



**Коми республиканская организация
Профсоюза работников народного образования
и науки РФ
ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 11/29
март 2022 г.**

Отпуск является одним из основных видов времени отдыха работников (*ст. 107 ТК РФ*)

Время отдыха – время, в течение которого работник *свободен от исполнения трудовых обязанностей* и которое он может *использовать по своему усмотрению* (*ст. 106 ТК РФ*).

Виды времени отдыха (*ст. 107 ТК РФ*)

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- **отпуска** (глава 19 ТК РФ).



Всем работникам предоставляются **ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы** (должности) и среднего заработка (*ст. 114 ТК РФ*),

который предоставляется для отдыха и **восстановления сил**.

Право на ежегодный отпуск имеют **все работники** организации. При этом не имеет значение ни срок трудового договора, ни продолжительность рабочего дня, ни занимаемая должность.

ВИДЫ ОТПУСКОВ:

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск (28 кал. дней), **Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск** (более 28 кал. дней), *ст. 115 ТК РФ, 334 ТК*

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, *ст. 116 ТК РФ*.

занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, *ст. 117 ТК РФ*

работникам с ненормированным рабочим днём, *ст. 119 ТК РФ*

- Дополнительный отпуск, предоставляемый работодателем, *КД*

Отпуск без сохранения заработной платы, *ст. 128 ТК РФ*



ЕЖЕГОДНЫЙ ОСНОВНОЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК

Статьей 334 ТК РФ предусмотрено, что педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней, его продолжительность устанавливается Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 года №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»)

Конкретная продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников зависит от типа образовательной организации или организации, осуществляющей обучение, а также особенностей здоровья обучающихся, 42 или 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 года №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»).



ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ежегодных отпусков

Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков (*ст. 120 ТК РФ*) 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.**

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

Непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд запрещено (*ч. 4, ст. 124 ТК РФ*)



ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА

За работу с вредными и опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ)

предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса – оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда (ст. 14 Закона от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет **7 календарных дней**.

Продолжительность устанавливается ТД на основании КД.

В стаж работы, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, **включается только фактически отработанное в таких условиях время** (ч. 3 ст. 121 ТК РФ).

Запрещается заменять денежной компенсацией ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 3 ст. 126 ТК РФ)



СЕВЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ: ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК

ТК РФ Статья 321. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

- Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью **24** календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - **16** календарных дней.
- Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.



ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА Работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ)

Определение перечня должностей и продолжительности дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день - это компетенция самих образовательных учреждений (КД, ПВТР).

Предельной продолжительности доп. отпуска не установлено.

Минимальная продолжительность - 3 дня.

Дополнительный отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими отпусками.

Отпуск установленной продолжительности предоставляется работникам независимо от того, сколько раз они привлекались к работе в условиях ненормированного рабочего дня в течение рабочего года (письмо Роструда от 24.05.2012 №3841-6-1)



ОТПУСК БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Основанием для предоставления отпуска без сохранения заработной платы является **письменное заявление** работника, в котором он должен указать **уважительные причины**.

Статьей 128 ТК РФ определено, когда **работодатель обязан** предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы.

Работник и работодатель вправе договориться **о любой продолжительности** отпуска без сохранения заработной платы, в том числе и на один год.

Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

Работник, находящийся в отпуске без сохранения заработной платы, может в любое время **прервать** этот отпуск и выйти на работу, предупредив об этом работодателя.

Как правило, согласно КД организация предоставляет работникам **дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляемые работодателем**, с учётом своих финансовых возможностей организации, по следующим основаниям:

- бракосочетание работника - **3** календарных дня;
- бракосочетание детей работника - **2** календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) - **2** календарных дня;
- смерть близких родственников - **3** календарных дня.



Порядок предоставления отпусков (ст. 122 ТК РФ)

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков (графиком отпусков) *ст. 123 ТК РФ*.

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

Рабочий год для отпуска может не совпадать с календарным годом. Он рассчитывается с момента поступления работника на работу. Если какие-либо периоды не включаются в стаж, дающий право работнику на ежегодный отпуск, то рабочий год, за который предоставляется отпуск, увеличивается на число дней, исключаемых из стажа для отпуска.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ч. 3 ст. 123 ТК РФ)



В **стаж работы**, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, **не включаются** (*ст. 121 ТК РФ*):

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных *ст. 76 ТК РФ*;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

В стаж, не включается время предоставляемых по просьбе работника **отпусков без сохранения заработной платы**, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года (*ст. 121 ТК РФ*).



ОЧЕРЕДНОСТЬ предоставления отпусков. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ст. 123 ТК РФ)

Руководитель ОУ должен *утвердить график отпусков за две недели до начала календарного года*, предварительно согласовав его с профсоюзным органом работников, то есть не позднее 15-16 декабря.

Утвержденные графики объявляются *работникам под роспись*.

Ежегодный отпуск может быть *разделен на части (ст. 125 ТК РФ)* и предоставляться в разные месяцы.

В графике должны быть *отражены все виды отпусков*, как основные отпуска, так и дополнительные.

Законодательство не запрещает вносить в график отпусков сведения об отпуске внешнего совместителя.

В графике указываются и отпуска, которые не были использованы работниками в течение текущего года и были *перенесены* на следующий год.

После предоставления работнику отпуска в графике должны быть *зафиксированы фактические даты его использования*. Значит, если работник был досрочно отозван и не полностью использовал свой отпуск, это должно быть отражено в графике.



~~Отпуска без сохранения заработной платы в графике не указываются~~

Продление отпуска (ч. 1 ст. 120, ч. 1 ст. 124 ТК РФ)

- в случае **нерабочих праздничных дней**;
- в случае **болезни самого работника**

(локальным актом может предусмотреть продление ежегодного отпуска и в связи с болезнью члена семьи работника).

Если причины, мешающие работнику уйти в отпуск, наступили *до его начала*, то новый срок отпуска определяется по соглашению работодателя с работником;

Если же эти **причины наступили во время пребывания работника в отпуске**, то срок возвращения из отпуска автоматически удлиняется на соответствующее количество дней, причем работник обязан немедленно *уведомить* об этом работодателя (КД).



Разделение отпуска на части (ст. 125 ТК РФ)

Разделение возможно только **по просьбе работника и при согласии работодателя** при условии, что, хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

