

**Профсоюз работников народного образования и науки
Российской Федерации**



**Профсоюзный кружок
«Отпуска работников
образовательных учреждений»**

В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (статья 37).

Таким образом, отпуска являются разновидностью отдыха работника. На практике постоянно возникают вопросы, связанные с применением действующего законодательства об отпусках, поэтому сегодня, в преддверии летнего отдыха учителей, мы обращаемся к этой теме.

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

время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующим восстановлением;

другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором, локальным нормативным актом организации.

Периоды работы, которые в отпуск, не включаются:

время отсутствия работника на работе без уважительной причины, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;

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

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более семи календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. Оплачиваемый ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного отпуска государственных обязанностей;

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

Оплачиваемый отпуск переносится на другой срок:

в случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска;

в случае, если работник не был предупрежден о начале отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, работникам до 18 лет, занятым в работе с вредными условиями труда.

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 одна из них должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течении текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых с вредными условиями труда.

Денежная компенсация

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам до 18 лет, а так же работникам с вредными условиями труда, не допускается.

При этом следует отметить, что замена отпуска денежной компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя.

При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением.

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.

Отпуск без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Таким образом, продолжительность отпуска без сохранения заработной платы и количество таких отпусков ТК РФ не ограничено.

Возможность предоставления работнику отпуска без сохранения заработной платы зависит от уважительности причин, которые он называет в заявлении в обосновании своей просьбы. В связи с тем, что вопрос о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы вправе решать работодатель, он же решает признать или не признать уважительной называемую работником причину.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации предприятия либо прекращение

деятельности работодателем – физическим лицом) в период его пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ).

Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой день прервать его и выйти на работу, предупредив об этом работодателя.

Условно указанные отпуска можно разделить на те, которые работодатель может предоставить работнику, и отпуска, которые он предоставить обязан.

Предоставление отпуска без сохранения заработной платы оформляется письменным заявлением работника и приказом (распоряжением) работодателя, в котором следует указать причину, продолжительность, даты ухода работника в отпуск и последнего дня этого отпуска.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам ВОВ – 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 в следствии ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо в следствии заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами, либо коллективным договором.

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

Следует также отметить, что если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (часть 2 ст. 286 ТК РФ).

Таким образом, отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по различным основаниям и имеют целевое назначение. В

любом случае, во время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется место работы (должность).

Длительность отпуска 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 которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения, что предусмотрено статьёй 335 ТК РФ.

Статья 55 Федерального закона № 12-ФЗ « О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «Об образовании» также устанавливает, что педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

Педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Министерство образования России или в отношении которых оно осуществляет полномочия учредителя, указанный отпуск предоставляется согласно Положению, утверждённому приказом Минобрнауки России от 7 декабря 2000 г. № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года»

Для педагогических работников других учреждений порядок и условия предоставления такого отпуска определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

Действующее законодательство не предусматривает оплаты длительного отпуска сроком до одного года. Следовательно, указанный отпуск является отпуском без сохранения заработной платы.

Консультация.

Вопрос:

Обязан ли работодатель предоставить отпуск без сохранения заработной платы (14 календарных дней) женщине, которая одна воспитывает ребёнка в возрасте до четырнадцати лет?

Ответ:

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по

частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

Однако, если коллективным договором право указанных работников на получение льготного отпуска без сохранения заработной платы не установлено, то работники не имеют права требовать предоставления им таких отпусков (ссылаясь на нормы ТК РФ).

Вопрос:

Какова продолжительность отпуска младших воспитателей, работающих в дошкольном детском доме?

Ответ:

Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 года № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» не предусматривает предоставление удлиненного ежегодного основного отпуска младшим воспитателям дошкольного детского дома.

В соответствии со ст. 115 ТК РФ 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 ТК РФ и иными федеральными законами.

В связи с введением вместо должностей нянь и ночных нянь должности помощника воспитателя на этого работника была распространена указанная в Списке продолжительность дополнительного отпуска (письмо Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 28.08.86г. № 299-МК и Минфина СССР от 20.08.86г. № 23-1-8). Такая продолжительность дополнительного отпуска может быть предусмотрена коллективным договором (соглашением) для младших воспитателей, которые в свою очередь могут вводиться в штат учреждения вместо помощника воспитателя.

Вопрос:

Я работаю в обычной муниципальной школе заместителем директора по АХЧ. Кроме своих основных обязанностей, веду уроки технологии 14 часов в неделю. Какова должна быть продолжительность моего основного оплачиваемого отпуска? Сегодня она составляет 28 календарных дней.

Ответ:

Постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» в подпункте «ж» пункта 2 устанавливает, что не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений. С Вами заключен трудовой договор по должности заместителя директора по административно-хозяйственной части, преподавательская работа для Вас не считается совместительством. Следовательно, продолжительность отпуска по должности заместителя директора по административно-хозяйственной части

определяется в общем порядке, установленном в статье 115 ТК РФ, и составляет 28 календарных дней.

Вопрос:

Я перехожу на работу в порядке перевода, и мне была выдана компенсация за неиспользованный отпуск. Объясните, когда я смогу пойти в отпуск по новому месту работы?

Ответ:

Согласно ст. 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.

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 трёх месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Вопрос:

Работник написал заявление о предоставлении ему отпуска на 10 дней в счет ежегодного отпуска. Может ли администрация предоставить ему такой отпуск?

Ответ:

Да, может, т.к. ст. 125 ТК РФ определяет, что по соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из этих частей не может быть меньше 14 дней. Следовательно, минимальную продолжительность одной части ежегодного отпуска ТК РФ не ограничивает.

Вопрос:

В 2002 году было издано новое постановление Правительства РФ по продолжительности отпуска педагогическим работникам. Хотелось бы узнать, каким категориям педагогических работников школ стал предоставляться отпуск большей продолжительности?

Ответ:

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» увеличилась продолжительность отпуска таким категориям педагогических работников школ, как социальный педагог, педагог-организатор, мастер производственного обучения, а также руководители структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом. Вместо 42 календарных дней отпуск у этих педагогических работников стал составлять 56 календарных оплачиваемых дней.

Вопрос:

В статье 126 ТК РФ определено, что часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Разъясните, возможна ли компенсация за неиспользованные отпуска прошедших лет?

Ответ:

Согласно нормам статьи 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

В письме Минтруда РФ от 25.04.2002г. № 966-10 изложена позиция Минтруда РФ по применению статьи 126 ТК РФ. Однако следует учитывать, что указанный документ не носит нормативный характер и является разъяснением по конкретному запросу.

В соответствии со статьёй 126 ТК РФ часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

В настоящее время существуют два мнения по поводу применения положений указанной статьи.

С одной точки зрения, возможна выплата денежной компенсации за все дни неиспользованных отпусков, т.е. при соединении нескольких отпусков (в частности, за прошлые года) компенсация выплачивается за всё количество дней, превышающих основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней..

Другая точка зрения предполагает, что замене денежной компенсацией подлежит только та часть каждого из неиспользованных отпусков, которая превышает 28 календарных дней.

Позиция Минтруда РФ такова, что впредь, до формирования практики применения ТК РФ, а также судебной практики по данному вопросу, решение этого вопроса возможно по соглашению сторон. При этом следует иметь в виду, что замена отпуска денежной компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя.

Вопрос:

Какова должна быть продолжительность ежегодного отпуска воспитателя общеобразовательной школы-интерната?

Ответ:

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г.. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» продолжительность ежегодного отпуска воспитателя общеобразовательной школы-интерната составляет 56 календарных дней.

Вопрос:

Учителя нашей школы летом, во время отпуска, выходят поочередно для работы на пришкольном участке. Неиспользованные дни отпуска директор разрешает взять только во время каникул. Прав ли он?

Ответ:

Статья 125 ТК РФ определяет, что 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.

В пункте 37 постановления пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» указано следующее. Учитывая, что законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия (часть вторая ст. 125 ТК РФ), отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

Следовательно, если работник был отозван из отпуска, то неиспользованные дни отпуска должны быть предоставлены по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединены к отпуску за следующий рабочий год.

Вопрос:

Имеет ли право на отпуск без содержания и какой продолжительности учитель, имеющий 40-летний стаж непрерывной работы в школе?

Ответ:

В соответствии со ст. 128 ТК РФ 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 случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

Вопрос:

Работник трудится в школе библиотекарем на 0,5 ставки и по совместительству занимает ставку воспитателя в группе продлённого дня в этой же школе. Как должен предоставляться очередной отпуск такому работнику?

Ответ:

Статья 115 ТК РФ устанавливает, что ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Работа в должности библиотекаря не является педагогической, соответственно продолжительность отпуска по этой должности 28 календарных дней.

Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется постановлением Правительства РФ № 724. По должности воспитателя в общеобразовательной школе должен быть предоставлен отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Статья 286 ТК РФ определяет, что лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

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.

В Вашем случае продолжительность отпуска по основному месту работы меньше, чем на работе по совместительству, поэтому работодатель не обязан предоставлять по Вашей просьбе отпуск без сохранения заработной платы.

Вопрос:

Какова продолжительность отпуска медицинских работников образовательных учреждений?

Ответ:

Отпуска медицинских работников образовательных учреждений складываются из ежегодного основного (в соответствии с ТК РФ 28 календарных дней) и ежегодного дополнительного отпуска, определяемого в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день (постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74г. № 298/П-22 с последующими дополнениями и изменениями, внесёнными в него в отношении медицинских работников постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 16.06.1988г. №370/П-6). Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска зависит от типов образовательных учреждений.