исх. № ВБ-1107/08/235 от 22.05.2020 г.

Руководителям органов
исполнительной власти
субъектов Российской
Федерации,
осуществляющих
государственное управление
в сфере образования

Руководителям региональных
(межрегиональных) организаций
Общероссийского Профсоюза
образования

В связи с поступающими запросами граждан и организаций Минпросвещения России совместно с Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации подготовили Разъяснения по предоставлению педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательные программы среднего профессионального образования и дополнительные общеобразовательные программы с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков (ежегодных основных оплачиваемых отпусков) и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, учету рабочего времени и оплате труда по наиболее часто встречающимся вопросам и направляют их для учета и использования в работе.

Приложение: на 23 л. в 1 экз.

Заместитель Министра
просвещения Российской Федерации

В.С. Басюк

Председатель Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации

Г.И. Меркулова

Министерства образования
25.05.2020
Вх.№ 9277

Разъяснения
по предоставлению педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательные программы среднего профессионального образования и дополнительные общеобразовательные программы с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков (ежегодных основных оплачиваемых отпусков) и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, учету рабочего времени и оплате труда

Настоящие Разъяснения подготовлены в целях оказания методической помощи по применению законодательства Российской Федерации при предоставлении педагогическим работникам ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков (ежегодных основных оплачиваемых отпусков) и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (далее – отпуск), учете рабочего времени и оплате труда в условиях режима повышенной готовности предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) (далее по тексту – в условиях COVID-19).

Разъяснения сформированы по принципу вопросов и ответов.

Вопрос. Сохраняется ли заработная плата педагогических и иных работников образовательных организаций в условиях COVID-19, если сохраняется, то в каком размере? Может ли работодатель применять при решении указанных вопросов условия простоя с частичным сохранением заработной платы?

Ответ.

Следует учитывать, что положения, установленные статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) при простое, к работникам образовательных организаций не применяются.

В образовательных организациях предусмотрено специальное регулирование в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

Такие периоды, как и каникулярное время, установленное для обучающихся организации, для педагогических и иных работников образовательных организаций, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми отпусками

и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются рабочим временем, в связи с чем работникам выплачивается заработная плата как и в период учебного года, что регулируется положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Минюстом России 1 июня 2016 года, регистрационный № 42388) (далее – приказ № 536), а не только решениями, принимаемыми на федеральном уровне в связи с условиями COVID-19.

Подробные разъяснения по данному вопросу, связанному с гарантиями по оплате труда, а также по вопросу перевода педагогических и иных работников на дистанционную работу, содержатся в письмах Общероссийского Профсоюза образования от 23 марта 2020 г. № 164 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и Министерства просвещения Российской Федерации от 10 апреля 2020 г. № ВБ-806/08 «Об обеспечении сохранения уровня заработной платы отдельных категорий педагогических работников».

Вопрос. В школе предусмотрены выплаты стимулирующего характера на основе заработанных баллов. Баллы подсчитываются исходя из показателей за квартал. В школе есть сотрудники, которым был установлен режим нерабочего дня с сохранением заработной платы. Должны ли таким сотрудникам начисляться стимулирующие выплаты?

Ответ:

За период нерабочих дней работник должен получить сохраненную заработную плату в том же размере, который он бы получил, если бы отработал эти дни полностью, т.е. со всеми причитающимися выплатами.

Основанием для сохранения за работниками заработной платы с 30 марта по 30 апреля и с 6 по 8 мая 2020 г. являются обязательные для исполнения Указы Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней», от 2 апреля 2020 г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения

на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)», а также от 28 апреля 2020 г. № 294 «О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» (далее – Указы Президента Российской Федерации).

Таким образом, в рамках реализации Указов Президента Российской Федерации о нерабочих днях работники должны получить заработную плату, предусмотренную трудовым договором. Размер оплаты должен соответствовать той его величине, которую работник получил, если бы отработал эти дни полностью (с надбавками и премиями).

Вопрос. Согласно Указам Президента Российской Федерации за нерабочие дни с 30 марта по 30 апреля, а также 6-8 мая за работниками сохранялась заработная плата, должны ли суммы выплат за эти периоды, а также сами периоды учитываться при расчете среднего заработка для оплаты ежегодных основных и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков или полученные суммы и соответствующие периоды времени подлежат исключению при расчете среднего заработка?

Ответ.

Статьей 139 ТК РФ установлены общие принципы исчисления средней заработной платы (среднего заработка), согласно которым 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).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, включающего основания для исключения при расчете среднего заработка периодов времени и начисленных за такие периоды выплат, согласно части седьмой статьи 139 ТК РФ определены Положением о порядке исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями) (далее – Положение, утвержденное постановлением № 922).

В соответствии с подпунктом «е» пункта 5 Положения, утвержденного постановлением № 922, при расчете среднего заработка исключаются периоды времени и начисленные за эти периоды выплаты, если:

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

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

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

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

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

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

Периоды времени с 30 марта по 30 апреля 2020 г. и с 6 по 8 мая 2020 г., объявленные в соответствии с Указами Президента Российской Федерации нерабочими днями, имеют особый статус, поэтому к перечисленным выше случаям не относятся.

За работником за эти нерабочие дни (а не за дни, когда работник освобождался от работы) сохраняется не средний заработок, который подлежит исключению из подсчета, а заработная плата, которую бы работник получил, если бы отработал эти дни полностью, т.е. со всеми причитающимися выплатами.

Из этого следует, что сохраняемая за эти дни заработная плата учитывается при расчете среднего заработка.

Вопрос. В связи с введением условий COVID-19 с 30 марта 2020 года все учителя были переведены на удаленную работу с сохранением заработной платы и теперь осуществляют ведение образовательной деятельности с применением дистанционных технологий. На некоторых учителей было возложено выполнение дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 ТК РФ (например, организация питания детей, заведование кабинетом, заведование библиотекой и пр.). Вправе ли работодатель в конце апреля издать приказ об отмене поручения такой работы и оплаты за нее, так как в период отсутствия обучающихся и учителей в школе эта работа не осуществлялась?

Ответ.

В данном случае часть вторая статья 60.2 ТК РФ не может применяться, поскольку в образовательных организациях для выполнения значительной части работ, требующих дополнительных трудозатрат, традиционно отсутствуют штатные должности работников, а выполнение дополнительных видов работы обеспечивается за дополнительную плату с письменного согласия работников путем внесения соответствующих сведений непосредственно в трудовые договоры работников при их заключении либо путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору.

Регулирование такой дополнительной деятельности работников, не входящей в их должностные обязанности, осуществляется в соответствии с положениями приказа № 536.

Так, согласно пункту 2.3 приложения к приказу № 536 трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с письменного согласия работников осуществляется выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях

дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты).

Если в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) на нескольких педагогических работников возложено, например, заведование учебными кабинетами за дополнительную оплату, а срок выполнения такой работы не указан либо обусловлен продолжительностью учебного года, а, скорее всего, сроками тарификации, которая проводится один раз в год на начало каждого учебного года, то прекращение выплаты за эту работу неправомерно. Неправомерно отменять доплату за выполнение дополнительной работы за заведование библиотекой или организацию питания обучающихся, если такие выплаты (при отсутствии в штате соответствующих должностей) были предусмотрены при тарификации на соответствующий учебный год.

Таким образом, перевод педагогических и иных работников образовательных организаций на дистанционную форму работы в условиях COVID-19 не являются для работодателей основанием для изменения условий оплаты труда, установленных при тарификации. Не является основанием для изменения условий оплаты труда педагогических работников наступление каникулярного периода, либо периодов отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

Вопрос. Каким образом должна быть организована работа педагогов-психологов образовательных организаций, а также оплата их труда в условиях COVID-19?

Ответ.

Должностные обязанности педагога-психолога определены квалификационной характеристикой, утвержденной приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника

должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 октября 2010 г., регистрационный № 18638) с изменением, внесенным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 мая 2011 г. № 448н, зарегистрированным Минюстом России 1 июля 2011 г., регистрационный № 21240).

Особенности режима рабочего времени педагогов-психологов в различные периоды их деятельности, в том числе в период каникул, установленных для обучающихся, в период отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям регулируются положениями приказа № 536, а не только решениями, принимаемыми на федеральном уровне в связи с условиями COVID-19.

Указанные периоды для педагогических работников, в том числе педагогов-психологов, а также иных работников образовательных организаций, не совпадающие с их ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми отпусками (ежегодными основными оплачиваемыми отпусками) и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем, в связи с чем работникам выплачивается заработная плата, как и в период учебного года (разделы IV и VI приложения к приказу № 536) .

Кроме того, особенности регулирования рабочего времени педагога-психолога предусмотрены пунктом 8.1 приложения к приказу № 536, в соответствии с которым установлено, что режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организации с учетом:

выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения

полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за ее пределами.

В соответствии с Методическими рекомендациями по реализации образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательных программ среднего профессионального образования и дополнительных общеобразовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (письмо Минпросвещения России от 19 марта 2020 г. № ГД-39/04) образовательная организация, осуществляющая образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования и (или) по дополнительным общеобразовательным программам с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также по дополнительным общеобразовательным программам (далее – дистанционные обучение) разрабатывает и утверждает локальный акт (приказ, положение) об организации дистанционного обучения, в котором определяет, в том числе порядок оказания учебно-методической помощи обучающимся (пункт 3.1), обеспечивает внесение соответствующих корректировок в рабочие программы и (или) учебные планы в части форм обучения (лекция, онлайн-консультация), технических средств обучения (пункт 5).

Принципы, нормы и условия оплаты труда, непосредственно связанные с исчислением заработной платы работников общеобразовательных организаций, замещающих должности, включенные в профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, предусмотрены в методических рекомендациях по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 декабря 2017 г. № ВП-1992/02).

Вопрос. Должна ли оплата труда воспитателя дежурной группы, созданной в связи с самоизоляцией граждан, отменой посещения детьми дошкольных

образовательных организаций, вызванных условиями COVID-19, отличаться от оплаты тех работников, которые находятся дома?

Ответ.

Согласно пункту 5.1 приложения к приказу № 536 периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе вызванные условиями COVID-19, являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В такие периоды, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми отпусками, т.е. в свое рабочее время, педагогические работники привлекаются к педагогической, организационной или методической работе с сохранением заработной платы. Деятельность каждого работника в такие периоды должна регулироваться локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

Например, педагогической работой, к которой могут привлекаться педагогические работники дошкольных образовательных организаций (ДОО) в условиях COVID-19, может являться работа воспитателями в дежурных группах.

Такая работа может осуществляться по сменам, в том числе разными воспитателями, другими педагогическими работниками, что также должно регулироваться локальными нормативными актами организации и графиками работ. При этом работодатель должен принять меры к обеспечению соблюдения установленных в этот период санитарно-эпидемиологических требований.

Следует иметь в виду, что на федеральном уровне в настоящее время не предусмотрено каких-либо преимуществ в оплате труда педагогических и иных работников ДОО, которые также должны обеспечивать работу в режиме дежурных групп в случае, если для других групп в условиях COVID-19 приостановлена (отменена) деятельность, но это не исключает права предусматривать такие преимущества органами государственной власти субъекта Российской Федерации, органами местного самоуправления, коллективным договором или локальным нормативным актом образовательной организации.

Вопрос. Как вести табель в период действия Указов Президента Российской Федерации, устанавливающих нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

Ответ.

Указами Президента Российской Федерации установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

Таким образом, наличие в календарном месяце (март, апрель, май 2020 года) нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам.

Принимая во внимание, что с 1 января 2013 г. согласно Федеральному закону от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» унифицированные формы по учету труда и его оплаты, утвержденные постановлением Госкомстата России № 1, не являются обязательными к применению. В связи с этим работодатели самостоятельно могут устанавливать порядок отражения в табеле учета рабочего времени указанных периодов нерабочих дней, введенных указами, учитывая, что эти периоды являются оплачиваемыми.

Например, в целях обеспечения сохранения получаемой работником заработной платы и исключения получения предписаний при проверках нерабочие дни могут быть зафиксированы в табеле, как рабочие со сноской, отсылающей к выше названным Указам Президента Российской Федерации.

Вопрос. Правомерны ли утверждения о том, что в соответствии с ТК РФ продолжительность рабочего времени учителя при учебной нагрузке, например, 18 или 22 часов в неделю должна составлять 36 часов в неделю и в течение учебного года, и во время работы в каникулы, установленные для обучающихся?

Ответ.

Следует учитывать, что предусмотренное частью первой статьи 333 ТК РФ положение о том, что для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, к учителям школ, а также к некоторым другим категориям педагогических работников, не применяется.

Основанием для такого утверждения является часть третья статьи 333 ТК РФ, в соответствии с которой в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда все вопросы, связанные

с конкретизацией продолжительности рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, с порядком определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, основаниями ее изменения, а также случаями установления верхнего предела учебной нагрузки, урегулированы приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204 (далее – приказ № 1601).

Учитывая наличие более 30 наименований должностей педагогических работников, продолжительность их рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы дифференцируются в зависимости от должности в диапазоне от 18 до 36 часов в неделю (18, 20, 24, 25, 30, 36 часов).

При этом согласно пункту 2.8 приложения 1 к приказу № 1601 для учителей норма 18 часов в неделю является нормируемой частью их педагогической работы. При увеличении объема учебной нагрузки нормируемая часть рабочего времени увеличивается, а при уменьшении – уменьшается.

Выполнение учителями другой части педагогической работы, предусмотренной квалификационной характеристикой (подготовка к занятиям, работа с родителями, участие в методической работе, в работе педагогических советов и т.п.) какими-либо нормами времени не регулируется, что предусмотрено приказом № 536. Эта ненормируемая часть педагогической работы также учитывается при регулировании рабочего времени учителей и других педагогических работников в различные периоды деятельности.

Пунктом 2.4 приказа № 536 установлено, что в дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), являющиеся свободными для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ,

осуществляемых за дополнительную оплату, обязательное присутствие этих работников в организации не требуется.

Особенности регулирования рабочего времени учителей и других педагогических работников в каникулярный период, предусмотренный для обучающих, и в периоды отмены учебных занятий по различным обстоятельствам предусмотрены разделами IV и VI приказа № 536, при этом установление для учителей либо перевод их на 36-часовую рабочую неделю этими разделами не предусмотрено.

Вопрос. Если к учителям не применяется понятие о продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю, то как объяснить, что на самом деле фактически рабочее время отдельных учителей значительно превышает 36 часов в неделю?

Ответ.

Режим рабочего времени учителей имеет особенности, которые регулируются приказом № 536.

Особенности рабочего времени учителей состоят в том, что, с одной стороны, к учителям не применяется понятие о продолжительности рабочего времени, соответствующей 36 часам в неделю, в течение которого руководители неправомерно иногда обязывают находиться в образовательной организации даже при 18-часовой учебной нагрузке.

С другой стороны, рабочее время учителя состоит из нормируемой его части в виде фактического объема учебной нагрузки и части рабочего времени по выполнению иных видов работ, входящих в должностные обязанности учителей согласно квалификационной характеристике, которое по времени не конкретизировано, а также дополнительной работы за дополнительную оплату, выполнение которой по времени также не конкретизировано.

Нормируемая часть педагогической работы учителей согласно пункту 2.2. приложения к приказу № 536 определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между занятиями, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся I класса. Выполнение

учителем учебной нагрузки сверх 18-часовой нормы с их письменного согласия естественно увеличивает нормируемую часть его рабочего времени.

Другая часть педагогической работы учителя, требующая затрат рабочего времени, но не конкретизированного по количеству часов, регулируется пунктом 2.3. приложения к приказу № 536.

К другой части педагогической работы учителя, выполнение которой увеличивает рабочее время учителя, но не всегда связано с ежедневным, еженедельным его увеличением, относится:

выполнение должностных обязанностей, предусмотренных квалификационной характеристикой (подготовка к занятиям, участие в разработке рабочих программ предметов с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ; ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме; работа с родителями; участие в работе педагогических и методических советов; кратковременные дежурства в образовательном учреждении);

выполнение дополнительной работы за дополнительную оплату (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

Согласно пункту 2.4 приложения к приказу № 536 не требуется обязательное присутствие в образовательной организации учителей в часы, дни недели (в периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные:

от проведения занятий по расписанию;

от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками, содержащихся в трудовых договорах, регулируемых графиками и планами работ;

от выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату.

Таким образом, требование руководителя образовательной организации о ежедневном нахождении в ней учителя в часы, свободные от выполнения указанных выше обязанностей, регулируемого особым образом, в том числе самим учителем, является неправомерным.

Вопрос. Имеет ли право работник просить работодателя, чтобы его ежегодный отпуск был перенесен на более позднее время в связи с режимом

самоизоляции? Вправе ли работодатель направить работника в отпуск раньше, чем это предусмотрено графиком отпусков?

Ответ.

Решение возникающих вопросов, связанных с предоставлением отпусков работникам, осуществляется в соответствии с положениями главы 19 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Так, например, 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 соответствии со статьей 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

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

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

К таким случаям могут быть отнесены и условия COVID-19, в соответствии с которыми по соглашению между работодателем и работниками в ряде случаев потребуется корректировка графика отпусков.

Кроме того, статьей 124 ТК РФ предусмотрены конкретные случаи, когда отпуск по просьбе работника должен быть перенесен на более позднее время.

Так, 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.

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

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

Ответ.

При решении возникающих вопросов, связанных с предоставлением отпусков, прежде всего, необходимо руководствоваться положениями главы 19 ТК РФ.

Необходимо учитывать, как уже было обозначено ранее, положения статей 120, 122, 123, 124 и 372 ТК РФ при решении поставленных вопросов.

Вместе с тем в условиях COVID-19 по соглашению между работодателем и работником потребуется корректировка графика отпусков с использованием следующих статей ТК РФ.

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

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

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

При применении статьи 125 ТК РФ возникают вопросы о форме получения согласия работника об отзыве его из отпуска, и как это согласие должно быть оформлено, поскольку трудовое законодательство этого не регулирует.

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

В первую очередь, это необходимо потому, что закон предусматривает предоставление работнику в другое время именно части неиспользованного отпуска, в том числе путем присоединения этой части отпуска к отпуску за следующий год.

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

из отпуска. Средний заработок за дни отпуска, предоставленного в другое время, подсчитывается заново.

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

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

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

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

В обычных условиях, не связанных с эпидемиологической ситуацией, факт замены отпуска по письменному заявлению работника денежной компенсацией вряд ли возможен, так как вместо отпуска работник должен выполнять свои должностные

обязанности, которые в каникулярный период фактически выполняться не могут. Период отпусков педагогических работников, как правило, совпадает с каникулярным периодом для обучающихся или сокращением в летний период объема работы в дошкольных организациях, когда работа по должности может отсутствовать.

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

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

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

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

В соответствии с разделом IV приказа № 1601 преподавателям организаций,

осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объемом годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

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

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

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

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

Согласно пункту 4.4 приложения 2 к приказу № 1601 в том случае, когда преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка, включая в целях получения дополнительного профессионального образования и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по

беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней – за неполный месяц отсутствия. При этом имеется в виду и отпуск преподавателя за прошлый год, продолжавшийся после начала нового учебного года.

Часы преподавательской работы, отработанные преподавателем сверх установленной годовой учебной нагрузки (уменьшенной по основаниям пункта 4.4 приложения 2 к приказу № 1601), оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится помесячно или в конце учебного года.

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

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

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

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

Ответ.

При применении статьи 122 ТК РФ необходимо учесть, что если работодатель предоставляет работнику отпуск согласно графику за первый год работы через шесть

месяцев работы или раньше, то он не вправе исчислять его пропорционально проработанному времени, как это предусматривалось для педагогических работников до 1 февраля 2002 года (т.е. до введения в действие ТК РФ), поскольку у работника возникает право на весь отпуск, а не на его часть.

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

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

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

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

Ответ.

В период отпуска материальное обеспечение работников осуществляется путем сохранения за ними средней заработной платы, исчисление которой осуществляется в порядке, предусмотренном Положением, утвержденным постановлением № 922).

В соответствии с пунктом 2 Положения, утвержденного постановлением № 922 для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат, в том числе специфические для педагогических работников выплаты: заработная плата, начисленная преподавателям профессиональных образовательных организаций за часы преподавательской работы сверх установленной и (или) уменьшенной годовой учебной нагрузки за текущий

учебный год, независимо от времени начисления (подпункт «з»), а также вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций (подпункт «м»).

Что касается повышения размеров выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка, при их увеличении, то согласно пункту 16 Положения, утвержденного постановлением № 922 (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2009 г. № 916), работники имеют право на повышение выплат, учитываемых при определении среднего заработка за предшествующий повышению период времени, но только в том случае, если повышение оплаты труда было связано с повышением в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок[1], окладов (должностных окладов).

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

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

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

---

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

В случае повышения в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения, 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.