



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ГОРОДА МОСКВЫ
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города
Москвы «Школа № 518»

г. Москва, Садовническая набережная, дом 37
Тел.: 8 (495) 951 4982, e-mail: 518@edu.mos.ru

ОКПО 41567210, ОГРН 1037739102158, ИНН/КПП 7705052410/770501001115035

Вопрос

Памятка о предоставлении отпусков работникам образовательных организаций

Ответ

Возникновение права на ежегодный основной оплачиваемый отпуск

Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно ([ч. 1 ст. 122](#) ТК РФ).

Отпуск предоставляется за каждый рабочий год ([ч. 3 ст. 124](#) ТК РФ).

На время отпуска за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок ([ст. 114](#) ТК РФ).

Уволить по инициативе работодателя работника, находящегося в отпуске, нельзя ([ч. 6 ст. 81](#) ТК РФ).

Работник во время нахождения в отпуске может подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у одного работодателя.

По договоренности сторон отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев ([ч. 2 ст. 122](#) ТК РФ).

Отдельным категориям работников ежегодный основной оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен по их желанию в удобное для них время ([ч. 4 ст. 123](#) ТК РФ) или в иные периоды, установленные законом (например, женщины перед началом отпуска по беременности и родам или непосредственно после него, непосредственно после окончания отпуска по уходу за ребенком; работники-совместители).

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в соответствии с графиком отпусков

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника ([ст. 123](#) ТК РФ).

Неиспользованные ежегодные отпуска за предыдущие периоды работы работодатель может включить в график отпусков на очередной календарный год либо предоставить их по соглашению с работником (см. [Письмо](#) Роструда от 01.03.2007 № 473-6-0).

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Отпуск предоставляется за каждый рабочий, а не календарный год.

Какова продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска? Кому предоставляют удлиненные ежегодные основные оплачиваемые отпуска?

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска не может быть менее 28 календарных дней ([ч. 1 ст. 115](#) ТК РФ).

Работникам, заключившим срочные трудовые договоры на срок менее двух месяцев ([ст. 291](#) ТК РФ), гарантируется предоставление отпуска в размере двух рабочих дней за каждый месяц работы.

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 или 56 календарных дней.

На ежегодный удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней имеют право:

- педагогические работники, должности которых указаны в [разделе I](#) номенклатуры должностей, за исключением воспитателей, музыкальных руководителей, работающих в группах для детей дошкольного возраста;
- руководитель (директор) образовательного учреждения;
- заместители руководителя, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью;
- воспитатели, музыкальные руководители, работающие в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении.

Внимание! Право на удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней имеют воспитатели и музыкальные руководители, работающие в соответствии с рекомендациями ПМПК с обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, находящимся в составе группы комбинированной направленности (независимо от того в какой образовательной организации создана такая дошкольная группа комбинированной направленности и количества детей с ограниченными возможностями здоровья в ней).

Всем остальным воспитателям и музыкальным руководителям предоставляется отпуск продолжительностью 42 дня.

Порядок предоставления работнику ежегодного основного оплачиваемого отпуска

Не позднее чем за две недели до начала отпуска работодатель обязан известить об этом работника под подпись ([ч. 3 ст. 123](#) ТК РФ).

Формы и способы выполнения данного требования работодатель определяет самостоятельно.

Дистанционного работника можно уведомить о начале отпуска и получить от него подтверждение об уведомлении путем обмена электронными документами с усиленными квалифицированными электронными подписями обеих сторон.

Приказ о предоставлении отпуска издается по унифицированной [форме N Т-6](#) или [N Т-6а](#).

Приказ подписывается руководителем организации или уполномоченным лицом. С приказом работника необходимо ознакомить под подпись. Если работник отказывается ставить свою подпись, то работодателю следует подготовить соответствующий акт.

Дистанционного работника можно ознакомить с приказом путем обмена с ним электронными документами с цифровыми подписями обеих сторон.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала ([ч. 9 ст. 136](#) ТК РФ).

Срок для оплаты отпускных исчисляется в календарных днях. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата отпуска производится накануне этого дня или в более ранний срок.

Выплата отпускных позднее установленного [ч. 9 ст. 136](#) ТК РФ срока может являться основанием для привлечения работодателя к административной ответственности по [ч. 6 ст. 5.27](#) КоАП РФ, а в случае повторного аналогичного нарушения - по [ч. 7 ст. 5.27](#) КоАП РФ.

При этом, отсутствие вины работодателя в нарушении срока выплаты отпускных не освобождает его от указанной ответственности, поскольку исключений из правил, предусмотренных [ч. 9 ст. 136](#) ТК РФ, нет. Это разъяснил Минтруд России в [Письме](#) от 26.08.2015 N 14-2/В-644.

Если избежать ситуации с несвоевременной выплатой отпускных не удалось, то независимо от наличия вины работодателя их необходимо выплатить с учетом процентов (денежной компенсации) в соответствии со [ст. 236](#) ТК РФ.

В каких случаях возможно перенесение ежегодного основного оплачиваемого отпуска

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

- временной нетрудоспособности работника ([абз. 2 ч. 1 ст. 124](#) ТК РФ);

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы ([абз. 3 ч. 1 ст. 124](#) ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами ([абз. 4 ч. 1 ст. 124](#) ТК РФ).

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, *с согласия работника* отпуск может быть перенесен на следующий рабочий год, но в этом случае отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется ([ч. 3 ст. 124](#) ТК РФ).

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 ([ч. 2 ст. 124](#) ТК РФ).

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. За нарушение данного требования возможно привлечение к административной ответственности по [ч. 1 ст. 5.27](#) КоАП РФ, а при повторном совершении аналогичного правонарушения - по [ч. 2 ст. 5.27](#) КоАП РФ.

Случай продления ежегодного основного оплачиваемого отпуска

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

- 1) работник заболел в период указанного отпуска ([абз. 2 ч. 1 ст. 124](#) ТК РФ). Тогда период временной нетрудоспособности оплачивается в общеустановленном порядке ([Письмо](#) ФСС РФ от 05.06.2007 N 02-13/07-4830);
- 2) работник во время отпуска исполнял государственные обязанности, для которых предусмотрено освобождение от работы ([абз. 3 ч. 1 ст. 124](#) ТК РФ).
- 3) продление предусмотрено трудовым законодательством или локальными нормативными актами ([абз. 4 ч. 1 ст. 124](#) ТК РФ).

В указанных случаях срок отпуска автоматически продлевается на соответствующее количество дней, причем работник обязан немедленно уведомить об этом работодателя ([п. 18](#) Правил об очередных и дополнительных отпусках (утв. НКТ СССР 30.04.1930 N 169)).

Если работник в связи с соответствующими обстоятельствами хотел бы [перенести отпуск](#) на другой срок, он обязан согласовать эти сроки с работодателем.

В случае болезни работника, находящегося в отпуске с последующим увольнением, отпуск не продляется. За время болезни в период отпуска с последующим увольнением работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, однако отпуск на число дней болезни не продляется ([Письмо](#) Роструда от 24.12.2007 N 5277-6-1)

В каких случаях возможен отзыв работника из ежегодного основного оплачиваемого отпуска

Отзыв из ежегодного основного оплачиваемого отпуска допускается только с согласия работника, причем неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год ([ч. 2 ст. 125](#) ТК РФ).

Перечень обстоятельств, при которых допускается отзыв из отпуска, законодательно не установлен, работодатель вправе определить их самостоятельно.

Кого нельзя отозвать из отпуска?

[Часть 3 ст. 125](#) ТК РФ устанавливает запрет на отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работников, относящихся к указанным категориям, нельзя отозвать из отпуска даже при наличии их согласия.