом 2 Положения, связана с тем, что указанное вознаграждение педагогическим работникам образовательных учреждений, финансируемых из бюджетов субъектов РФ и местных бюджетов, выплачивается за счет средств федерального бюджета, в связи с чем выплаченные суммы, как показала практика, не всегда включались в расчет среднего заработка работников для оплаты отпуска и для других целей.

В одних случаях невключение в расчет среднего заработка указанного вознаграждения неправомерно обосновывалось тем, что выплата, именуемая «вознаграждение», является компенсационной выплатой, в других случаях, что она выплачивается по отдельной ведомости из средств федерального бюджета.

В настоящее время, когда включение в средний заработок вознаграждения за выполнение функций классного руководителя предусмотрено непосредственно в Положении, не должно возникать никаких сомнений и споров в этой части.

В то же время необходимо одновременно обратить внимание на то, что в **Положении об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию** (утверждено постановлением Правительства РФ от 15 июня 2007 г. № 375 «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию»), в соответствии с которым исчисляются пособия по временной нетрудоспособности и по беременности и родам, теперь вообще не предусматривается конкретный перечень выплат, которые должны включаться в средний заработок.

**В соответствии с пунктом 2 указанного Положения (после внесенных в него изменений 2009-2011 годах)** установлено, что в заработок, исходя из которого исчисляются пособия, включаются все виды выплат и

иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, на которые начислены страховые взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования".

#### **VI. Периоды времени, исключаемые из расчетного периода при исчислении среднего заработка**

При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы в случаях, предусмотренных **пунктом 5 Положения**.

В основном эти случаи связаны с периодами, которые в соответствии с законодательством РФ уже оплачивались по среднему заработку, а также периодами, когда работник освобождался от работы или не работал, но за ним полностью или частично сохранялась заработная плата, или работник освобождался от работы без оплаты, получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам. Исключаются также периоды и выплаты, когда работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу.

Следует полагать, что такие меры предусмотрены в целях недопущения снижения уровня материального обеспечения работников за периоды, оплачиваемые исходя из среднего заработка.

В случае участия работников в забастовках или при приостановке работы в соответствии со статьей 142 ТК РФ, а также в случаях, связанных с прогулом или простоем по вине работника, эти периоды при расчете среднего заработка не исключаются, что может повлиять на снижение его размера.

#### **VII. Повышение среднего заработка при повышении тарифных ставок, окладов (должностных окладов)**

**Пунктом 16 Положения** (в ред. постановления Правительства РФ от 11.11.2009 № 916) предусматриваются различные варианты повышения размера сумм (части сумм), выплаченных за расчетный период, либо непосредственно среднего заработка (его части), если в организации (филиале, структурном подразделении) произошло повышение тарифных ставок (должностных окладов, денежного вознаграждения) в следующих трех случаях:

в расчетном периоде;  
после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка;

в период сохранения среднего заработка.

Установлено, что если в организации (филиале, структурном подразделении) **повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов)** произошло в расчетный период, то 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 (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 тарифных ставок, окладов (должностных окладов)** произошло после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, то повышается средний заработок, исчисленный за расчетный период;

Например, если женщине ежегодный отпуск представляется по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, то расчетным периодом для исчисления средней заработной платы будут 12 месяцев до ухода ее в этот отпуск. Поскольку повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) произошло после расчетного периода, то повышению в этом случае подлежит средний заработок на соответствующие коэффициенты.

Если **повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов)** произошло в период сохранения среднего заработка, то повышается часть среднего заработка 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).

Таким образом, следует обратить внимание на то, что при повышении среднего заработка выплаты, учитываемые при определении среднего заработка, установленные в абсолютных размерах, увеличению не подлежат.

Кроме того, исходя из установленного порядка повышения среднего заработка, предусмотренного **пунктом 16 Положения**, размеры выплат, учитываемых в расчетном периоде при исчислении средней заработной платы, либо размер среднего заработка за периоды, предшествующие увеличению заработной платы работников, также не подлежат повышению в следующих случаях:

1) если повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) имело место **не у всех работников учреждения или структурного подразделения**, а лишь у отдельных работников в связи с увеличением у них стажа, повышением уровня образования, присвоением почетного звания, квалификационной категории, ученой степени, увеличением размера надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, а также в других случаях изменения индивидуальных условий оплаты труда работника;

2) если увеличение оплаты труда было связано не с повышением тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а с увеличением размеров стимулирующих выплат;

3) если у работников отсутствуют размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), т.е. фиксированные размеры оплаты труда, которые в соответствии со статьей 129 ТК РФ устанавливаются за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени (к примеру, за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы) либо за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц **без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.**

## **VIII. Особенности оплаты ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков**

По общему правилу, оплата отпуска (ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска) производится путем умножения среднего дневного заработка, исчисленного в порядке, установленном Положением, на продолжительность отпуска, установленного в календарных днях.

Исключением из общего правила является, например, оплата отпуска работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, а также работников, занятых на сезонных работах, которым предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы (статья 291, 295 ТК РФ). В соответствии с **пунктом 11 Положения** средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления

суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели.

При определении продолжительности отпусков, установленных в календарных днях, и при их оплате следует иметь в виду, что действующим законодательством **не предусматривается предоставление работникам отпусков продолжительностью, рассчитанной пропорционально отработанному времени**, в том числе:

- в случаях, когда работник не имеет стажа работы, предусмотренного статьей 122 ТК РФ;

- при предоставлении отпуска за первый год работы;

- при предоставлении отпусков за последующие годы, работникам, которым в стаж, дающий право на отпуск в соответствии со статьей 121 ТК РФ, не включается время предоставления отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

Если отпуск работнику за первый год работы предоставляется до истечения шести месяцев непрерывной работы, а тем более за последующие годы, то оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен установленной продолжительности и без ее уменьшения в связи с исключением из стажа, дающего право на отпуск, времени отпусков без сохранения заработной платы.

Пропорциональное исчисление отпусков допускается лишь при предоставлении неиспользованных отпусков с последующим увольнением, а также при исчислении компенсации на неиспользованный отпуск при увольнении.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется с учетом рабочего года данного работника в соответствии со статьей 137 ТК РФ, предусматривающей удержание причитающейся работнику при увольнении заработной платы за неотработанные дни отпуска, если он уволился до окончания того рабочего года, в счет которого уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск.

В соответствии с действующим законодательством в случае увольнения работника при исчислении стажа его работы в целях выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР 30 апреля 1930 года № 169).

Учителя, преподаватели и другие педагогические работники, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшие в рабочем году не менее 10 месяцев (в т.ч. по совместительству) получают денежную компенсацию за неиспользованные отпуска либо оплачиваемый отпуск с последующим увольнением (по

заявлению работника) в размере среднего заработка за полную продолжительность отпуска — 56 календарных дней.

Право педагогических работников, проработавших в рабочем году не менее 10 месяцев, на выплату денежной компенсации при увольнении с учетом указанной продолжительности отпуска закреплено в пункте 6.6. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2012 - 2014 годы, заключенного 22 февраля 2012 г. между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации.

В остальных случаях, когда педагогические работники в рабочем году проработали менее 10 месяцев, денежная компенсация за отпуск при увольнении либо оплата отпуска с последующим увольнением исчисляется из расчета 4,67 календарных дня за каждый проработанный месяц ( $56 : 12 = 4,67$ ).

При увольнении работников с другой продолжительностью отпуска количество календарных дней ежегодного основного и ежегодного дополнительного отпусков, приходящихся на один проработанный в рабочем году месяц, определяется путем деления установленной продолжительности отпуска по должности на 12 месяцев ( $42 : 12 = 3,5$  календарных дня;  $28 : 12 = 2,33$  календарных дня;  $28$  (основной отпуск) +  $14$  (дополнительный отпуск) :  $12 = 3,5$ ) и т.д.).

Педагогическим работникам образовательных учреждений, выполняющим педагогическую работу по должностям с разной продолжительностью отпуска (например, воспитатель дошкольной группы в средней общеобразовательной школе и учитель либо воспитатель группы продленного дня этой же школы), а также педагогическую работу помимо основной работы в том же образовательном учреждении, если основной отпуск установлен разной продолжительности, средний заработок может исчисляться, а оплата отпуска (выплата денежной компенсации за неиспользованные отпуска) производиться вариативно исходя:

из суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период по каждой должности отдельно;

из общей суммы фактически начисленной заработной платы — на общую продолжительность отпуска, а за часть отпуска, превышающую общую продолжительность, — из заработка по должности с большей продолжительностью отпуска.

По сложившейся практике, расчет за отпуск в учреждениях начального и среднего профессионального образования за преподавательскую работу лицам, ведущим ее помимо основной работы, осуществляется по окончании учебного года независимо от времени предоставления отпуска по основной должности.

В соответствии со статьей 120 ТК РФ нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного

дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются, а, следовательно, не могут быть оплачены.

Что касается оплаты учебных отпусков, то в соответствии с **пунктом 14 Положения** при определении среднего заработка для оплаты дополнительных учебных отпусков оплате подлежат все календарные дни (включая нерабочие праздничные дни), приходящиеся на период таких отпусков, предоставляемых в соответствии со справкой-вызовом учебного заведения.

Работники предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. методисты учебно-методических и методических кабинетов (центров), институтов усовершенствования учителей, работники органов управления в сфере образования и т.д.), с которыми заключен трудовой договор о работе по совместительству в должности учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, в иной должности педагогического работника или в должности, не относящейся к педагогическим работникам, в соответствии с действующим законодательством имеют право на оплачиваемый отпуск или выплату денежной компенсации за неиспользованный отпуск.

---

Вестник подготовлен по материалам ЦС Профсоюза