**Профсоюз работников народного образования и науки**

**Российской Федерации**

**Татарский** **республиканский комитет профсоюза работников народного образования и науки**

**Профсоюзная организации работников дошкольных учреждений Альметьевского района и города Альметьевска – Совет профсоюзных организации дошкольных учреждений образования**

**Альметьевская территориальная организации профсоюза работников народного образования и науки – Совет профсоюзных организации учреждений образования**



**РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ: ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ**

**ЕЖЕГОДНЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБУЧЕНИЕ**

**СБОРНИК НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ**

**С КОММЕНТАРИЯМИ**

**Альметьевск, 2016 г.**

**Уважаемые коллеги!**

**Настоящий информационно-методический бюллетень является новым изданием, содержащим федеральные нормативные правовые акты, регулирующие в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда вопросы рабочего времени работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также предусматривающие правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки и в связи с изменением нормативного правового регулирования ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников и руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей, а также педагогических работников организаций, осуществляющих обучение.**

**Новое издание информационного бюллетеня по указанным вопросам вызвано принятием по указанным вопросам приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 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».**

**В соответствии со статьей 334 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 3 части 5 статьи 47, частью 7 статьи 51 и частью 4 статьи 52 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" взамен постановления Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. № 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам" (с изменениями и дополнениями) Правительством Российской Федерации принято постановление от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».**

**Наряду с нормативными правовыми актами Вашему вниманию предлагаются комментарии отдела по вопросам общего образования аппарата Центрального Совета Общероссийского Профсоюза Образования:**

**- нормативных правовых актов, регулирующих вопросы рабочего времени педагогических работников.**

**- к Номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678, с которой непосредственно связано применение постановления Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;**

**- к нормативным правовым актам, регулирующим вопросы продолжительности ежегодных основных и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работников образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение.**

**Надеемся, что материалы сборника будут полезны в практической деятельности по защите социально-трудовых прав работников образования, в том числе при проведении тематических проверок соблюдения трудового законодательства по этим вопросам.**

**Председатель Совета профсоюзных организации дошкольных учреждений образования**

**Альметьевского муниципального района Каяшева Т.М.**

**Председатель Совета профсоюзных организации учреждений образования**

**Альметьевского муниципального района Хайрутдинов А.Х..**

СОДЕРЖАНИЕ

1. КОНСТИТУЦИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
2. ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

1. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ
2. ПЕРЕРЫВЫ В РАБОТЕ. ВЫХОДНЫЕ И НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ
3. ОТПУСКА
4. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
5. [ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 29 ДЕКАБРЯ 2012 Г. № 273-ФЗ "ОБ ОБРАЗОВАНИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ"](garantF1://70191362.0)
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» (в ред. Постановлений Правительства РФ от 01.02.2005 № 49, от 04.09.2012 № 882)
8. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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
9. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»
10. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г.

№ 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»

1. Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 "Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях"
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций
3. Комментарий к Номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций ( Комментарий подготовлены экспертом отдела по вопросам общего образования аппарата ЦС Профсоюза В.Н. Понкратовой.)
4. Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»
5. КОММЕНТАРИЙ к нормативным правовым актам, регулирующим продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения случаи установления верхнего предела учебной нагрузки, а также особенности режима их рабочего времени ( Комментарий подготовлены экспертом отдела по вопросам общего образования аппарата ЦС Профсоюза В.Н. Понкратовой.)
6. КОММЕНТАРИЙ к нормативным правовым актам, регулирующим вопросы продолжительности ежегодных основных и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работников образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение (Комментарий подготовлены экспертом отдела по вопросам общего образования аппарата ЦС Профсоюза В.Н. Понкратовой.)

**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 с изменениями и дополнениями) (Извлечение)**

**Раздел IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ Глава 15. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Статья 91. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

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

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

[Порядок](consultantplus://offline/ref=23E3CAAB3FEEAE2525004020ED9F2109FC5AE22B7B708132DAC04DE25529A892A5964D0472C9D5j4oCG) исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

*(часть третья введена Федеральным* [*законом*](consultantplus://offline/ref=23E3CAAB3FEEAE2525004020ED9F2109F250E6257D708132DAC04DE25529A892A5964D0472C9D5j4oEG) *от 22.07.2008 № 157-ФЗ)*

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам [специальной оценки](consultantplus://offline/ref=203860F9FA6667F46E790E3A19C716DB89C74740BBBE77653F3AA84BFA77256D2CDBA71F55779B6CVFx1I) условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

(в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=203860F9FA6667F46E790E3A19C716DB89C44540BEB877653F3AA84BFA77256D2CDBA71F55779869VFx7I) от 28.12.2013 № 421-ФЗ)

(часть первая в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=203860F9FA6667F46E790E3A19C716DB89C64140BDB977653F3AA84BFA77256D2CDBA71F55779F6CVFxAI) от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

(часть вторая введена Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=203860F9FA6667F46E790E3A19C716DB89C44540BEB877653F3AA84BFA77256D2CDBA71F55779869VFx5I) от 28.12.2013 № 421-ФЗ)

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в [абзаце пятом части первой](#Par1465) настоящей статьи, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

(часть третья введена Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=203860F9FA6667F46E790E3A19C716DB89C44540BEB877653F3AA84BFA77256D2CDBA71F55779869VFxBI) от 28.12.2013 № 421-ФЗ)

Продолжительность рабочего времени обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины норм, установленных [частью первой](#Par1461) настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 [№ 90-ФЗ](consultantplus://offline/ref=203860F9FA6667F46E790E3A19C716DB89C64140BDB977653F3AA84BFA77256D2CDBA71F55779F63VFx6I), от 02.07.2013 [№ 185-ФЗ](consultantplus://offline/ref=203860F9FA6667F46E790E3A19C716DB89C74647B8BE77653F3AA84BFA77256D2CDBA71F55769969VFx4I))

Настоящим Кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

(в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=203860F9FA6667F46E790E3A19C716DB89C64140BDB977653F3AA84BFA77256D2CDBA71F55779F63VFx5I) от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Статья 93. Неполное рабочее время

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

(в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=290300BC8A86F78362C52B075C4BCBB2D1F2B64AC09FC888208F6ED5DBD2634679F3A1703A88EAA4W2x4I) от 02.07.2013 № 185-ФЗ)

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](consultantplus://offline/ref=290300BC8A86F78362C52B075C4BCBB2D1F7B34DC092C888208F6ED5DBD2634679F3A1703A89E9A6W2x5I), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

(в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=290300BC8A86F78362C52B075C4BCBB2D1F3B14DC598C888208F6ED5DBD2634679F3A1703A89ECAFW2xDI) от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной [частью второй](#Par1494) настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с [частями первой](#Par1461) - [третьей статьи 92](#Par1470) настоящего Кодекса:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

(часть третья в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=290300BC8A86F78362C52B075C4BCBB2D1F1B54DC699C888208F6ED5DBD2634679F3A1703A89EBA5W2xCI) от 28.12.2013 № 421-ФЗ)

Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с [перечнями](consultantplus://offline/ref=290300BC8A86F78362C52B075C4BCBB2D6FCB348C491958228D662D7DCDD3C517EBAAD713A89E9WAxEI) работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

(часть четвертая введена Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=290300BC8A86F78362C52B075C4BCBB2D1F3B14DC598C888208F6ED5DBD2634679F3A1703A89ECAFW2x8I) от 30.06.2006 № 90-ФЗ, в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=290300BC8A86F78362C52B075C4BCBB2D7F1B24FC691958228D662D7DCDD3C517EBAAD713A89E8WAx4I) от 28.02.2008 № 13-ФЗ)

Статья 95. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Статья 96. Работа в ночное время

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

(в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=DA5C709B786DAE47A934F0B81BC74FAFC161D1B8C594AF030C670FB39B057BEA20C6BF757A02083DsEuFG) от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

(в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 № [97-ФЗ,](consultantplus://offline/ref=DA5C709B786DAE47A934F0B81BC74FAFC367DEBEC696F209043E03B19C0A24FD278FB3747A020Ds3uCG) от 30.06.2006 № [90-ФЗ)](consultantplus://offline/ref=DA5C709B786DAE47A934F0B81BC74FAFC161D1B8C594AF030C670FB39B057BEA20C6BF757A02083DsEu0G)

Порядок работы в ночное время творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с [перечнями](consultantplus://offline/ref=DA5C709B786DAE47A934F0B81BC74FAFC668D6BEC096F209043E03B19C0A24FD278FB3747A020Ds3uCG) работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 [№ 90-ФЗ](consultantplus://offline/ref=DA5C709B786DAE47A934F0B81BC74FAFC161D1B8C594AF030C670FB39B057BEA20C6BF757A02083DsEu1G), от 28.02.2008 [№ 13-ФЗ](consultantplus://offline/ref=DA5C709B786DAE47A934F0B81BC74FAFC765D7B9C296F209043E03B19C0A24FD278FB3747A020Cs3u7G))

Статья 97. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

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

Работодатель имеет право в порядке, установленном настоящим Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовые договором (далее - установленная для работника продолжительность рабочего времени):

для сверхурочной работы (статья 99 настоящего Кодекса);

если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 настоящего Кодекса).

Статья 98. Утратила силу. - *Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ.*

Статья 99. Сверхурочная работа

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

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

(в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=290300BC8A86F78362C52B075C4BCBB2D1F0BA41C798C888208F6ED5DBD2634679F3A1703A89E9A5W2x9I) от 07.12.2011 № 417-ФЗ)

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим [Кодексом](#Par2784) и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](consultantplus://offline/ref=290300BC8A86F78362C52B075C4BCBB2D1F7B34DC092C888208F6ED5DBD2634679F3A1703A89E9A6W2x5I), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

**Глава 16. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

Статья 100. Режим рабочего времени

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

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

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Статья 101. Ненормированный рабочий день

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

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

Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

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

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

Статья 103. Сменная работа

Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

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

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Статья 104. Суммированный учет рабочего времени

Когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

(часть первая в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=290300BC8A86F78362C52B075C4BCBB2D1F1B54DC699C888208F6ED5DBD2634679F3A1703A89EBA5W2x8I) от 28.12.2013 № 421-ФЗ)

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

(часть вторая в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=290300BC8A86F78362C52B075C4BCBB2D1F3B14DC598C888208F6ED5DBD2634679F3A1703A89EFA4W2x4I) от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

(часть третья введена Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=290300BC8A86F78362C52B075C4BCBB2D1F3B14DC598C888208F6ED5DBD2634679F3A1703A89EFA5W2xCI) от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Статья 105. Разделение рабочего дня на части

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Статья 106. Понятие времени отдыха

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Статья 107. Виды времени отдыха

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

**Глава 18. ПЕРЕРЫВЫ В РАБОТЕ. ВЫХОДНЫЕ И НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ**

Статья 110. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Статья 111. Выходные дни

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

(в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=855913FBA1EACC22A226B419321678DEF166870CEC0A2DB3EB1AA2CBC974C58F9D0652449E210D2Ea1DDG) от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

(в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=855913FBA1EACC22A226B419321678DEF166870CEC0A2DB3EB1AA2CBC974C58F9D0652449E210D2Ea1DCG) от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Статья 112. Нерабочие праздничные дни

[Нерабочими праздничными днями](consultantplus://offline/ref=855913FBA1EACC22A226B419321678DEF1668502EA0A2DB3EB1AA2CBC974C58F9D0652449E210B29a1DDG) в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

(в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=855913FBA1EACC22A226B419321678DEF1658802EC032DB3EB1AA2CBC974C58F9D0652449E210B2Ca1DAG) от 23.04.2012 № 35-ФЗ)

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

(часть первая в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=855913FBA1EACC22A226B419321678DEF5678903EE0870B9E343AEC9CE7B9A989A4F5E459E210Aa2DDG) от 29.12.2004 № 201-ФЗ)

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день [переносится](consultantplus://offline/ref=855913FBA1EACC22A226B419321678DEF965810CEA0870B9E343AEC9CE7B9A989A4F5E459E2109a2DEG) на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в [абзацах втором](consultantplus://offline/ref=855913FBA1EACC22A226B419321678DEF1648102EC022DB3EB1AA2CBC974C58F9D0652449621a0D9G) и [третьем части первой](consultantplus://offline/ref=855913FBA1EACC22A226B419321678DEF1648102EC022DB3EB1AA2CBC974C58F9D0652449E23082Aa1D3G) настоящей статьи. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в [абзацах втором](consultantplus://offline/ref=855913FBA1EACC22A226B419321678DEF1648102EC022DB3EB1AA2CBC974C58F9D0652449621a0D9G) и [третьем части первой](consultantplus://offline/ref=855913FBA1EACC22A226B419321678DEF1648102EC022DB3EB1AA2CBC974C58F9D0652449E23082Aa1D3G) настоящей статьи, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном [частью пятой](consultantplus://offline/ref=855913FBA1EACC22A226B419321678DEF1648102EC022DB3EB1AA2CBC974C58F9D0652449621a0DFG) настоящей статьи.

(в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=855913FBA1EACC22A226B419321678DEF1658802EC032DB3EB1AA2CBC974C58F9D0652449E210B2Ca1D9G) от 23.04.2012 № 35-ФЗ)

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

(часть третья в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=855913FBA1EACC22A226B419321678DEF166870CEC0A2DB3EB1AA2CBC974C58F9D0652449E210D2Ea1D2G) от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

(часть четвертая в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=855913FBA1EACC22A226B419321678DEF166870CEC0A2DB3EB1AA2CBC974C58F9D0652449E210D29a1DAG) от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=855913FBA1EACC22A226B419321678DEF1658802EC032DB3EB1AA2CBC974C58F9D0652449E210B2Fa1D3G) или нормативным правовым [актом](consultantplus://offline/ref=855913FBA1EACC22A226B419321678DEF1658708E5032DB3EB1AA2CBC974C58F9D0652449E210B2Da1DEG) Правительства Российской Федерации. При этом нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года. Принятие нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 [№ 90-ФЗ](consultantplus://offline/ref=855913FBA1EACC22A226B419321678DEF166870CEC0A2DB3EB1AA2CBC974C58F9D0652449E210D29a1D9G), от 23.04.2012 [№ 35-ФЗ](consultantplus://offline/ref=855913FBA1EACC22A226B419321678DEF1658802EC032DB3EB1AA2CBC974C58F9D0652449E210B2Ca1D8G))

Статья 113. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

(в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=855913FBA1EACC22A226B419321678DEF166870CEC0A2DB3EB1AA2CBC974C58F9D0652449E210D29a1D8G) от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с [перечнями](consultantplus://offline/ref=855913FBA1EACC22A226B419321678DEF66F800AE90870B9E343AEC9CE7B9A989A4F5E459E210Ba2D5G) работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

(в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=855913FBA1EACC22A226B419321678DEF762810DEB0870B9E343AEC9CE7B9A989A4F5E459E210Aa2D9G) от 28.02.2008 № 13-ФЗ)

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](consultantplus://offline/ref=855913FBA1EACC22A226B419321678DEF164800FED0B2DB3EB1AA2CBC974C58F9D0652449E210B2Da1D2G), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

**Глава 19. ОТПУСКА**

Статья 114. Ежегодные оплачиваемые отпуска

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

Статья 115. 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 116. 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

*(в ред.* [*Федерального закона*](garantF1://70452680.1216) *от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ)*

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к [вредным условиям](garantF1://70452676.14) труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в [части первой](#sub_11701) настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную [частью второй](#sub_11702) настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

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](garantF1://85311.1000) предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в федеральных государственных учреждениях нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, в государственных учреждениях субъекта Российской Федерации нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

*(в ред. Федерального закона от 2 апреля 2014 г. № 55-ФЗ)*

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 не по своей вине;

*(в ред. Федерального закона от 25 ноября 2013 г. № 317-ФЗ)*

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

(*абзац введен Федеральным* [*законом*](consultantplus://offline/ref=C6D2F4F79E39861B06957488730B5A094A9550AF624249442AEB003F1C4464F06CE37C2DED7F2Fk9iCI) *от 22.07.2008 № 157-ФЗ)*

*(часть первая в ред. Федерального* [*закона*](consultantplus://offline/ref=C6D2F4F79E39861B06957488730B5A094C9C52A16240144E22B20C3D1B4B3BE76BAA702CED7F289FkDiFI) *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](consultantplus://offline/ref=C6D2F4F79E39861B06957488730B5A094C9F57A7674C144E22B20C3D1B4B3BE76BAA702CED7F2B9DkDiFI) настоящего Кодекса;

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

абзац утратил силу. - Федеральный [закон](consultantplus://offline/ref=C6D2F4F79E39861B06957488730B5A094A9550AF624249442AEB003F1C4464F06CE37C2DED7F2Fk9iEI) 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, а также случаев, установленных настоящим Кодексом).

*(в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ)*

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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

*(в ред. Федерального закона от 02.07. 2013 г. № 157-ФЗ)*

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 XII. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ**

**Глава 52. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Статья 331. Право на занятие педагогической деятельностью

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном [законодательством](consultantplus://offline/ref=24F809B073C361D7E9EB4C19D2BF3D3B0FC6FE652AD09A87BEF68A3052018B791205514840CFC6B3a2xDI) Российской Федерации в сфере образования.

(в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 [№ 185-ФЗ](consultantplus://offline/ref=24F809B073C361D7E9EB4C19D2BF3D3B0FC7F86329D79A87BEF68A3052018B791205514840CEC4B5a2xBI), от 22.12.2014 [№ 443-ФЗ](consultantplus://offline/ref=24F809B073C361D7E9EB4C19D2BF3D3B0FC6FF642BD09A87BEF68A3052018B791205514840CFC0B6a2xDI))

К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных [частью третьей](#Par4404) настоящей статьи;

(в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=24F809B073C361D7E9EB4C19D2BF3D3B0FC6FE602BD29A87BEF68A3052018B791205514840CFC0B3a2x9I) от 31.12.2014 № 489-ФЗ)

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в [абзаце третьем](#Par4397) настоящей части;

(в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=24F809B073C361D7E9EB4C19D2BF3D3B0FC6FE602BD29A87BEF68A3052018B791205514840CFC0B3a2xFI) от 31.12.2014 № 489-ФЗ)

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

(часть вторая в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=24F809B073C361D7E9EB4C19D2BF3D3B0FC1F5622CD69A87BEF68A3052018B791205514840CFC0B5a2xCI) от 23.12.2010 № 387-ФЗ)

Лица из числа указанных в [абзаце третьем части второй](#Par4397) настоящей статьи, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

(часть третья введена Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=24F809B073C361D7E9EB4C19D2BF3D3B0FC6FE602BD29A87BEF68A3052018B791205514840CFC0B3a2xCI) от 31.12.2014 № 489-ФЗ)

Статья 331.1. Особенности отстранения от работы педагогических работников

(введена Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=24F809B073C361D7E9EB4C19D2BF3D3B0FC6FE602BD29A87BEF68A3052018B791205514840CFC0B3a2x2I) от 31.12.2014 № 489-ФЗ)

Наряду с указанными в [статье 76](#Par1173) настоящего Кодекса случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в [абзацах третьем](#Par4397) и [четвертом части второй статьи 331](#Par4399) настоящего Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Статья 333. Продолжительность рабочего времени педагогических работников

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

(в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=24F809B073C361D7E9EB4C19D2BF3D3B0FC6FF642CD09A87BEF68A3052018B791205514840CEC3BFa2x3I) от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Часть вторая утратила силу с 1 сентября 2013 года. - Федеральный [закон](consultantplus://offline/ref=24F809B073C361D7E9EB4C19D2BF3D3B0FC7F86329D79A87BEF68A3052018B791205514840CEC4B4a2x9I) от 02.07.2013 № 185-ФЗ.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда [продолжительность](consultantplus://offline/ref=24F809B073C361D7E9EB4C19D2BF3D3B0FC0FD6421D09A87BEF68A3052018B791205514840CFC0B6a2xAI) рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

(часть третья в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=24F809B073C361D7E9EB4C19D2BF3D3B0FC7F86329D79A87BEF68A3052018B791205514840CEC4B4a2xEI) от 02.07.2013 № 185-ФЗ)

Статья 334. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, [продолжительность](consultantplus://offline/ref=24F809B073C361D7E9EB4C19D2BF3D3B0FC7F96821DB9A87BEF68A3052018B791205514840CFC0B7a2x3I) которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

(в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=24F809B073C361D7E9EB4C19D2BF3D3B0FC6FF642CD09A87BEF68A3052018B791205514840CEC3BEa2x8I) от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Статья 335. Длительный отпуск педагогических работников

(в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=24F809B073C361D7E9EB4C19D2BF3D3B0FC7F86329D79A87BEF68A3052018B791205514840CEC4B4a2xCI) от 02.07.2013 № 185-ФЗ)

Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в [порядке](consultantplus://offline/ref=24F809B073C361D7E9EB4C19D2BF3D3B0DC1FB672DD9C78DB6AF8632550ED46E154C5D4940CFC1aBx6I), установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Статья 336. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником

Помимо оснований, предусмотренных настоящим [Кодексом](#Par1192) и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:(в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=24F809B073C361D7E9EB4C19D2BF3D3B0FC6FF642CD09A87BEF68A3052018B791205514840CEC3BEa2xEI) от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность; (в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=24F809B073C361D7E9EB4C19D2BF3D3B0FC7F86329D79A87BEF68A3052018B791205514840CEC4B4a2x3I) от 02.07.2013 № 185-ФЗ)

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со [статьей 332](#Par4439) настоящего Кодекса; (п. 3 в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=24F809B073C361D7E9EB4C19D2BF3D3B0FC6FF642CD09A87BEF68A3052018B791205514840CEC3BEa2xFI) от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

4) утратил силу с 1 января 2015 года. - Федеральный [закон](consultantplus://offline/ref=24F809B073C361D7E9EB4C19D2BF3D3B0FC6FF642BD09A87BEF68A3052018B791205514840CFC0B4a2xEI) от 22.12.2014 № 443-ФЗ.

Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

(часть первая в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=A41BBF439A49B2D4D02901D8E95CD83B3AF46A5994FD49EBE473CB1DE813F5E4F0FAD8E11AFEDA45W0wDI) от 23.04.2012 № 35-ФЗ)

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#Par5187) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

(в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=A41BBF439A49B2D4D02901D8E95CD83B3AF1605490FF49EBE473CB1DE813F5E4F0FAD8E11AFEDD46W0wFI) от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.(часть третья в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=A41BBF439A49B2D4D02901D8E95CD83B3AF162559DF549EBE473CB1DE813F5E4F0FAD8E11AFEDA45W0wAI) от 04.11.2014 № 333-ФЗ)

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.(в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=A41BBF439A49B2D4D02901D8E95CD83B3AF1605490FF49EBE473CB1DE813F5E4F0FAD8E11AFEDD46W0wEI) от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

(в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=A41BBF439A49B2D4D02901D8E95CD83B3AF1605490FF49EBE473CB1DE813F5E4F0FAD8E11AFEDD46W0w1I) от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены [иные](#Par2049) сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Статья 137. Ограничение удержаний из заработной платы

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

<...>

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой [статьи 77](#Par1211) или [пунктами 1,](#Par1253) [2](#Par1255) или [4](#Par1259) части первой статьи 81, [пунктах 1,](#Par1311) [2,](#Par1312) [5,](#Par1315) [6](#Par1317) и [7](#Par1318) статьи 83 настоящего Кодекса. *(абз.4 части 2 ст. 137, примеч. авт.)*

(в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=A41BBF439A49B2D4D02901D8E95CD83B3AF1605490FF49EBE473CB1DE813F5E4F0FAD8E11AFEDD47W0wBI) от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

В случаях, предусмотренных [абзацами вторым,](#Par2008) [третьим](#Par2009) и [четвертым](#Par2010) части второй настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

<...>

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 организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в [порядке](garantF1://83048.1000), установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

*(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 г. № 185-ФЗ)*

[ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 29 ДЕКАБРЯ 2012 Г. № 273-ФЗ "ОБ ОБРАЗОВАНИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ"](garantF1://70191362.0)

(с изменениями и дополнениями)(Извлечение)

Глава 1. Общие положения

<...>

Статья 2. Основные понятия, используемые в настоящем Федеральном законе

Для целей настоящего Федерального закона применяются следующие основные понятия:

1) образование - единый целенаправленный процесс [воспитания](#sub_10222) и [обучения](#sub_1023), являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов;

2) воспитание - деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства;

3) обучение - целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни;

<...>

9) образовательная программа - комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий и в случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом, форм аттестации, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, а также оценочных и методических материалов;

<...>

13) профессиональное обучение - вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий);

<...>

16) обучающийся с ограниченными возможностями здоровья - физическое лицо, имеющее недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, подтвержденные психолого-медико-педагогической комиссией и препятствующие получению образования без создания специальных условий;

17) образовательная деятельность - деятельность по реализации образовательных программ;

18) образовательная организация - некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана;

19) организация, осуществляющая обучение, - юридическое лицо, осуществляющее на основании лицензии наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности;

20) организации, осуществляющие образовательную деятельность, - образовательные организации, а также организации, осуществляющие обучение. В целях настоящего Федерального закона к организациям, осуществляющим образовательную деятельность, приравниваются индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность, если иное не установлено настоящим Федеральным законом;

21) педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

<...>

Статья 12. Образовательные программы

<...>

3. К основным образовательным программам относятся:

1) основные общеобразовательные программы - образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования;

2) основные профессиональные образовательные программы:

а) образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена;

б) образовательные программы высшего образования - программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры, программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки;

3) основные программы профессионального обучения - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих.

4. К дополнительным образовательным программам относятся:

1) дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы, дополнительные предпрофессиональные программы;

2) дополнительные профессиональные программы - программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки.

<...>

Статья 23. Типы образовательных организаций

<...>

2. В Российской Федерации устанавливаются следующие типы образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы:

1) дошкольная образовательная организация - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми;

2) общеобразовательная организация - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования;

3) профессиональная образовательная организация - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;

4) образовательная организация высшего образования - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и научную деятельность.

<...>

3. В Российской Федерации устанавливаются следующие типы образовательных организаций, реализующих дополнительные образовательные программы:

1) организация дополнительного образования - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам;

2) организация дополнительного профессионального образования - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам.

<...>

Статья 41. Охрана здоровья обучающихся

<...>

5. Для обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, создаются образовательные организации, в том числе санаторные, в которых проводятся необходимые лечебные, реабилитационные и оздоровительные мероприятия для таких обучающихся. Обучение таких детей, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации, может быть также организовано образовательными организациями на дому или в медицинских организациях. Основанием для организации обучения на дому или в медицинской организации являются заключение медицинской организации и в письменной форме обращение родителей (законных представителей).

<...>

Статья 42. Психолого-педагогическая, медицинская и социальная помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации

<...>

4. Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи также оказывает помощь организациям, осуществляющим образовательную деятельность, по вопросам реализации основных общеобразовательных программ, обучения и воспитания обучающихся, в том числе осуществляет психолого-педагогическое сопровождение реализации основных общеобразовательных программ, оказывает методическую помощь организациям, осуществляющим образовательную деятельность, включая помощь в разработке образовательных программ, индивидуальных учебных планов, выборе оптимальных методов обучения и воспитания обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, выявлении и устранении потенциальных препятствий к обучению, а также осуществляет мониторинг эффективности оказываемой организациями, осуществляющими образовательную деятельность, психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи детям, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации.

<...>

6. Психолого-педагогическая помощь в центре психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи оказывается педагогами-психологами, социальными педагогами, учителями-логопедами, учителями-дефектологами и иными специалистами, необходимыми для надлежащего осуществления функций такого центра. Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи осуществляет также комплекс мероприятий по выявлению причин социальной дезадаптации детей и оказывает им социальную помощь, осуществляет связь с семьей, а также с органами и организациями по вопросам трудоустройства детей, обеспечения их жильем, пособиями и пенсиями.

Статья 47. Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации

<...>

5. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

1) право на сокращенную [продолжительность](consultantplus://offline/ref=A1C7E49E47ED8C8B8665AE00755C874CA8702384759AB9A7B49C2A841FBB3696C30DC782F5EF08C0h4z2I) рабочего времени;

<...>

3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, [продолжительность](garantF1://85100.1000) которого определяется Правительством Российской Федерации;

<...>

5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

6. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

7. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового [законодательства](consultantplus://offline/ref=A1C7E49E47ED8C8B8665AE00755C874CA8772689759EB9A7B49C2A841FBB3696C30DC782F5EE00C7h4z4I) и с учетом [особенностей](consultantplus://offline/ref=A1C7E49E47ED8C8B8665AE00755C874CAF702A817993E4ADBCC5268618B46981C444CB83F5EF09hCz0I), установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Статья 51. Правовой статус руководителя образовательной организации.

<...>

7. Руководителям образовательных организаций предоставляются в [порядке](garantF1://70388490.4), установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные для педагогических работников [пунктами 3](#sub_108574) и [5 части 5](#sub_108576) и [частью 8 статьи 47](#sub_108582) настоящего Федерального закона.

<...>

Статья 52. Иные работники образовательных организаций

<...>

4. Заместителям руководителей образовательных организаций, руководителям структурных подразделений и их заместителям предоставляются в [порядке](garantF1://70388490.4), установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам [пунктами 3](#sub_108574) и 5 [части 5](#sub_108576) и [частью 8 статьи 47](#sub_108582) настоящего Федерального закона.

<...>

Статья 63. Общее образование

<...>

3. Лица, находящиеся в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, или в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, получают начальное общее, основное общее, среднее общее образование в указанных организациях, если получение ими данного образования не может быть организовано в общеобразовательных организациях.

<...>

Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»

(в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=70D0951934E096BF64240133B4DFF8B5C520FBACC480F6CF4E08D9ACB72F912FF966C8D28C78CCwC50G) от 24.08.1995 № 152-ФЗ)

(Извлечение)

1. Установить с 1 января 1991 года для женщин, работающих в сельской местности\*\*:

<...>

1.2. Один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

1.3. 36-часовую рабочую неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (41 час).\*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*\*PS. В соответствии с* [*Законом*](consultantplus://offline/ref=B17762756CC78EEFA7FFE966EC4B74CFFFBDA6A0C121AB8F5B284236C32784210B12C47FC2BAR3XBI) *РФ от 25.09.1992 № 3543-1нормальная продолжительность рабочего времени вместо 41 часа составляет 40 часов в неделю (примеч. автора).*

\*\* *Действие документа распространяется на женщин, работающих в сельской местности, независимо от места их проживания (*[*письмо*](consultantplus://offline/ref=6395CA865F6FEE97CA5694D645C50FC5B609C255C45C3234D7BC416CDDA827397F682CCB1567A9IFk6L) *Госкомэкономики РСФСР от 12.12.1990 № 19-117) (примеч. Автора*

**Постановление Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» (в ред. Постановлений Правительства РФ от 01.02.2005 № 49, от 04.09.2012 № 882)**

В соответствии со статьей 100 Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

Установить, что особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации и Министерством здравоохранения Российской Федерации, а при отсутствии соответствующего федерального органа исполнительной власти - Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

(см. текст в предыдущей редакции)

Указанным федеральным органам исполнительной власти утвердить до 1 апреля 2003 г. нормативные правовые акты, определяющие особенности режима рабочего времени и времени отдыха таких работников.

Председатель Правительства РФ М.Касьянов

**Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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**

В соответствии с частью 3 статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; № 30, ст. 3014, ст. 3033; 2003, № 27, ст. 2700; 2004, № 18, ст. 1690; № 35, ст. 3607; 2005, № 1, ст. 27; № 19, ст. 1752; 2006, № 27, ст. 2878; № 52, ст. 5498; 2007, № 1, ст. 34; № 17, ст. 1930; № 30, ст. 3808; № 41, ст. 4844; № 43, ст. 5084; № 49, ст. 6070; 2008, № 9, ст. 812; № 30, ст. 3613, ст. 3616; № 52, ст. 6235, ст. 6236; 2009, № 1, ст. 17, ст. 21; № 19, ст. 2270; № 29, ст. 3604; № 30, ст. 3732, ст. 3739; № 46, ст. 5419; № 48, ст. 5717; 2010, № 31, ст. 4196; № 52, ст. 7002; 2011, № 1, ст. 49; № 25, ст. 3539; № 27, ст. 3880; № 30, ст. 4586, ст. 4590, ст. 4591, ст. 4596; № 45, ст. 6333, ст. 6335; № 48, ст. 6730, ст. 6735; № 49, ст. 7015, ст. 7031; № 50, ст. 7359; 2012, № 10, ст. 1164; № 14, ст. 1553; № 18, ст. 2127; № 31, ст. 4325; № 47, ст. 6399; № 50, ст. 6954, ст. 6957, ст. 6959; № 53, ст. 7605; 2013, № 14, ст. 1666, ст. 1668; № 19, ст. 2322, ст. 2326, ст. 2329; № 23, ст. 2866, ст. 2883; № 27, ст. 3449, ст. 3454, ст. 3477; № 30, ст. 4037; № 48, 6165; № 52, ст. 6986; 2014, № 14, ст. 1542, ст. 1547, ст. 1548) и подпунктом 5.2.71 Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 3 июня 2013 г. № 466 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 23, ст. 2923; № 33, ст. 4386; № 37, ст. 4702; 2014, № 2, ст. 126; № 6, ст. 582; № 27, ст. 3776), п р и к а з ы в а ю :

1. Установить продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

2. Утвердить [Порядок](consultantplus://offline/ref=7BD9F8B22C0912418FF587E9E4DFDA27FF322538E61DC104F48DF42A37CAE5FC58BBC1A5C9B6D356l042G) определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (приложение № 2).

3. Признать утратившим силу приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2011 г., регистрационный № 19709).

Министр Д.В. Ливанов

Зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204

**Приложение № 1**

**к Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации**

**от 22 декабря 2014 г. № 1601**

**ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ рабочего времени**

**(нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы)**

**педагогических работников**

1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу[[1]](#footnote-1);

старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам, и домов ребенка, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности;

педагогам-психологам;

социальным педагогам;

педагогам-организаторам;

мастерам производственного обучения;

старшим вожатым;

инструкторам по труду;

педагогам-библиотекарям;

методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования;

руководителям физического воспитания организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2.2. Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю устанавливается старшим воспитателям (за исключением старших воспитателей, указанных в пункте 2.1 настоящего Приложения).

2.3. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям-дефектологам;

учителям-логопедам.

2.4. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

музыкальным руководителям;

концертмейстерам.

2.5. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

2.6. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

инструкторам по физической культуре;

воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организаций (групп), в том числе санаторных, для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией, медицинских организаций, организаций социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности (далее – медицинские организации и организации социального обслуживания), (за исключением воспитателей, предусмотренных в пунктах 2.5 и 2.7 настоящего Приложения).

2.7. Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам среднего профессионального образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми (за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены пунктами 2.5 и 2.6 настоящего Приложения).

2.8. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 2.8.1 и 2.8.2 настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее – норма часов учебной (преподавательской) работы).

2.8.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;

логопедам медицинских организаций и организаций социального обслуживания;

учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций;

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей указанных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы).

2.8.2. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе интегрированным образовательным программам в области искусств (за исключением преподавателей, указанных в подпункте 2.8.1 настоящего пункта), и по основным программам профессионального обучения.

Примечания:

1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 2.3 - 2.7 настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.8 настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктами 2.5 - 2.7 настоящего Приложения, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.8 настоящего Приложения, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2 приложения 2 к настоящему приказу учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

**Приложение № 2**

**К Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации**

**от 22 декабря 2014 г. № 1601**

**ПОРЯДОК определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре**

**I. Общие положения**

1.1. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее – Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

1.2. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

1.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре*,* заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

1.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к настоящему приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

1.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне), не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.8 приложения № 1 к настоящему приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

1.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 настоящего Порядка.

1.8. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан   
уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

1.9. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

**II. Определение учебной нагрузки учителей и преподавателей, для которых норма часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, основания ее изменения**

2.1. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.2. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

1-4 классов, не имеющим необходимой подготовки для ведения уроков русского языка, организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

русского языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

физической культуры организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в сельских населенных пунктах;

иностранного языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов.

2.3. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.7 настоящего Порядка.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

2.4. Учителям, а также преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного пунктом 1.8 настоящего Порядка, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебой (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

2.5. При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

2.6. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющее основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

2.7. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

**III. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной (тренировочной) нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, основания ее изменения**

3.1. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной (тренировочной) нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, а также ее изменение осуществляются с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств, физической культуры и спорта, программ спортивной подготовки в соответствии с пунктами 2.1, 2.2, 2.4 – 2.6 настоящего Порядка.

**IV. Определение учебной нагрузки преподавателей 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, основания ее изменения**

4.1. 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 объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.2. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном   
оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом   
отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных пунктом 4.4 настоящего Порядка.

4.3. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

4.4. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

4.5. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

4.6. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

4.7. Преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 настоящего Порядка, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

**V. Особенности определения учебной нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также лицам, замещающим должности педагогических работников на определенный срок, по совместительству либо выполняющим иную работу наряду с работой, определенной трудовым договором**

5.1. Определение учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с главами I - IV настоящего Порядка соответственно, и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

5.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

5.3. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с главами I - IV и VI настоящего Порядка.

5.4. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

**VI. Определение учебной нагрузки педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и основания ее изменения**

6.1. Для определения учебной нагрузки педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава (далее – педагогические работники), ежегодно на начало учебного года по структурным подразделениям организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, дополнительным профессиональным программам (далее в данной главе – организация), с учетом обеспечиваемых ими направлений подготовки локальным нормативным актом организации устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава.

6.2. Учебная нагрузка каждого педагогического работника определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации и не может превышать верхних пределов, устанавливаемых по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, установленном пунктом 6.1 настоящего Порядка.

6.3. Учебная нагрузка педагогических работников включает в себя контактную работу обучающихся с преподавателем в видах учебной деятельности, установленных

пунктом 54 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 декабря 2013 г. № 1367 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 24 февраля 2014 г., регистрационный № 31402) (далее – Порядок, утвержденный приказом № 1367),

пунктом 7 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам ординатуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 ноября 2013 г. № 1258 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 28 января 2014 г., регистрационный № 31136) (далее – Порядок, утвержденный приказом № 1258),

пунктом 9 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 ноября 2013 г. № 1259 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 28 января 2014 г., регистрационный № 31137) (далее – Порядок, утвержденный приказом № 1259),

пунктом 17 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 499 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 августа 2013 г., регистрационный № 29444), с изменениями, внесенными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 15 ноября 2013 г. № 1244 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 14 января 2014 г., регистрационный № 31014).

6.4. Нормы времени по видам учебной деятельности, предусмотренным пунктом 6.3 настоящего Порядка, включаемых в учебную нагрузку педагогических работников, самостоятельно определяются организацией и утверждаются ее локальным нормативным актом.

Нормы времени по видам учебной деятельности, включаемым в учебную нагрузку педагогических работников при реализации образовательных программ в области подготовки кадров в интересах обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка в федеральных государственных организациях, находящихся в ведении федеральных государственных органов, указанных в части 1 статьи 81 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»[[2]](#footnote-2), устанавливаются локальным нормативным актом организации по согласованию с соответствующим федеральным государственным органом.

За единицу времени принимается академический или астрономический час согласно установленной величине зачетной единицы, используемой при реализации образовательных программ, в соответствии с пунктом 28 Порядка, утвержденного приказом № 1367, пунктом 17 Порядка, утвержденного приказом № 1258, пунктом 18 Порядка, утвержденного приказом № 1259.

6.5. Соотношение учебной нагрузки педагогических работников, установленной на учебный год, и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, лечебной, экспертной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах установленной продолжительности рабочего времени, определяется локальным нормативным актом организации в зависимости от занимаемой должности работника.

**VII. Установление верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников**

7.1. В зависимости от занимаемой должности учебная нагрузка педагогических работников ограничивается верхним пределом в следующих случаях:

7.1.1. В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году;

7.1.2. В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 настоящего Порядка, устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году;

7.1.3. В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 настоящего Порядка, устанавливается в объеме, не превышающем 800 часов в учебном году.

7.2. Объем учебной нагрузки при работе по совместительству у того же и (или) у другого работодателя на должностях профессорско-преподавательского состава не должен превышать половины от верхнего предела учебной нагрузки, определяемого по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 настоящего Порядка.

[**Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536  
"Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"**](garantF1://71314220.0)

В соответствии со [статьёй 100](garantF1://12025268.100) Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; N 19, ст. 3; N 30, ст. 3014, ст. 3033; 2003, N 27, ст. 2700; 2004, N 18, ст. 1690; N 35, ст. 3607; 2005, N 1, ст. 27; N 19, ст. 1752; 2006, N 27, ст. 2878; N 52, ст. 5498; 2007, N 1, ст. 34; N 17, ст. 1930; N 30, ст. 3808; N 41, ст. 4844; N 43, ст. 5084; N 49, ст. 6070; 2008, N 9, ст. 812; N 30, ст. 3613, ст. 3616; N 52, ст. 6235, ст. 6236; 2009, N 1, ст. 17, ст. 21; N 19, ст. 2270; N 29, ст. 3604; N 30, ст. 3732, ст. 3739; N 46, ст. 5419; N 48, ст. 5717; 2010, N 31, ст. 4196; N 52, ст. 7002; 2011, N 1, ст. 49; N 25, ст. 3539; N 27, ст. 3880; N 30, ст. 4586, ст. 4590, ст. 4591, ст. 4596; N 45, ст. 6333, ст. 6335; N 48, ст. 6730, ст. 6735; N 49, ст. 7015, ст. 7031; N 50, ст. 7359; 2012, N 10, ст. 1164; N 14, ст. 1553; N 18, ст. 2127; N 31, ст. 4325; N 47, ст. 6399; N 50, ст. 6954, ст. 6957, ст. 6959; N 53, ст. 7605; 2013, N 14, ст. 1666, ст. 1668; N 19, ст. 2322, ст. 2326, ст. 2329; N 23, ст. 2866, ст. 2883; N 27, ст. 3449, ст. 3454, ст. 3477; N 30, ст. 4037; N 48, ст. 6165; N 52, ст. 6986; 2014, N 14, ст. 1542, ст. 1547, ст. 1548; N 26, ст. 3405; N 30, ст. 4217; N 45, ст. 6143; N 48, ст. 6639; N 49, ст. 6918; N 52, ст. 7543, ст. 7554; 2015, N 1, ст. 10, ст. 42, ст. 72; N 14, ст. 2022; N 24, ст. 3379; N 27, ст. 3991, ст. 3992; N 29, ст. 4356, ст. 4359, ст. 4363, ст. 4368; N 41, ст. 5639; 2016, N 1, ст. 11, ст. 54), [постановлением](garantF1://85309.0) Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2002 г. N 877 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 50, ст. 4952; 2005, N 7, ст. 560; 2012, N 37, ст. 5002), [частью 7 статьи 47](garantF1://70191362.108581) Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 53, ст. 7598; 2013, N 19, ст. 2326; N 23, ст. 2878; N 27, ст. 3462; N 30, ст. 4036; N 48, ст. 6165; 2014, N 6, ст. 562, ст. 566; N 19, ст. 2289; N 22, ст. 2769; N 23, ст. 2930, ст. 2933; N 26, ст. 33S8; N 30, ст. 4217, ст. 4257, ст. 4263; 2015, N 1, ст. 42, ст. 53, ст. 72; N 14, ст. 2008; N 27, ст. 3951, ст. 3989; N 29, ст. 4339, ст. 4364; N 51, ст. 7241; 2016, N 1, ст. 8, ст. 9, ст. 24, ст. 78; N 10, ст. 1320) и [подпунктом 5.2.27](garantF1://70292898.15227) Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утверждённого [постановлением](garantF1://70292898.0) Правительства Российской Федерации от 3 июня 2013 г. N 466 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 23, ст. 2923; N 33, ст. 4386; N 37, ст. 4702; 2014, N 2, ст. 126; N 6, ст. 582; N 27, ст. 3776; 2015, N 26, ст. 3898; N 43, ст. 5976; 2016, N 2, ст. 325; N 8, ст. 1121), приказываю:

1. Утвердить согласованные с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерством здравоохранения Российской Федерации прилагаемые [Особенности](#sub_96) режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2. Признать утратившим силу [приказ](garantF1://89813.0) Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 г. N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 26 июля 2006 г., регистрационный N 8110).

|  |  |
| --- | --- |
| Министр | Д.В. Ливанов |

Зарегистрировано в Минюсте РФ 1 июня 2016 г.   
Регистрационный N 42388

**Приложение**

**к Приказу Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536**

**Особенности  
режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность  
(утв.** [приказом](#sub_0) **Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536)**

**I. Общие положения**

1.1. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливают правила регулирования режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, замещающих должности, поименованные в [номенклатуре](garantF1://70329490.1000) должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой [постановлением](garantF1://70329490.0) Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 33, ст. 4381) (далее соответственно - номенклатура должностей, педагогические работники, организации), и иных работников организаций (далее - иные работники).

1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, настоящими Особенностями с учётом:

а) режима деятельности организации, связанного с круглосуточным пребыванием обучающихся, пребыванием их в течение определённого времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы организации;

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с [приказом](garantF1://70778632.0) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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 Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204) (далее - приказ N 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) объёма фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с [приказом](garantF1://70778632.0) N 1601;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа педагогических работников и иных работников (при наличии такого представительного органа).[[3]](#footnote-3)

1.4. Режим работы руководителей образовательных организаций, должности которых поименованы в [разделе II](garantF1://70329490.1200) номенклатуры должностей, определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

1.5. Правилами внутреннего трудового распорядка организации в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

**II. Особенности режима рабочего времени учителей, преподавателей[[4]](#footnote-4), педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования в период учебного года, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей в период тренировочного года или спортивного сезона**

2.1. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования, старшими педагогами дополнительного образования, тренерами-преподавателями, старшими тренерами-преподавателями (далее - работники, ведущие преподавательскую работу) организаций характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее - преподавательская работа), которая выражается в фактическом объёме их учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в соответствии с [приказом](garantF1://70778632.0) N 1601 (далее - нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

2.2. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамическую паузу" (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом организации с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

2.3. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия 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);

локальными нормативными актами организации - периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ[[5]](#footnote-5)

2.4. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные 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 за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

2.5. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов [СанПиН 2.4.2.2821-10](garantF1://12083577.1000) "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях", утверждённых [постановлением](garantF1://12083577.0) Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. N 189 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 3 марта 2011 г., регистрационный N 19993), с изменениями, внесёнными постановлениями Главного государственного санитарного врача Российской Федерации [от 29 июня 2011 г. N 85](garantF1://70011370.0) (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 15 декабря 2011 г., регистрационный N 22637), [от 25 декабря 2013 г. N 72](garantF1://70525952.1000) (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 27 марта 2014 г., регистрационный N 31751) и [от 24 ноября 2015 г. N 81](garantF1://71188438.1000) (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 18 декабря 2015 г. N 40154), предусматривающих использование "ступенчатого" режима обучения в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; январь - май - по 4 урока по 45 минут каждый), а также "динамическую паузу" (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

**III. Разделение рабочего дня на части**

3.1. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных настоящими Особенностями.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

3.2. В исключительных случаях в организации с круглосуточным пребыванием обучающихся, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) устанавливает локальным нормативным актом для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах обучающихся школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время указанного перерыва в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями педагогической работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учёта рабочего времени, с тем чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учётный период.

**IV. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время**

4.1. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлинёнными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных [пунктом 2.3](#sub_23) настоящих Особенностей (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном [трудовым законодательством](garantF1://12025268.197) порядке.

4.3. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

4.4. Преподаватели организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и программы профессионального обучения, которым установлен годовой объём учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

4.5. Режим рабочего времени руководителей образовательных организаций, должности которых поименованы в [разделе II](garantF1://70329490.1200) номенклатуры должностей, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.6. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

**V. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям**

5.1. 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 являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

5.2. В периоды, указанные в [пункте 5.1](#sub_51) настоящих Особенностей, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

**VI. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, организаций, осуществляющих социальное обслуживание**

6.1. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.

6.2. Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.3. Режим рабочего времени работников организаций из числа плавсостава учебных судов клубов юных моряков, речников, морских центров и других организаций такого профиля при нахождении их в плавании с обучающимися на борту и во время стоянок определяется в соответствии с особенностями, установленными для соответствующих категорий работников речного и морского флота, а также с учётом выполнения ими обязанностей по руководству плавательной практикой обучающихся.

**VII. Режим рабочего времени педагогических работников, отнесённых к  
 профессорско-преподавательскому составу, организаций, реализующих образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы**

7.1. Режим рабочего времени лиц из числа профессорско-преподавательского состава организаций, реализующих образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы, в пределах 36-часовой рабочей недели определяется в зависимости от занимаемой должности с учётом выполнения ими учебной (преподавательской), воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

7.2. Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием занятий.

7.3. Режим выполнения преподавателем обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой педагогической работой, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методической, подготовительной, организационной, диагностической, работой по ведению мониторинга, работой, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, - регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организаций, реализующих образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы, планами научно-исследовательских работ, программами, графиками, локальными нормативными актами, в соответствии с которыми выполнение указанных работ предусматривается как непосредственно в организации, реализующей образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы, так и за её пределами.

7.4. Режим рабочего времени лиц из числа профессорско-преподавательского состава организации, реализующей профессиональные образовательные программы медицинского образования и фармацевтического образования, наряду с перечнем видов работ, поименованных в [пункте 7.1](#sub_71) настоящих Особенностей, включает в себя осуществление медицинской деятельности, необходимой для практической подготовки обучающихся, которая составляет в пределах 36-часовой рабочей недели не менее 30 процентов рабочего времени.

**VIII. Регулирование рабочего времени отдельных педагогических работников**

8.1. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организации с учётом:

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 отчётной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за её пределами.

8.2. В дошкольных образовательных организациях (группах) с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учётом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путём одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка дошкольной образовательной организации, а также её локальными нормативными актами.

**Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»[[6]](#footnote-6)**

**Зарегистрировано Минюстом России 7 августа 2003г., регистрационный № 4963**

В соответствии со статьей 282 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ч. I, ст. 3) и постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2003 г. № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, № 15, ст. 1368) Министерство труда и социального развития Российской Федерации по согласованию с Министерством образования Российской Федерации, Министерством здравоохранения Российской Федерации и Министерством культуры Российской Федерации постановляет:

1. Установить следующие особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры:

а) указанные категории работников вправе осуществлять работу по совместительству - выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения)[[7]](#footnote-7);

б) продолжительность работы по совместительству указанных категорий работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

для медицинских и фармацевтических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для медицинских и фармацевтических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю[[8]](#footnote-8);

для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток, - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. При этом продолжительность работы по совместительству по конкретным должностям в учреждениях и иных организациях федерального подчинения устанавливается в порядке, определяемом федеральными органами исполнительной власти, а в учреждениях и иных организациях, находящихся в ведении субъектов Российской Федерации или органов местного самоуправления, - в порядке, определяемом органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления;

для младшего медицинского и фармацевтического персонала - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю[[9]](#footnote-9);

для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей, - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

в) педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с согласия работодателя может осуществляться в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

2. Для указанных в пункте 1 настоящего Постановления категорий работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

а) литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;

б) проведение медицинской, технической, бухгалтерской и иной экспертизы с разовой оплатой;

в) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

г) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;

д) осуществление работниками, не состоящими в штате учреждения (организации), руководства аспирантами и докторантами, а также заведование кафедрой, руководство факультетом образовательного учреждения с дополнительной оплатой по соглашению между работником и работодателем;

е) педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой;

ж) работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся, дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику и др.;

з) работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, а также концертмейстеров, аккомпаниаторов по подготовке работников искусств;

и) работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности.

Выполнение работ, указанных в подпунктах "б" - "з" допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

3. Признать утратившим силу разъяснение Минтруда России от 25 ноября 1993 г. № 14 «Об отпусках работающим по совместительству» и постановление Минтруда России от 25 ноября 1993 г. № 173 «Об утверждении разъяснения «Об отпусках работающим по совместительству» (зарегистрировано в Минюсте России 1 декабря 1993 г., регистрационный № 415).

Министр труда и социального развития

Российской Федерации А.П.Починок

**Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 "Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях"**

**(с изменениями и дополнениями, внесенными постановлением Правительства РФ от 30 сентября 2014 г. № 993)**

В соответствии со [статьей 119](garantF1://12025268.119) Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемые [Правила](#sub_1000) предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях.

2. Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации давать разъяснения по применению Правил, утвержденных настоящим постановлением.

|  |  |
| --- | --- |
| Председатель Правительства Российской Федерации | М. Касьянов |

**Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях**

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее именуется - дополнительный отпуск) предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам федеральных государственных учреждений, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (в ред. пост. Правительства РФ от 30.09.2014 № 993).

2. [Перечень](garantF1://3900781.100) должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным актом учреждения (в ред. пост. Правительства РФ от 30.09.2014 № 993).

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

3. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

[Продолжительность](garantF1://3900781.200) дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня. (в ред. пост. Правительства РФ от 30.09.2014 № 993).

4. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Абзац второй [утратил силу](garantF1://70652068.1024) (пост. Правительства РФ от 30.09.2014 № 993).

5. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

6. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

7. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

**Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций**

В соответствии с [частью 2 статьи 46](consultantplus://offline/ref=59A7837C332BCE9BF51242152B0028634B0B2F6087EE139D092E04922A398CA600591F242A731308w7jBL) Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемую [номенклатуру](#Par28) должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2. Настоящее постановление вступает в силу с 1 сентября 2013 г.

Председатель Правительства Российской Федерации Д. Медведев

Утверждена постановлением Правительства

Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678

**Номенклатура должностей педагогических работников организаций,**

**осуществляющих образовательную деятельность, должностей**

**руководителей образовательных организаций**

I. Должности педагогических работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность

*2. Должности иных педагогических работников*

Воспитатель

Инструктор-методист

Инструктор по труду

Инструктор по физической культуре

Концертмейстер

Логопед

Мастер производственного обучения

Методист

Музыкальный руководитель

Педагог дополнительного образования

Педагог-библиотекарь

Педагог-организатор

Педагог-психолог

Преподаватель

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

Руководитель физического воспитания

Социальный педагог

Старший вожатый

Старший воспитатель

Старший инструктор-методист

Старший методист

Старший педагог дополнительного образования

Старший тренер-преподаватель

Тренер-преподаватель

Тьютор

Учитель

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед

II. Должности руководителей образовательных организаций

*1. Должности руководителей*

Ректор

Директор

Заведующий

Начальник

Президент

*2. Должности заместителей руководителей,*

*руководителей структурных подразделений и их заместителей,*

*иные должности руководителей*

Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)

Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения

Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения

Первый проректор

Проректор

Помощник ректора

Помощник проректора

Руководитель (заведующий) учебной (производственной) практики

Советник при ректорате

Старший мастер

Ученый секретарь совета образовательной организации

Ученый секретарь совета факультета (института)

Примечания: 1. К должностям педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и должностям руководителей образовательных организаций относятся соответственно участвующие в образовательной деятельности директора институтов, начальники институтов, ученые секретари советов институтов, являющихся структурными подразделениями организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2. Наименование должности "логопед" предусмотрено для организаций сферы здравоохранения и социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности.

3. Должность "преподаватель", предусмотренная в [подразделе 1 раздела I](#Par36) настоящего документа, относится к должностям профессорско-преподавательского состава в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ. Должность "преподаватель", предусмотренная в [подразделе 2 раздела I](#Par52) настоящего документа, относится к должностям иных педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, кроме образовательных организаций высшего образования и организаций дополнительного профессионального образования.

4. Должность "тьютор" предусмотрена для организаций, осуществляющих образовательную деятельность, кроме образовательных организаций высшего образования.

5. Должность "президент" предусмотрена только для образовательных организаций высшего образования.

6. Должности "начальник факультета", "начальник института", "начальник кафедры" и "заместитель начальника кафедры" предусмотрены только для образовательных организаций, реализующих образовательные программы высшего образования в области обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка.

**Комментарий к Номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций ( Комментарий подготовлены экспертом отдела по вопросам общего образования аппарата ЦС Профсоюза В.Н. Понкратовой.)**

Правительством Российской Федерации постановлением от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» утверждена Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (далее по тексту – Номенклатура).

Номенклатура принята в целях реализации положения, предусмотренного частью 2 статьи 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ).

Следует отметить, что такой нормативный правовой акт для сферы образования, как Номенклатура должностей, содержащий наименования должностей педагогических работников и руководителей образовательных организаций, принят впервые.

До утверждения Номенклатуры должностей наименования должностей педагогических работников, руководителей образовательных организаций определялись в соответствии с квалификационными характеристиками, как это и требовалось статьей 57 ТК РФ, если с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

Принимая во внимание, что в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ обновляются нормативные правовые акты, касающиеся трудовых право педагогических работников и руководителей образовательных организаций (по вопросам аттестации, отпускам, продолжительности рабочего времени (нормам часов педагогической работы за ставку заработной платы), особенностям режима рабочего времени, длительного отпуска), то при одинаковом регулировании тех или иных трудовых прав работников с помощью Номенклатуры должностей достаточно будет ссылки на соответствующий ее раздел.

Необходимо учесть, что формирование Номенклатуры должностей осуществлялось с учетом положений Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), в соответствии с которым должности служащих подразделены только на три категории: руководители, специалисты и технические исполнители.

Поскольку целью формирования Номенклатуры должностей были две категории служащих: педагогические работники и руководители образовательных организаций, то она состоит из двух разделов, обозначенных римскими цифрами «I» и «II».

Раздел I предусматривает должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и подразделяется, в свою очередь, на два подраздела, в первом из которых поименованы должности педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, а во втором - должности иных педагогических работников.

Раздел II «Должности руководителей образовательных организаций» состоит из двух подразделов и сформирован в соответствии с ОКПДР, в котором должности руководителей классифицированы в зависимости от объекта руководства:

- руководители организаций;

- руководители служб и подразделений организаций.

Должности заместителей руководителей организаций и заместителей руководителей служб и подразделений организаций в соответствии с ОКПДР являются производными от базовых должностей соответствующих руководителей.

К должностям руководителей согласно Номенклатуре должностей отнесены также такие должности, как «помощник ректора», «помощник проректора», «руководитель (заведующий) учебной (учебно-производственной, производственной) практики», «советник при ректорате», «старший мастер», «ученый секретарь совета организации», «ученый секретарь совета факультета (института)».

Следует также отметить, что в части наименований должностей педагогических работников и руководителей образовательных организаций Номенклатура в целом сформирована на основе Единого квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=9B3205C6B3B785E361D34BF005667EE95884FBF6BBCFAA36D421C1D8R274K) должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), включающего разделы ЕКС квалификационные характеристики должностей работников образования и должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, утвержденные, соответственно, приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н, зарегистрированным Минюстом России 6 октября 2010, регистрационный № 18638, с изменением, внесенным приказом Минздравсоцразвития России от 31 мая 2011 г. № 448н, зарегистрированным Минюстом России 1 июля 2011 г., регистрационный № 21240) Приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. № 1н, зарегистрированным Минюстом России и 23.03.2011 № 20237 (далее – квалификационные характеристики).

Номенклатура принята в целях единообразного применения на всей территории Российской Федерации как наименований должностей руководителей образовательных организаций независимо от их организационно-правовой формы, так и педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Формирование Номенклатуры на основе квалификационных характеристик необходимо было, прежде всего, для обеспечения сохранения за работниками действующих мер социальной поддержки, недопущения снижения их правового и социального статуса в связи с вступлением в силу Федерального закона № 273-ФЗ, а также при дальнейшем регулировании вопросов, определяющих правой статус руководителей образовательных организаций и педагогических работников, т.е. при определении их прав и свобод, в том числе академических прав и свобод, трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, устанавливаемых законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

Характеризуя раздел Номенклатуры в части перечня должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (Раздел I), следует заметить, что он состоит их двух подразделов:

1. Должности педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу

2. Должности иных педагогических работников.

Выделение должностей педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, в отдельную группу (раздел) обусловлено существенными различиями правового регулирования, установленными для этой категории педагогических работников трудовым и образовательным законодательством Российской Федерации.

Так, особенности правового регулирования связанны с заключением трудового договора, которому предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, а также с его прекращением по истечении срока трудового договора, в случае, когда работник избирался по конкурсу на соответствующую должность, но избран не был. К должностям профессорско-преподавательского состава предъявляются также особые требования к квалификации, связанные с наличием ученой степени.

Кроме того, в соответствии со статьей 50 Федерального закона 273-ФЗ деятельность педагогических работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава может осуществляться только в организациях, реализующих образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы. Следовательно, наименования должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (в отличие от наименований всех других педагогических работников), могут применяться только в указанных выше образовательных организациях, причем, если деятельность педагогического работника связана именно с этими образовательными программами.

Особенности установлены также при формировании должностных окладов педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу в соответствии с частью 11 ст. 108 Федерального закона № 273-ФЗ.

Должности педагогических работников в каждом из подразделов раздела I Номенклатуры представлены не по их значимости для функционирования и развития системы образования Российской Федерации, а в алфавитном порядке.

Номенклатура предусматривает ряд примечаний, содержащих пояснения по тем или иным вопросам, по которым могли возникать затруднения при ее применении. К примеру, по таким вопросам как:

- в каких случаях должность «директор института» относится к профессорско-преподавательскому составу, а в каких случаях – к руководителям образовательных организаций;

- в каких случаях должности ученых секретарей советов институтов относятся к должностям руководителей образовательных организаций;

- в каких случаях применяется наименование должности «учитель-логопед», а в каких случаях – «логопед»?

- в каких случаях должность «преподаватель» относится к профессорско-преподавательскому составу, а в каких случаях – к иным педагогическим работникам;

- в каких случаях должность «тьютор» относится к педагогическим работникам, а в каких случаях к ним не относится;

- по какой причине в примечаниях к Номенклатуре должность "президент" предусмотрена только для образовательных организаций высшего образования;

- в каких случаях применяются наименования должностей «начальник факультета», «начальник института», «начальник кафедры», «заместитель начальника кафедры»?

Применяя Номенклатуру и примечания к ней, необходимо учитывать следующее.

К должностям профессорско-преподавательского состава должности директоров институтов относятся при соблюдении двух условий:

- если «институт» является структурным подразделением организации, осуществляющей образовательную деятельность;

- если «директор института», возглавляя структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность, непосредственно участвует в образовательной деятельности, т.е. его должностные обязанности определяются в соответствии с квалификационной характеристикой по должности «Декан факультета (директор института)», утвержденной приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. г. № 1н.

Должности ученых секретарей советов институтов относятся к должностям руководителей образовательных организаций, если институты являются структурными подразделениями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а ученые секретари непосредственно участвуют в образовательной деятельности, т.е. их должностные обязанности определяются в соответствии с квалификационной характеристикой по должности «Ученый секретарь совета факультета (института)», утвержденной приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. г. № 1н.

Наименование должности «логопед», предусмотренное в подразделе 1 раздела I Номенклатуры, в образовательных организациях не применяется, а используется только организациях сферы здравоохранения (в медицинских организациях), осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности.

В образовательных организациях применяется наименование должности «учитель-логопед». Такое регулирование по применению наименований должностей предусмотрено квалификационной характеристикой, утвержденной приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н по должностям «Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)».

Как следует из Номенклатуры, наименование должности «преподаватель» предусмотрено как в подразделе 1 раздела I, так и в подразделе 2 раздела 1, но, в одном случае, должность с таким наименованием относится к должностям профессорско-преподавательского состава, в другом – к иным должностям педагогических работников.

Согласно примечанию 3 Номенклатуры, что вытекает также из положений части 1 статьи 50 Федерального закона № 273-ФЗ, к должностям профессорско-преподавательского состава в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, следует относить только те должности педагогических работников с наименованием «преподаватель», деятельность которых связана с реализацией образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, т.е. программ бакалавриата, программ специалитета, программ магистратуры, программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программ ординатуры, программ ассистентуры-стажировки, программ повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки.

Преподаватели, занятые в структурных подразделениях образовательных организаций высшего образования, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования (программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена), программы профессионального обучения (программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих), дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы, дополнительные предпрофессиональные программы), к лицам профессорско-преподавательского состава не относятся.

Согласно примечанию 4 Номенклатуры должностей наименование должности «тьютор», предусмотренное подразделом 2 раздела I, относится к должностям педагогических работников во всех организациях, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением образовательных организаций высшего образования. В образовательных организациях высшего образования должность с наименованием «тьютор» в соответствии с квалификационной характеристикой, утвержденной приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. г. № 1н., относится к должностям работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала.

Примечание 5, устанавливающее, что должность «президент» предусматривается только в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования, обусловлено соответствующим положением, предусмотренным частью 11 статьи 51 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ».

Примечанием 6 установлено, что должности «начальник факультета», «начальник института», «начальник кафедры», «заместитель начальника кафедры» предусматриваются только в организациях, реализующих образовательные программы высшего образования в области обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка. Данное примечание, включено с той целью, чтобы в других организациях, реализующих образовательные программы высшего образования другой направленности, применялись традиционные наименования должностей, отнесенные к должностям профессорско-преподавательского состава, такие как: «декан факультета» и (или) «директор института», «заведующий кафедрой».

**Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466**

**«О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»**

В соответствии со статьей 334 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 3 части 5 статьи 47, частью 7 статьи 51 и частью 4 статьи 52 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" Правительство Российской Федерации п о с т а н о в л я е т :

1. Установить продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей, согласно приложению.

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. № 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 40, ст. 3935);

постановление Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2003 г. № 726 "О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. № 724" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, № 49, ст. 4779);

постановление Правительства Российской Федерации от 11 мая 2007 г. № 283 "О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. № 724" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2007, № 21, ст. 2507);

пункт 11 изменений, которые вносятся в акты Правительства Российской Федерации об образовательных учреждениях, в которых обучаются (воспитываются) дети с ограниченными возможностями здоровья, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 августа 2008 г. № 617 "О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации об образовательных учреждениях, в которых обучаются (воспитываются) дети с ограниченными возможностями здоровья" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 34, ст. 3926);

постановление Правительства Российской Федерации от 16 июля 2009 г. № 576 "О внесении изменений в приложение к постановлению Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. № 724" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2009, № 30, ст. 3818);

постановление Правительства Российской Федерации от 21 мая 2012 г. № 502 "О внесении изменений в приложение к постановлению Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. № 724" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 22, ст. 2874).

пункт 6 изменений, которые вносятся в акты Правительства Российской Федерации, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 23 июня 2014 г. № 581 «Об изменении и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2014, № 26, ст. 3577).

Председатель Правительства

Российской Федерации Д.Медведев

**Приложение**

**к Постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466**

Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей

| Наименование  должностей работников | | Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска | |
| --- | --- | --- | --- |
| I. Дошкольные образовательные организации | | | |
|  | 1. Педагогические работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей), за исключением должностей педагогических работников, указанных в пунктах 4 и 5 настоящего раздела | | 42 |
|  | 2. Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей, за исключением должностей руководителей, указанных в пункте 5 настоящего раздела | | 42 |
|  | 3. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, за исключением должностей руководителей, указанных в пункте 6 настоящего раздела | | 42 |
|  | 4. Педагогические работники, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении | | 56 |
|  | 5. Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей, работающие в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении | | 56 |
|  | 6. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, работающие в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, при условии,  что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью | | 56 |
| II. Организации дополнительного образования | | | |
|  | 1. Педагогические работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей, за исключением должностей педагогических работников, указанных в пунктах 4 и 7 настоящего раздела  2. Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей, за исключением должностей руководителей, указанных в пункте 5 настоящего раздела  3. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, за исключением должностей руководителей, указанных в пункте 6 настоящего раздела | | 42  42  42 |
|  | 4. Педагогические работники, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей, работающие в организациях дополнительного образования в области искусств (детские школы искусств по видам искусств) | | 56 |
|  | 5. Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей, организаций дополнительного образования в области искусств (детские школы искусств по видам искусств) | | 56 |
|  | 6. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, организаций дополнительного образования в области искусств (детские школы искусств по видам искусств) при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью | | 56 |
|  | 7. Педагоги дополнительного образования, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья | | 56 |
| III. Общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования | | | |
|  | 1. Педагогические работники, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей, за исключением должностей педагогических работников, указанных в пункте 5 настоящего раздела | | 56 |
|  | 2. Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей | | 56 |
|  | 3. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью | | 56 |
|  | 4. Воспитатели, музыкальные руководители, работающие в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении | | 56 |
|  | 5. Воспитатели, музыкальные руководители, работающие в группах для детей дошкольного возраста, за исключением воспитателей и музыкальных руководителей, указанных в пункте 4 настоящего раздела | | 42 |
| IV. Организации, осуществляющие обучение | | | |
|  | 1. Педагогические работники, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей, за исключением должностей педагогических работников, указанных в пункте 2 настоящего раздела | | 42 |
|  | 2. Педагогические работники, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей, работающие в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организациях, осуществляющих лечение, организациях, осуществляющих социальное обслуживание, центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, создаваемых в соответствии со статьей 42 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» | | 56 |

**КОММЕНТАРИЙ к нормативным правовым актам, регулирующим продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения случаи установления верхнего предела учебной нагрузки, а также особенности режима их рабочего времени ( Комментарий подготовлены экспертом отдела по вопросам общего образования аппарата ЦС Профсоюза В.Н. Понкратовой.)**

***Нормативные правовые акты, регулирующие продолжительность и особенности режима рабочего времени педагогических и иных работников***

Основополагающими федеральными законодательными и иными нормативными правовыми актами, применяемыми при регулировании продолжительности рабочего времени и особенностей, связанных с режимом рабочего времени учителей, преподавателей, других педагогических и иных категорий работников образовательных учреждений, являются:

- Трудовой кодекс РФ;

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

- Приказ Министерства образования и науки РФ 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» (далее – приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 № 1601; приказ № 1601);

- Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016г. №536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», зарегистрированное Минюстом России 7 августа 2003 г., регистрационный № 4963 (далее – постановление Минтруда России № 41)[[10]](#footnote-10).

Настоящий комментарий связан, прежде всего, с применением положений приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 № 1601, регулирующих в зависимости от занимаемых педагогическими работниками должностей и (или) специальностей с учетом особенностей их труда продолжительность их рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), п[орядок](consultantplus://offline/ref=7BD9F8B22C0912418FF587E9E4DFDA27FF322538E61DC104F48DF42A37CAE5FC58BBC1A5C9B6D356l042G) определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, а также случаи установления верхнего предела учебной нагрузки.

Как следует из приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 № 1601, основанием для его принятия является статья 333 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), а также пункт 5.2.71. Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации (пункт), утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 3 июня 2013 г. № 466 (с изменениями и дополнениями), в котором закреплено полномочие по регулированию всех перечисленных выше вопросов.

Необходимо отметить, что положения приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 № 1601, связанные с вопросами продолжительности рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, с порядком определения учебной нагрузки учителей и преподавателей, с основаниями ее изменения, а также со случаями установления верхних пределов учебной нагрузки, обеспечивают стабильность правового регулирования перечисленных трудовых прав работников, поскольку основаны на положениях ранее действовавших нормативных правовых актов (на основе приказа Минобрнауки России от 24 декабря 2010 г. № 2075, типового положения об общеобразовательном учреждении, предусматривавшего порядок установления и изменения учебной нагрузки учителей, а также типовых положениях об учреждениях среднего или высшего профессионального образования, дополнительного профессионального образования, определявших верхние пределы учебной нагрузки преподавателей).

Принимая во внимание, что от фактического объема учебной нагрузки учителей и преподавателей или объема педагогической работы других педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, зависит размер их заработной платы, то настоящие комментарии наряду с разъяснениями положений приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 № 1601, а также других, непосредственно связанных с ним нормативных правовых актов, содержат, кроме того, разъяснения по применению соответствующих механизмов, которые следует использовать при исчислении заработной платы педагогических работников в зависимости от их должности.

***Понятие сокращенной продолжительности рабочего времени для педагогических работников***

Часть первая статьи 333 ТК РФ предусматривает, что для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Одновременно частью третьей этой же статьи (в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=24F809B073C361D7E9EB4C19D2BF3D3B0FC7F86329D79A87BEF68A3052018B791205514840CEC4B4a2xEI) от 02.07.2013 № 185-ФЗ) установлено, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда [продолжительность](consultantplus://offline/ref=24F809B073C361D7E9EB4C19D2BF3D3B0FC0FD6421D09A87BEF68A3052018B791205514840CFC0B6a2xAI) рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Следовательно, понятие «продолжительность рабочего времени не более 36 часов» не может являться единой для всех педагогических работников продолжительностью рабочего времени, как иногда неправомерно комментируется данное положение, предусмотренное ст. 333 ТК РФ, поскольку конкретная продолжительность (нормы часов педагогической работ за ставку заработной платы) зависят от занимаемой должности и особенностей труда педагогического работника.

Определять для педагогических работников конкретную продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работ за ставку заработной платы) в зависимости от занимаемых ими должностей Правительство РФ уполномочило Минобрнауки России, которое было реализовано путем издания приказа от 22 декабря 2014 г. № 1601.

Важно отметить, что Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» в сфере образования используется 40 наименований должностей педагогических работников, из которых только 4 наименования применяются в образовательных организациях, реализующих образовательные программы высшего образования в области обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка.

Остальные 36 наименований должностей педагогических работников применяются в различных организациях, осуществляющих на основании лицензии образовательную деятельность.

Поскольку труд педагогических работников как на должностях с различными наименованиями, так и по одноименным должностям может отличаться по сложности и условиям выполнения работы в различных образовательных учреждениях, с различным контингентом обучающихся и воспитанников, законодатель обусловил установление педагогическим работникам продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы) именно в зависимости занимаемой им должности и особенностей их труда.

Характерно также, что согласно части третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и особенностей труда для одних педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени, а для других - нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, поскольку именно так применяются понятия «продолжительность рабочего времени» и «нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы».

Исходя из этого, пунктом 2 приложения 1 к приказу № 1601 установлено, что «в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы

Учитывая изложенное, продолжительность рабочего времени установлена педагогическим работникам, которые замещают должности, поименованные в пунктах 2.1. и 2.2., а нормы часов за ставку заработной платы – замещающим должности, поименованные в пунктах 2.3-2.8. приложения 1 к приказу № 1601.

***Педагогические работники, по должностям которых установлена продолжительность рабочего времени 36 или 30 часов в неделю***

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (п. 2.1. приложения 1 к приказу № 1601) установлена:

лицам из числа профессорско-преподавательского состава, к которым в гражданских организациях высшего образования относятся должности ассистента, преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора, заведующего кафедрой;

старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам, и домов ребенка, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности;

педагогам-психологам;

социальным педагогам;

педагогам-организаторам;

мастерам производственного обучения;

старшим вожатым;

инструкторам по труду;

педагогам-библиотекарям;

методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования;

руководителям физического воспитания организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Следует заметить, что по большинству перечисленных должностей продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов в неделю, установлена независимо от того, в каких организациях, осуществляющих образовательную деятельность, выполняется педагогическая работа, тогда как в отношении отдельных должностей педагогических работников предусматриваются существенные уточнения.

Так, в отношении старших воспитателей уточнение связано с тем, что в иных организациях по этой должности устанавливается меньшая продолжительность рабочего времени.

В отношении должности «руководитель физического воспитания» уточняется, что такая должность может предусматриваться только в штатных расписаниях организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, исходя из чего такая должность не может вводиться в дошкольных образовательных организациях, как это неправомерно в ряде случаев практикуется.

Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю (п. 2.2. приложения 1 к приказу № 1601) установлена:

старшим воспитателям (за исключением старших воспитателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в которых старшим воспитателям установлена 36-часовая продолжительность рабочего времени).

*К организациям, осуществляющим образовательную деятельность, в которых старшим воспитателям устанавливается продолжительность рабочего времени, составляющая 30 часов в неделю, относятся:*

организации, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, в том числе с ограниченными возможностями здоровья;

общеобразовательные организации для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня;

учебно-воспитательные учреждения для детей и подростков с девиантным (общественно опасным) поведением;

организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (кроме домов ребенка);

организации, в том числе санаторные, для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией или иными заболеваниями;

другие организации сферы образования, штатные расписания которых предусматриваются такие должности;

медицинские организации, организации социального обслуживания, осуществляющие образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности.

*Педагогические работники, по должностям которых установлена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы*

*В зависимости от должности и особенностей труда педагогическим работникам установлены следующие нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:*

20 часов в неделю (п. 2.3. приложения № 1 к приказу 1601):

учителям-дефектологам;

учителям-логопедам;

24 часа в неделю (п. 2.4. приложения 1 к приказу № 1601):

музыкальным руководителям;

концертмейстерам;

25 часов в неделю (п. 2.5. приложения 1 к приказу № 1601):

воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья;

30 часов в неделю (п. 2.6. приложения 1 к приказу № 1601):

инструкторам по физической культуре;

воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организаций (групп), в том числе санаторных, для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией, медицинских организаций, организаций социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности (далее – медицинские организации и организации социального обслуживания), (за исключением воспитателей, предусмотренных в пунктах 2.5 и 2.7 приложения 1к приказу № 1601)

36 часов в неделю (п. 2.7. приложения 1 к приказу № 1601):

воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам среднего профессионального образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми (за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены пунктами 2.5 и 2.6 приложения 1 к приказу № 1601);

18 часов в неделю (п. 2.8.1. приложения 1 к приказу № 1601):

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;

логопедам медицинских организаций и организаций социального обслуживания;

учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций;

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей указанных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы).

720 часов в год (п. 2.8.2. приложения 1 к приказу № 1601):

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе интегрированным образовательным программам в области искусств (за исключением преподавателей, указанных в подпункте 2.8.1 приложения 1 к приказу № 1601) (подпункт «е» настоящего комментария), и по основным программам профессионального обучения.

Следует учесть, что для всех педагогических работников *(за исключением педагогических работников, предусмотренных подпунктами 2.8.1. и 2.8.2. пункта 2.8 приложения 1 к приказу № 1601)* нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы одновременно являются и их рабочим временем. При увеличении или уменьшении объема педагогической работы против установленных норм часов за ставку заработной платы продолжительность их рабочего времени (как и размер заработной платы) увеличивается или уменьшается.

Особенности регулирования по применению норм часов за ставку заработной платы установлены для педагогических работников, поименованных в подпунктах 2.8.1 и 2.82 пункта 2.8. приложения 1 к приказу № 1601.

Установлено, что нормы часов учебной (преподавательской) работы для учителей, преподавателей, педагогов и старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей являются лишь нормируемую часть их педагогической работы, поскольку согласно квалификационным характеристикам их должностные обязанности не ограничиваются только выполнением учебной (преподавательской, тренировочной) работы, в связи с чем, ставки заработной платы выплачиваются за выполнение всей педагогической работы, входящей в должностные обязанности указанных педагогических работников.

Согласно квалификационным характеристикам перечисленные в указанных выше пунктах педагогические работники выполняют помимо учебной (преподавательской, тренировочной) работы обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностными обязанностями в соответствии со ст. 2.3. Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, именуемая другая часть педагогической работы.

Для выполнения другой части педагогической работы (участие в деятельности педагогических и иных советов, методических объединениях, других формах методической работы, осуществление связи с родителями, проведение родительских собраний и т.п.) четких границ и норм времени не установлено, поскольку характер большей части педагогической работы осуществляется не в определенные рабочие дни недели, а рассчитывается на более длительные сроки: на месяц, учебную четверть, полугодие, учебный год, в связи с чем такая работа должна регулироваться соответствующими планами и графиками работ.

Кроме того, педагогические работники с их согласия могут выполнять дополнительную педагогическую работу на условиях дополнительной оплаты (классное руководство, заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками, проверка письменных работ и др.), которая также не предусматривает конкретные нормы времени для их выполнения.

Оснований для установления норм времени по выполнению перечисленных выше видов работ, искусственно увеличивающих ежедневную продолжительность рабочего времени педагогических работников сверх нормируемой ее части, связанной с учебной (преподавательской, тренировочной) работой, не имеется. Исключением являются нормы времени, определенные Положением об особенностях режима рабочего времени, для дежурств педагогических работников в период осуществления образовательного процесса.

***Отличия оплаты труда педагогических работников на основе ставок заработной платы от оплаты труда по должностным окладам***

***Оплата труда педагогических работников на основе ставок заработной платы***

Приложение 1 к приказу № 1601 по должностям педагогических работников, по которым установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, содержит в примечаниях ряд существенных уточнений.

Так, следует учесть, что в соответствии с пунктом 1 примечания перечисленные в нем виды педагогической работы включаются в рабочее время не всех педагогических работников без исключения, а в зависимости от занимаемой должности, что определяется должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом.

Поскольку должностные обязанности педагогических работников определены квалификационными характеристиками, то их конкретизация в отношении каждого педагогического работника осуществляется трудовыми договорами или должностными инструкциями.

В пункте 2 примечаний содержатся уточнения, определяющие, что нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы для всех педагогических работников устанавливаются в астрономических часах, включающих по должностям педагогических работников, предусмотренным пунктом 2.8 приложения 1 к приказу № 1601, короткие перерывы (перемены), а также динамическую паузу.

В примечаниях содержится также механизм исчисления заработной платы в месяц за педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы, либо ниже таких норм.

Так, примечанием 3, прежде всего, установлено, что нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами, которые применяются для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

В соответствии с положением, предусмотренным в примечании 4 к приложению 1 к приказу № 1601, за педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками сверх установленной за ставку заработной платы нормы часов либо ниже такой нормы, оплату педагогических работников следует производить из установленных им в месяц размеров ставок заработной платы пропорционально фактически определенным объемам педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Механизм исчисления размера заработной платы педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, в зависимости от фактического объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы и установленного педагогическому работнику размера ставки заработной платы, именуемый традиционно тарификацией, приводится в следующих примерах.

***Примеры.***

1. Учителю при тарификации на новый учебный год с его письменного согласия установлен объем учебной (преподавательской) работы 27 часов в неделю. Месячный заработок этого учителя за учебную (преподавательскую) работу должен быть рассчитан путем умножения установленного ему размера ставки заработной платы на 27 (фактический недельный объем учебной нагрузки) и деления полученного результата на 18 (норма часов учебной (преподавательской) работы в неделю, за которую выплачивается ставка заработной платы).

2. Воспитатель организации, реализующей дошкольную образовательную программу, согласился на постоянной основе работать один с детьми в группе общеразвивающей направленности, функционирующей при пятидневной рабочей неделе по 10,5 часов в день. В неделю фактический объем педагогической работы составит 52,5 часа. Месячный заработок этого воспитателя за педагогическую работу должен быть рассчитан путем умножения установленного ему размера ставки заработной платы на 52,5 (фактический недельный объем педагогической работы) и деления полученного результата на 36 (норма часов педагогической работы в неделю, за которую воспитателям выплачивается ставка заработной платы).

Исключением для воспитателей являются случаи, когда выполнение ими работы за пределами рабочего времени (смены) осуществляется по инициативе работодателя, которая квалифицируется как сверхурочная работа и относится к выполнению работ в условиях, отклоняющихся от нормальных условий. К такой работе, к примеру, могут быть отнесены случаи привлечения работодателем воспитателей дошкольных групп к работе сверх установленного рабочего времени (смены) при неявке сменяющего работника или родителей, т.е. когда работник не может оставить рабочее место и выполняет педагогическую работу без перерыва после окончания смены. Такая работа компенсируется в порядке, предусмотренном статьей 152 ТК РФ, т.е. оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

3. Музыкальный руководитель работает с 8 группами детей в организации, реализующей дошкольную образовательную программу. На каждую группу детей организация предусматривает по 0,25 единицы должности музыкального руководителя, поскольку применяет штатный норматив, предусмотренный Нормативами по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады), утвержденными постановлением Минтруда РФ от 21 апреля 1993 г. № 88).

Исходя из того, что 1 должность музыкального руководителя согласно указанным нормативам будет устанавливаться на каждые 4 группы, то общий объем педагогической работы для музыкальных руководителей на 8 групп составит 48 часов в неделю (24 ч. /норма часов за ставку заработной платы музыкального руководителя в неделю/ : на 4 группы /что составит по 6 ч. работы музыкального руководителя с каждой группой/ х на 8 /кол-во групп в организации/).

Если музыкальный руководитель с его согласия работает один со всеми 8-ю группами , то месячный заработок этого музыкального руководителя за педагогическую работу должен быть рассчитан путем умножения установленного ему размера ставки заработной платы на 48 (фактический недельный объем педагогической работы) и деления полученного результата на 24 (норма часов педагогической работы в неделю, за которую музыкальному руководителю выплачивается ставка заработной платы).

4. Преподавателю образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования, при норме часов педагогической работы 720 часов в год за ставку заработной платы установлен годовой объем учебной (преподавательской) работы, составляющий 1200 часов. Заработная плата такого преподавателя за учебную (преподавательскую) работу определяется на начало учебного года в виде средней месячной заработной платы путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему фактический 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, составляющей 72 часа.

Исчисленная таким образом заработная плата преподавателя за учебную (преподавательскую) работу выплачивается ежемесячно независимо от ее объема в каждом учебном месяце.

***Оплата труда на основе должностных окладов***

Должностные оклады (оклады) - это фиксированные размеры оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

На основе должностных окладов осуществляется оплата труда педагогических работников, для которых установлены не нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, а продолжительность рабочего времени.

Понятие «должностной оклад» не применяется для исчисления заработной платы педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, в зависимости от объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Если же педагогическим работникам выплачиваются должностные оклады за установленную продолжительность рабочего времени, составляющую 30 или 36 часов в неделю (должности педагогических работников, поименованные в пунктах 2.1.и 2.2 приложения 1 к приказу № 1601), то при привлечении их по инициативе работодателей для выполнения работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период), такая работа квалифицируется как сверхурочная и компенсируется:

либо в виде оплаты в повышенном размере в порядке, установленном за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);

либо путем предоставления дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, если работник включен в перечень работников с ненормированным рабочим днем.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

В соответствии со статьей 99 ТК РФ сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

***Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре***

Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 в соответствии со статьей 333 ТК РФ (в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=24F809B073C361D7E9EB4C19D2BF3D3B0FC7F86329D79A87BEF68A3052018B791205514840CEC4B4a2xEI) от 02.07.2013 № 185-ФЗ) утвержден также порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения и случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников (далее – Порядок).

Порядок регулирования указанных вопросов определен в приложении 2 к приказу № 1601, структурирован по семи главам, в которых по должностям педагогических работников или группе должностей в зависимости от особенностей их труда определяются правила определения и изменения учебной нагрузки, особенности ее регулирования, а также случаи установления верхних ее пределов, основанные на нормах, содержащихся ранее в типовых положениях о соответствующих типах образовательных учреждений.

В главе I содержатся общие принципы, применяемые при определении учебной нагрузки педагогических работников, основания для ее изменения по инициативе работодателя либо по соглашению сторон.

За учебную нагрузку педагогических работников принимается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) (далее – учебный год) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность (п.1.3. приложения 2 к приказу № 1601).

Установленный объем учебной (преподавательской) работы, т.е. учебной нагрузки, оговаривается в трудовом договоре*,* заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1.4. приложения 2 к указанному приказу).

Учебная нагрузка является количественной обязательной составляющей трудовой функции учителя, преподавателя, педагога и старшего педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя и старшего тренера-преподавателя, поэтому объем учебной нагрузки относится к обязательным условиям трудового договора с вытекающими отсюда правовыми последствиями (изменение только по соглашению сторон трудового договора, за исключением перечисленных ниже случаев).

***Основания для изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре педагогического работника***

Пунктами 1.5. и 1.6. приложения 2 к приказу № 1601 установлены ограничения по изменению установленного педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава) объема учебной нагрузки в сторону ее снижения по инициативе работодателя.

Из указанных пунктов следует, что основанием для изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения по инициативе работодателя могут являться только случаи, связанные с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

При этом указанные основания применяются работодателем для снижения педагогическим работникам установленного объема учебной нагрузки, который может повлиять на размер их заработной платы после соблюдения процедуры уведомления не менее чем за два месяца:

в текущем учебном году – только в отношении педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения 1 к приказу № 1601;

на следующий учебный год – в отношении всех педагогических работников, указанных в пункте 2.8 (т.е. подпунктах 2.8.1 и 2.8.2) приложения № 1 к приказу № 1601.

Неприменение оснований для снижения установленного объема учебной нагрузки в текущем учебном году по инициативе работодателя в отношении педагогических работников, указанных в пункте 2.8.2, т.е. преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе интегрированным образовательным программам в области искусств и по основным программам профессионального обучения, обусловлено тем, что в соответствии с пунктом 4.7. приложения 2 к приказу № 1601 до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, указанным преподавателям выплачивается средняя месячная заработная плата, которая определяется на начало учебного года.

В остальных случаях в соответствии с пунктом 1.7. приложения 2 к приказу № 1601 временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

Об изменении объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора (пункт 1.8. приложения 1 к приказу № 1601).

Учитывая, что о предстоящих изменениях условий трудового договора, связанных с учебной нагрузкой, а также о причинах их вызвавших работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, определение объема учебной нагрузки на новый учебный год необходимо осуществлять до ухода педагогических работников в отпуск, с тем, чтобы заранее было известно, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебного году. До ухода в отпуск определение учебной нагрузки необходимо в целях своевременного уведомления педагогических работников о возможном ее изменении в сторону снижения по основаниям, предусмотренным пунктом 1.6 приложения 2 к приказу № 1601.

Если на новый учебный год устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам не по окончании учебного года, а только после выхода их из отпуска, то при невозможности обеспечения их в новом учебном году по указанным выше причинам прежнего объема учебной нагрузки работодатель обязан будет сохранять им ранее получаемый размер оплаты труда в течение не менее двух месяцев (т.е. в течение срока, за который он обязан предупредить работника об изменении учебной нагрузки).

***Участие выборного органа первичной профсоюзной организации при установлении учебной нагрузки учителям и преподавателям***

Следует отметить, что в соответствии с пунктом 1.9 приложения 2 к приказу № 1601 локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Данное положение предусмотрено с учетом того, что объем учебной нагрузки лиц, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу является основой для определения размера оплаты их труда и в обязательном порядке должен включаться как необходимый элемент в систему оплаты труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

В соответствии со статьей 135 ТК РФ локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, также принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, к которому относится первичная профсоюзная организация.

Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локального нормативного акта определен статьей 372 ТК РФ, в соответствии с которой работодатель в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями (при принятии, например, локального нормативного акта об установлении учителям и преподавателям объема учебной нагрузки, от которого зависит размер их заработной платы), перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

***Особенности определения учебной нагрузки учителей и преподавателей, для которых норма часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, основания ее изменения***

Особенности определения учебной нагрузки учителей и преподавателей, для которых норма часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, определены в главе II приложения 2 к приказу № 1601.

Учебная нагрузка учителей (также, как ранее это предусматривалось типовым положением об общеобразовательном учреждении), определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 2.1. приложения 2 к приказу № 1601) и не ограничивается верхним пределом, в связи с чем в главе VII приложения 2 к приказу № 1601 положения об этом отсутствуют.

Такой же порядок определения учебной нагрузки применяется для преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, избравших для исчисления оплаты их труда за фактический объем учебной (преподавательской) работы норму часов за ставку заработной платы, составляющую 18 часов в неделю.

К этим организациям относятся организации, осуществляющие образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта. К ним могут относиться и организации, осуществляющие образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности.

В соответствии с пунктом 2.2. приложения 2 к приказу № 1601 и примечанием 4 приложения 1 к этому же приказу для отдельных учителей, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, предусмотрены гарантии по выплате ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы (т.е. до 18 часов в неделю) другой педагогической работой.

Выплата ставки заработной платы в полном размере на указанных условиях гарантируется следующим учителям:

1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

1 - 4 классов, не имеющим необходимой подготовки для ведения уроков русского языка, организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

русского языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

физической культуры организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в сельских населенных пунктах;

иностранного языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов.

Если перечень оснований для выплаты учителям ставки заработной платы в полном размере при отсутствии у них учебной нагрузки в объеме 18 часов в неделю непосредственно предусмотрен пунктом 2.2. приложения 2 к приказу № 1601, то формы догрузки учителей другой педагогической работой непосредственно этим приказом не определены, в связи с чем работодатель определяет их самостоятельно, но с учетом положений Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность., утвержденного приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016г. №536.

В соответствии пунктом 2 постановления Минтруда России от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» педагогическая работа в одном и том же образовательном учреждении на должностях с различными наименованиями не является совместительством и должна быть дополнительно оплачена. При этом необходимо учесть, что педагогическая работа в большем объеме в одноименных должностях является педагогической работой сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, которая согласно указанного приказа также не является совместительством, но оплачивается пропорционально объему педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, как это предусмотрено примечанием 4 приложения 1 к приказу № 1601 (см. примеры в разделе «*Оплата труда педагогических работников на основе ставок заработной платы» настоящего комментария).*

Оформление выполнения учителями наряду со своими обязанностями педагогической работы в должности с другим наименованием (в данном случае воспитателя в ГПД) осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться педагогическая работа, ее содержание, объем и размер оплаты.

Положениями главы II приложения 2 к приказу № 1601 предусматривается также сохранение гарантий по выплате заработной платы в определенном размере для учителей, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года.

Применение гарантий по оплате труда учителей в случае снижения у них учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от них причинам осуществляется по истечении двухмесячного срока со дня письменного уведомления работодателем учителей о снижении учебной нагрузки, содержащего сведения о причинах, вызвавших необходимость таких изменений в пределах оснований, предусмотренных пунктом 1.5. приложения 2 к приказу № 1601.

Следует отметить, что в соответствии с главой III приложения 2 к приказу № 1601 определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной (тренировочной) нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, а также ее изменение осуществляются с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств, физической культуры и спорта, программ спортивной подготовки применительно к положениям главы II приложения 2 к приказу № 1601, если имеются схожие основания для их применения.

***Особенности определения учебной нагрузки преподавателей 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, основания ее изменения***

В главе IV приложения 2 к приказу № 1601 предусмотрены особенности определения учебной нагрузки, обеспечивающие стабильность правового регулирования вопросов установления учебной нагрузки и исчисления в зависимости от ее фактического объема заработной платы преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, для которых норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год.

Так, сохранено положение об определении объема годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев, которая, при этом, на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется (пункт 4.1. приложения 2 к приказу № 1601).

Таким образом, исходя из положений, предусмотренных главой IV приложения 2 к приказу № 1601, работодатели в установленном порядке до начала учебного года определяют преподавателям объем учебной нагрузки, с учетом которого определяется их средняя месячная заработная плата путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный им объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка, при этом, определяется путем деления месячного размера ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа), образуемую путем делении годовой нормы часов за ставку заработной платы (720) на 10 (количество месяцев учебного года).

В соответствии с пунктами 4.6 и 4.7 приложения 2 к приказу № 1601 преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, ежемесячно выплачивается средняя месячная заработная плата, установленная с учетом объема учебной нагрузки в начале учебного года, которая не зависит:

от объема учебной нагрузки, выполняемого в каждом месяце учебного года;

от случаев изменения объема учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от них причинам в сторону ее снижения;

от случаев уменьшения учебной нагрузки по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 приложения 2 к приказу № 1601 (комментарий об уменьшении учебной нагрузки, не влияющих на размер средней месячной заработной платы, см. ниже).

Сохранен порядок определения учебной нагрузки преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года (пункт 4.3. приложения 2 к приказу № 1601), а также урегулирован вопрос об определении годовой учебной нагрузки преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года (пункт 4.2. приложения 2 к приказу № 1601),

При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Сохранен порядок уменьшения учебной нагрузки преподавателей на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц годовой учебной нагрузки для случаев, предусмотренных пунктом 4.4. приложения 2 к приказу № 1601 (т.е. когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением его в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной его нетрудоспособностью).

**Пример.**

Преподаватель, имеющий годовую учебную нагрузку в объеме 1200 часов, вследствие болезни отсутствовал на работе в течение 1 месяца и 14 рабочих дней (полностью октябрь и 14 рабочих дней в ноябре из общего количества 20-х рабочих дней в ноябре).

Утвержденный этому преподавателю объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 204 часа, а именно:

на 120 часов - за октябрь (полный месяц отсутствия на работе) независимо от количества часов, выполняемых в октябре по расписанию (1200 : 10 мес. учебного года);

на 84 часа из расчета за 14 рабочих дней в ноябре (120 (кол-во час. за октябрь) x 14 (кол-во рабочих дней в ноябре) : 20 (кол-во рабочих дней в ноябре) = 84 часа (уменьшение учебной нагрузки за ноябрь).

Таким образом, уменьшенная годовая учебная нагрузка этого преподавателя составит 996 часов (1200 - (120 + 84)).

Оплата за часы преподавательской работы, данные сверх установленной на начало учебного года годовой учебной нагрузки при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, а также выполненные сверх уменьшенной учебной нагрузки по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4. приложения 2 к приказу № 1601, производится дополнительно по часовым ставкам помесячно или в конце учебного года только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации или уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 приложения 2 к приказу № 1601.

**Пример.**

В марте преподаватель полностью выполнил уменьшенную учебную нагрузку, которая была уменьшена по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4. приложения 2 к приказу № 1601, и стала составлять 996 часов. До конца учебного года выполнил дополнительно 100 часов (в апреле - 50, мае - 30 и июне - 20 часов).

За часы преподавательской работы помесячно за апрель, май, и июнь такому преподавателю может быть дополнительно выплачена заработная плата путем умножения размера установленной ему часовой ставки заработной платы, соответственно, на 50, 30, 20. Оплата за указанное дополнительное количество часов (50, 30, 20) может быть полностью произведена и в конце учебного года.

В случаях замещения отсутствующих преподавателей необходимо учесть, что если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала следует производить перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки применительно к порядку, предусмотренному для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года (пункт 4.3. приложения 2 к приказу № 1601).

При применении главы IV приложения 2 к приказу № 1601 при установлении учебной нагрузки преподавателей необходимо учитывать, что в соответствии с пунктом 7.1.1. приложения 2 к приказу № 1601 в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, установлен верхний предел учебной нагрузки в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

***Особенности определения учебной нагрузки педагогических работников, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также лицам, замещающим должности педагогических работников на определенный срок, по совместительству либо выполняющим иную работу наряду с работой, определенной трудовым договором***

Главой V приложения 2 к приказу № 1601 впервые федеральным нормативным правовым актом установлен порядок определения учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Установлено, что указанным педагогическим работникам учебная нагрузка определяется на общих основаниях, в том числе с обеспечением учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохранения объема учебной нагрузки и преемственности преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.7. приложения 1 к приказу № 1601.

Такие случаи, как было ранее отмечено, связаны с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов) либо обусловлены соглашением сторон трудового договора.

При этом сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

После установления учебной нагрузки учителям, преподавателям, педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования, тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, учебная нагрузка распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

Пунктом 5.2. приложения 2 к приказу № 1601 установлено, что определение учебной нагрузки педагогическим работникам на определенный срок осуществляется для выполнения ими учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника, т.е. в том случае, когда высвободившуюся учебную нагрузку работодатель не считает целесообразным распределять между педагогическими работниками организации для постоянного выполнения, желая, к примеру, предложить вакантную должность выпускнику вуза.

Из этого следует, что педагогические работники, выполнявшие учебную нагрузку временно, прекращают ее выполнение при выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком или при приеме постоянного работника на вакантную должность без уведомления об этом.

Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в порядке, предусмотренном главами I - IV и VI настоящего Порядка (пункт 5.3. приложения 2 к приказу № 1601).

Особое внимание следует обратить на пункт 5.4. приложения 2 к приказу № 1601, в котором урегулирован вопрос по оформлению выполнения учебной нагрузки лицами, выполняющими такую работу наряду с работой, определенной трудовым договором, т.е. наряду с работой в должности руководителя, заместителя руководителя, педагога-психолога и т.д.

Установлено, что оформление выполнения работы в указанных случаях осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

***Установление верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников***

Главой 7 приложения 2 к приказу № 1601 для отдельных педагогических работников предусмотрены случаи установления верхних пределов учебной нагрузки.

Комментарии, связанные с применением в таких случаях верхних пределов учебной нагрузки, даются непосредственно в соответствующих главах приложения 2 к приказу № 1601, определяющих особенности определения и изменения учебной нагрузки педагогических работников, к которым применяются верхние пределы учебной нагрузки.

Для педагогических работников, в отношении которых случаи установления верхних пределов учебной нагрузки главой 7 приложения 2 к приказу № 1601 не установлены, они не могут вводиться для педагогических работников со стороны органов государственной власти или органов местного самоуправления.

***Особенности режима рабочего времени педагогических работников***

При применении в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда положений, предусмотренных приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 № 1601, необходимо одновременно руководствоваться Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 11 мая 2016г. №536, поскольку регулирование продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников во многом непосредственно связано с особенностями регулирования режима рабочего времени педагогических работников.

***Особенности режима рабочего времени педагогических работников в каникулярный период и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса)***

Особенности режима рабочего времени педагогических работников связаны с наличием в большинстве образовательных учреждений каникулярного периода, а также периодов отмены учебных занятий (образовательного процесса).

Периоды каникул, т.е. перерывы в учебных занятиях, предоставляемые для отдыха обучающихся, для работников образовательных учреждений к перерывам для отдыха не относятся, а являются для них рабочим временем, если каникулярные периоды одновременно не совпадают с ежегодными основными и дополнительными оплачиваемыми отпусками работников.

Регулирование режима рабочего времени педагогических и иных работников образовательных учреждений в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников, осуществляется в соответствии с разделом IV Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 11 мая 2016г. №536, в соответствии с которым продолжительность рабочего времени педагогических работников, изменению не подлежит.

Например, руководители образовательных учреждений, в т.ч. учреждений на базе которых создаются оздоровительные лагеря, не вправе устанавливать учителям в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском, продолжительность рабочего времени, предусмотренную для воспитателей.

Вместе с тем, поскольку в эти периоды объективно изменяется характер работы педагогических работников, должен уточняться перечень выполняемых ими работ (обязанностей).

Основанием для уточнения перечня работ по должностям работников образования в каникулярный период, не совпадающий с отпуском работников, являются:

- раздел «Общие положения» квалификационных характеристик должностей работников образования, утвержденных 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», зарегистрированным Минюстом России 6 октября 2010 г., регистрационный № 18638;

- раздел IV Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 11 мая 2016г. №536.

Так, в соответствии с пунктом 5 раздела «Общие положения» квалификационных характеристик установлено, что при разработке должностных инструкций допускается уточнение перечня работ, которые свойственны соответствующей должности в конкретных организационно-педагогических условиях (например, каникулярный период, не совпадающий с отпуском работников; отмена для обучающихся, воспитанников учебных занятий; изменение режима образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям и т.п.), а также установление требований к необходимой специальной подготовке работников.

При уточнении перечня работ, свойственных той или иной должности в конкретных организационно-педагогических условиях, необходимо исходить из того, что в указанные периоды учителя, преподаватели (за исключением преподавателей учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования) осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу в пределах нормируемой части их рабочего времени, соответствующего установленному объему учебной нагрузки или педагогической работы, определенному им до начала каникул.

Увеличение их рабочего времени в каникулярный период для выполнения работ, предусмотренных Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 11 мая 2016г. №536, возможно лишь в тех случаях, когда на этот период в соответствии с графиками и планами работ намечены соответствующие мероприятия или виды работ.

Если таких мероприятий и работ на каникулярный период не запланировано, то привлечение педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, к выполнению педагогической, методической, а также организационной работы в этот период ограничивается нормируемой частью их рабочего времени, т.е. количеством часов учебной нагрузки, которое педагогический работник имел до начала каникул.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда учителей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Несколько иной режим рабочего времени в каникулярный период определен для преподавателей учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в связи с тем, что нормируемая часть их рабочего времени определена в виде годового объема учебной нагрузки. Указанные преподаватели в соответствии с пунктом 4.4 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 11 мая 2016г. №536, во время зимних каникул, а также в период летних каникул, не совпадающий с их отпуском, привлекаются к участию в работе методических комиссий, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, а также к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе предметных цикловых комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий. За этот период указанным работникам выплачивается среднемесячная заработная плата.

В аналогичном порядке Положение об особенностях режима рабочего времени регулирует рабочее время работников образовательных учреждений в период отмены для обучающихся, воспитанников учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

К другим основаниям отмены учебных занятий, к примеру, могут быть отнесены периоды, связанные с проведением на базе образовательного учреждения выборов в органы государственной власти и органы местного самоуправления, а также единого государственного экзамена и государственной итоговой аттестации.

Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по перечисленным и иным основаниям для работников также являются рабочим временем и не могут рассматриваться как простой, как иногда необоснованно пытаются квалифицировать указанные периоды.

За время работы в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса), как и в периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, не совпадающие с отпуском работников, оплата труда учителей и других педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Привлечение к работе в каникулярные периоды, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам, не совпадающие с отпуском, осуществляется на основании соответствующих распорядительных актов образовательного учреждения, в которых одновременно определяются выполняемые работниками обязанности и график работы. При составлении графика работы объем установленной недельной учебной нагрузки (педагогической работы) в эти периоды может быть выполнен с согласия работника за меньшее количество дней в неделю или месяц по сравнению с установленным до этого расписанием, но с большей ежедневной продолжительностью рабочего времени, т.е. введен суммированный учет рабочего времени в порядке, установленном ст. 104 ТК РФ.

***Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней***

При решении вопроса о продолжительности работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней необходимо руководствоваться статьей 95 ТК РФ, в соответствии с которой продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Следует учесть, что данная норма распространяется на всех работников, в том числе и на педагогических работников, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

В то же время, принимая во внимание, что режим рабочего времени отдельных категорий педагогических работников имеет свои особенности, необходимо учитывать следующее.

В соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2015 г. № 1601 рабочее время учителей, преподавателей образовательных учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, педагогов и старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей, состоит из нормируемой части (18 часов в неделю либо 720 часов в год) и части рабочего времени, не имеющей четких границ.

Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, является установленный им объем учебной нагрузки, выполнение которой регулируется расписанием уроков (учебных занятий) в классах, группах, в кружках, секциях, клубах и др.

Другая часть педагогической работы указанных работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника (выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой и др.).

Учитывая эту особенность рабочего времени учителей, преподавателей организаций, реализующих соответствующие образовательные программы среднего профессионального образования, педагогов и старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей, вряд ли возможно накануне нерабочих праздничных дней применять сокращение на один час к части их рабочего времени, связанной с преподавательской работой. По всей видимости, накануне праздничных дней следует ограничить привлечение указанных работников к другой части их педагогической работы, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в нерабочий предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Статьей 95 ТК РФ установлено также, что накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

**КОММЕНТАРИЙ к нормативным правовым актам, регулирующим вопросы**

**продолжительности ежегодных основных и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работников образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение (Комментарий подготовлены экспертом отдела по вопросам общего образования аппарата ЦС Профсоюза В.Н. Понкратовой.)**

***Раздел 1. Нормативные правовые акты, регулирующие продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников и руководителейобразовательных организаций, педагогических работников организаций, осуществляющих обучение***

Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников и руководителей образовательных организаций, а также педагогических работников организаций, осуществляющих обучение, регулируется постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», принятым в соответствии со статьей 334 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 3 части 5 статьи 47, частью 7 статьи 51 и частью 4 статьи 52 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации".

Указанное постановление вступает в силу 26 мая 2015 г., т.е. по истечении 7 дней после дня их первого официального опубликования. Первая публикация размещена на Официальном интернет-портале правовой информации 18 мая 2015. г.

При применении постановления Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» в части приложения, определяющего продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников и руководителей образовательных организаций, а также педагогических работников организаций, осуществляющих обучение (далее – приложение к постановлению Правительства РФ № 466), одновременно необходимо руководствоваться:

- номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - Номенклатура должностей);

- положениями статей Федерального Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее Федеральный закон № 273-ФЗ), содержащими определения для понятий, применяемых при регулировании ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков.

Так, в статье 2 Федерального закона № 273-ФЗ даются определения таким понятиям, как: «обучающийся с ограниченными возможностями здоровья», «образовательная организация», «организация, осуществляющая обучение», «педагогический работник»; в статье 23 - понятиям «дошкольная образовательная организация» «общеобразовательная организация», профессиональная образовательная организация», «образовательная организация высшего образования», «организация дополнительного образования», «организация дополнительного профессионального образования»; в части 5 статьи 41 - понятию «организация для лиц, нуждающихся в длительном лечении», и т.д.

В статье 23 Федерального закона № 273 дается определение типов образовательных организаций, с учетом которых в приложении к постановлению Правительства РФ № 466 регулируется продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников и руководителей образовательных организаций;

В части 5 статьи 108 Федерального закона № 273-ФЗ, указаны образовательные организации, подлежащие переименованию при приведении их уставов в соответствие Федеральным законом не позднее 1 января 2016 года:

- специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья должны переименоваться в общеобразовательные организации;

- образовательные учреждения начального профессионального образования и образовательные учреждения среднего профессионального образования должны переименоваться в профессиональные образовательные организации;

- образовательные учреждения высшего профессионального образования должны переименоваться в образовательные организации высшего образования;

- образовательные учреждения дополнительного образования детей должны переименоваться в организации дополнительного образования;

образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов должны переименоваться в организации дополнительного профессионального образования;

- специальные учебно-воспитательные учреждения для детей и подростков с девиантным (отклоняющимся от нормы, общественно опасным) поведением, реализующие общеобразовательные программы, должны переименоваться в общеобразовательные организации со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением";

- специальные учебно-воспитательные учреждения для детей и подростков с девиантным (отклоняющимся от нормы, общественно опасным) поведением, реализующие общеобразовательные программы и образовательные программы начального профессионального образования, должны переименоваться в профессиональные образовательные организации со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением".

При регулировании продолжительности ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников и руководителей образовательных организаций не использованы специальные наименования образовательных организаций, указания на уровень и направленность образовательных программ, специальные условия их реализации, на дополнительно осуществляемые функции (содержание, лечение, реабилитация, коррекция, интернат), другие особенности, которые могут содержаться в конкретном наименовании образовательной организации (помимо указания на его тип) в соответствии с частью 6 статьи 23 Федерального закона № № 273-ФЗ, или должны содержаться в соответствии с частью 5 указанной статьи (указания на организационно-правовую форму образовательных организаций).

Постановление Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. № 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам" (с изменениями и дополнениями) признано полностью утратившим силу (далее - постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724.

***Раздел 2. Основные условия, определяющие конкретную продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работников сферы образования***

Для педагогических работников, поименованных в разделе I Номенклатуры должностей, продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков составляет 42 или 56 календарных детей. Конкретная продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников зависит от типа образовательной организации или организации, осуществляющей обучение, а также особенностей здоровья обучающихся, с которыми они работают (обучающиеся (дети) с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающиеся в длительном лечении).

К обучающимся с ограниченными возможностями здоровья относятся физические лица, имеющие недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, подтвержденные психолого-медико-педагогической комиссией и препятствующие получению образования без создания специальных условий (пункт 16 статьи 2 Федерального закона 273-ФЗ). Такие условия в соответствии с частью 5 статьи 79 Федерального закона № 273-ФЗ создаются для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

В соответствии с частью 5 ст. 41 Федерального закона № 273-ФЗ для обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, создаются образовательные организации, в том числе санаторные, в которых проводятся необходимые лечебные, реабилитационные и оздоровительные мероприятия для таких обучающихся.

Конкретная продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков (далее – продолжительность отпуска; удлиненная продолжительность отпуска, продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков) определена в приложении к постановлению, сформированном по четырем разделам.

В первых трех разделах приложения к постановлению Правительства РФ № 466 удлиненная продолжительность отпусков определена только для педагогических работников и руководителей образовательных организаций.

Четвертый раздел приложения к постановлению Правительства РФ № 466 определяет удлиненную продолжительность отпусков педагогических работников организаций, осуществляющих обучение.

В разделе I приложения к постановлению Правительства РФ № 466 удлиненная продолжительность отпуска определена для педагогических работников и руководителей дошкольных образовательных организаций - образовательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми.

В разделе II приложения к постановлению Правительства РФ № 466 определена удлиненная продолжительность отпусков педагогических работников и руководителей образовательных организаций дополнительного образования - образовательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам (дополнительным общеразвивающим программам, дополнительным предпрофессиональным программам), включая дополнительные образовательные программы в области искусств (детские школы искусств по видам искусств);

В разделе III приложения к постановлению Правительства РФ № 466 продолжительность отпуска для педагогических работников и руководителей четырех типов образовательных организаций:

- общеобразовательных организаций - образовательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования;

- профессиональных образовательных организаций - образовательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;

- образовательных организаций высшего образования – образовательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и научную деятельность;

- организаций дополнительного профессионального образования - образовательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам.

В разделе IV определена продолжительность отпуска только для педагогических работников организаций, осуществляющих обучение - юридических лиц, осуществляющих на основании лицензии наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности.

Следует констатировать, что постановлением Правительства РФ № 466 удлиненная продолжительность отпусков определена не для всех работников, для которых такая продолжительность отпуска предусматривалась в постановлении Правительства РФ от 1 октября 2002 № 724. Такое решение при принятии постановления обосновывалось:

- положениями части 7 статьи 51 и части 4 статьи 52 Федерального закона № 273-ФЗ, в соответствии с которыми право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью, установленной для педагогических работников, имеют только руководители образовательных организаций, их заместители, руководители структурных подразделений, их заместители;

- либо деятельностью, не связанной с реализацией на основе лицензии образовательных программ и напрямую не соотносящейся с педагогической деятельностью.

Так, из информации, размещенной 18 мая 2015 г на сайте Правительства РФ <http://government.ru/dep_news/18133/> следует, что «Постановлением №724 была также установлена продолжительность удлинённого отпуска в отношении некоторых категорий работников организаций, которые Федеральным законом отнесены по роду деятельности к организациям, занимающимся обучением (научные организации, организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организации, занимающиеся лечением, оздоровлением и (или) отдыхом, организации социального обслуживания и другие юридические лица, далее – обучающие организации).

В случае приведения в соответствие с Федеральным законом наименований и уставов организаций с учётом их организационно-правовой формы и получения (переоформления) лицензии на образовательную деятельность право на ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск сохраняется за большинством педагогических работников таких обучающих организаций.

При этом со вступлением в силу настоящего постановления работники обучающих организаций, чья деятельность не связана с реализацией на основе лицензии образовательных программ и напрямую не соотносится с педагогической деятельностью, лишаются права на удлинённый отпуск».

Таким образом, прежняя продолжительность отпуска за работниками, которые имели право на ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска в соответствии с постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 не сохраняется, если они работают в организациях, которые в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ не могут быть отнесены к одному из типов образовательных организаций, указанных в разделах I-III приложения к постановлению Правительства РФ № 466, либо к организациям, осуществляющим обучение (раздел IV приложения).

***Раздел 3. Особенности регулирования ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков руководителей образовательных организаций***

В образовательных организациях, к которым в соответствии с пунктом 18 статьи 2 Федерального закона № 273-ФЗ относятся некоммерческие организации, осуществляющие на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такие организации создаются, руководителям, указанным в подразделе 1 раздела II Номенклатуры должностей (т.е. руководителям, непосредственно осуществляющим руководство образовательными организациями), в разделах I-III приложения к постановлению Правительства РФ № 466 в большинстве своем предусмотрена такая же удлиненная продолжительность отпуска, которая предусмотрена для педагогических работников соответствующих образовательных организаций.

Что касается удлиненных отпусков по должностям руководителей, указанных в подразделе 2 раздела II Номенклатуры должностей, то отпуска такой же продолжительности, которой пользуются педагогические работники согласно разделам I-III приложения к постановлению Правительства РФ № 466, им могут предоставляться только в том случае, если их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью.

Из этого следует, что должностные инструкции руководителей, указанных в подразделе 2 раздела II Номенклатуры должностей должны содержать перечень обязанностей связанных с перечисленными направлениями деятельности (одному или нескольким направлениям), а по должностям заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей направление (направления) их работы по руководству соответствующей деятельностью в образовательной организации, кроме того, в обязательном порядке должны содержаться непосредственно в наименованиях их должностей.

При определении конкретного наименования должностей заместителей руководителей образовательных организаций, следует также учитывать, что от их конкретного наименования может зависеть не только продолжительность отпусков, но и другие трудовые права. К примеру, от наименования должностей заместителей руководителей общеобразовательных организаций зависит их право на досрочную трудовую пенсию, которая может быть назначена только заместителям руководителей по учебной, учебно-воспитательной, воспитательной, производственной, учебно-производственной и другой работе, непосредственно связанной с образовательным (воспитательным) процессом.

***Раздел 4. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников и руководителей дошкольных образовательных организаций***

Для педагогических работников и руководителей дошкольных образовательных организаций разделом I приложения к постановлению Правительства РФ № 466 предусмотрен ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 или 56 календарных дней.

Общеустановленная продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников дошкольных образовательных организаций составляет 42 календарных дня. Удлиненные отпуска такой продолжительности предоставляются педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, в которых функционируют только группы общеразвивающей направленности, осуществляющие реализацию образовательной программы дошкольного образования.

Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней предоставляются педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, если они работают с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении[[11]](#footnote-11). В данном случае имеется в виду, что все педагогические работники, принимающие непосредственное участие в работе с такими детьми, имеют право на отпуск указанной продолжительности.

Следует также учесть, что предоставление педагогическим работникам ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью, составляющей 56 календарных дней, теперь не обусловлено необходимостью выполнения работы в течение полного рабочего дня в дошкольных группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья или в дошкольных санаторных группах для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, как это предусматривалось при ранее действовавшем регулировании.

Организация образовательной деятельности с обучающимися в дошкольных образовательных организациях, в т.ч. из числа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении осуществляется в соответствии с порядком, утвержденным приказом Минобрнауки России от 30 августа 2013 г. № 1014 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 26 сентября 2013 г. Регистрационный № 30038).

В соответствии с порядком, предусмотренным указанным приказом, образовательная деятельность по образовательным программам дошкольного образования в образовательной организации осуществляется в группах. Группы могут иметь общеразвивающую, компенсирующую, оздоровительную или комбинированную направленность.

В группах общеразвивающей направленности осуществляется реализация образовательной программы дошкольного образования.

В группах компенсирующей направленности осуществляется реализация адаптированной образовательной программы дошкольного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей, обеспечивающей коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

Группы оздоровительной направленности создаются 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. В группах оздоровительной направленности осуществляется реализация образовательной программы дошкольного образования, а также комплекс санитарно-гигиенических, лечебно-оздоровительных и профилактических мероприятий и процедур;

В группах комбинированной направленности осуществляется совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с образовательной программой дошкольного образования, адаптированной для детей с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей, обеспечивающей коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

Следует также отметить, что педагогические работники, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, находящимися в составе групп комбинированной направленности также имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Определение продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска руководителей дошкольных образовательных организаций осуществляется в зависимости от того, какие группы функционируют в данной организации.

В соответствии с пунктами 2 и 3 раздела I приложения к постановлению № 466 ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется руководителям дошкольных образовательных организаций, в которых могут функционировать либо только группы общеразвивающей направленности, либо наряду с такими группами группы (в разном сочетании) компенсирующей, оздоровительной или комбинированной направленности.

Ежегодные основные удлиненного оплачиваемого отпуска руководителей, должности которых указаны в разделе II номенклатуры[[12]](#footnote-12), работающих в дошкольных организациях, непосредственно созданных только для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) для лиц, нуждающихся в длительном лечении, должна составлять 56 календарных дней в соответствии с пунктами 5 и 6 раздела I приложения к постановлению № 466.

***Раздел 5. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников и руководителей образовательных организаций дополнительного образования***

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников и руководителей организаций дополнительного образования в соответствии с пунктами 1-3 раздела II приложения к постановлению Правительства РФ № 466 составляет 42 календарных дня за исключением педагогических работников и руководителей, работающих в организациях дополнительного образования в области искусств (детские школы искусств по видам искусств).

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня будет также предоставляться педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений организаций дополнительного образования, реализующих в соответствии с п. 5 части 4 статьи 23 Федерального закона № 273 образовательные программы дошкольного образования, программы профессионального обучения.

Продолжительность основного отпуска педагогических работников и руководителей организаций дополнительного образования, работающих в организациях дополнительного образования в области искусств (детские школы искусств по видам искусств)[[13]](#footnote-13) в соответствии с пунктами 4-6 раздела II приложения к постановлению Правительства РФ № 466, составляет 56 календарных дней.

Продолжительность основного отпуска, составляющая 56 календарных дней, предусмотрена также педагогам дополнительного образования, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в организациях дополнительного образования.

***Раздел 6. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников*  *и руководителей общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций,***

***образовательных организаций высшего образования,***

***организаций дополнительного профессионального образования***

В соответствии с пунктом 1 раздела III приложения к постановлению Правительства РФ № 466 продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней для всех педагогических работников общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, организаций дополнительного профессионального образования, должности которых указаны в разделе I Номенклатуры должностей.

Исключение установлено только для воспитателей, музыкальных руководителей, непосредственно работающих в группах для детей дошкольного возраста общеразвивающей направленности. Воспитателям, музыкальным руководителям групп общеразвивающей направленности, функционирующих в образовательных организациях, указанных в разделе III приложения к постановлению Правительства РФ № 466, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск установлен продолжительностью 42 календарных дня.

Если же в перечисленных в разделе III приложения к постановлению Правительства РФ № 466 образовательных организациях функционируют группы для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, то воспитателям, музыкальным руководителям, работающим в таких группах, отпуск предоставляется продолжительностью 56 календарных дней. При этом, как было указано выше, для предоставления отпуска такой продолжительности этим работникам не требуется выполнять педагогическую работу в указанных группах в течение полного рабочего дня, т.е. выполнять педагогическую работу в пределах нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы по соответствующим должностям педагогических работников.

Вместе с тем, принимая во внимание, что в летнее время значительно уменьшается количество детей, посещающих дошкольные группы общеразвивающей направленности, коллективными договорами общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, организаций дополнительного профессионального образования, в которых созданы такие группы для детей, воспитателям и музыкальным руководителям указанных групп могут предусматриваться ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, с тем чтобы общая продолжительность ежегодных отпусков этих педагогических работников соответствовала 56 календарным дням, которые установлены для всех других педагогических работников соответствующих организаций.

Руководителям общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, организаций дополнительного профессионального образования, должности которых указаны в разделе  II Номенклатуры должностей[[14]](#footnote-14), ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 56 календарных дней.

Следует учесть, что ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней руководителям, указанным в подразделе 2 раздела II Номенклатуры должностей, работающим в образовательных организациях высшего образования и организациях дополнительного профессионального образования, предоставляется теперь независимо от осуществления такими работниками преподавательской работы, но при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью.

Необходимо обратить внимание на то, что с принятием постановления Правительства РФ № 466 впервые воспользуются правом на ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней такие педагогические работники, как педагоги библиотекари общеобразовательных организаций и тьюторы (за исключением тьюторов образовательных организаций высшего образования, отнесенных к учебно-вспомогательному персоналу), которым в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. № 724 (с изменениями и дополнениями) такие отпуска не предусматривались.

Необходимо учесть также, что ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней предоставляются всем педагогическим работникам (за исключением, как было отмечено выше, воспитателей и музыкальных руководителей дошкольных групп общеразвивающей направленности, которым устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня), а также заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, осуществляющих свою деятельность непосредственно в структурных подразделениях:

- общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, дополнительные общеобразовательные программы (включая дополнительные общеразвивающие программы, дополнительные предпрофессиональные программы), программы профессионального обучения;

- профессиональных образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы (включая образовательные программы дошкольного образования), программы профессионального обучения, дополнительные общеобразовательные программы (включая дополнительные общеразвивающие программы, дополнительные предпрофессиональные программы), дополнительные профессиональные программы;

- образовательных организаций высшего образования, реализующих основные общеобразовательные программы (включая образовательные программы дошкольного образования), образовательные программы среднего профессионального образования, программы профессионального обучения, дополнительные общеобразовательные программы (включая дополнительные общеразвивающие программы, дополнительные предпрофессиональные программы), дополнительные профессиональные программы;

- организаций дополнительного профессионального образования, реализующих дополнительные общеобразовательные программы (включая дополнительные общеразвивающие программы, дополнительные предпрофессиональные программы).

Педагогическим работникам, а также руководителям (включая их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей), работающим в межшкольных учебных комбинатах, учебно-производственных мастерских, ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска будут предоставляться с учетом того, к какому типу образовательных организаций будут отнесены эти организации на основании их уставов и реализуемых ими образовательных программ.

Указанные организации могут быть, к примеру, отнесены:

- к общеобразовательным организациям, если в качестве основной цели их деятельности будет являться образовательная деятельность по реализации образовательных программам основного общего и (или) среднего общего образования, наряду с которыми могут реализовываться дополнительные общеобразовательные программы, программы профессионального обучения;

- к профессиональным образовательным организациям, если в качестве основной цели их деятельности будет являться образовательная деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, наряду с которыми могут реализовываться основные общеобразовательные программы, программы профессионального обучения, дополнительные общеобразовательные программы, дополнительные профессиональные программы.

При предоставлении отпусков педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, отнесенных на основании их уставов как к общеобразовательным, так и к профессиональным организациям, будет применяться раздел III приложения к постановлению Правительства РФ № 466.

***Раздел 7. Особенности предоставления ежегодного основного***

***оплачиваемого отпуска педагогическим работникам и руководителям организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей***

Применение постановления Правительства РФ № 466 при предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам и руководителям организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, целесообразно осуществлять с учетом разъяснений, изложенных в письме Минобрнауки России от 21 августа 2013 г. № ВК-316/07 «Об организациях для детей-сирот», в соответствии с которыми к организациям для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, могут относиться организации различной ведомственной принадлежности, в том числе образовательные и медицинские организации, а также организации, оказывающие социальные услуги.

Согласно этим разъяснениям, основанным на положениях Федерального закона 273-ФЗ, организация для детей-сирот и детей, оставшимся без попечения родителей, будет относиться к образовательной организации, медицинской организации или организации, оказывающей социальные услуги, в зависимости от основного вида деятельности, осуществляемого организацией.

Например, организация для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, будет относиться к образовательной организации в случае, если она будет осуществлять образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности; к медицинской организации, если она будет осуществлять медицинскую деятельность в качестве основного вида; к организации, оказывающей социальные услуги, если она будет осуществлять социальные услуги в качестве основного вида деятельности (содержание, защита прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей).

При этом в соответствии со статьей 108 Федерального закона № 273-ФЗ организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, являющиеся специальными (коррекционными) образовательными организациями для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, должны быть до 1 января 2016 года переименованы в общеобразовательные организации в силу закона. В остальных случаях в отношении каждой организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, относящейся в настоящее время к образовательным организациям, учредитель должен принять решение индивидуально с учетом региональных особенностей, например, возможности организовать обучение контингента соответствующей организации в иных близлежащих образовательных организациях.

Таким образом, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации до 1 января 2016 г. (а в целях регулирования продолжительности отпусков – незамедлительно) должны определить:

основной вид деятельности организаций для детей-сирот;

привести наименования и уставы организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, относящихся в настоящее время к образовательным организациям, в соответствие с Федеральным законом об образовании (часть 5 статьи 108 Федерального закона).

Исходя из изложенного, если организация для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, согласно уставу будет по-прежнему относиться к образовательной организации, т.е. будет осуществлять образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности, являясь общеобразовательной организацией, то при предоставлении ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам и руководителям образовательной организации необходимо руководствоваться разделом III приложения к постановлению Правительства РФ № 466.

В случае, когда организация для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, будет отнесена к медицинской организации (если основным видом ее деятельности станет медицинская деятельность) или к организации, оказывающей социальные услуги (если основным видом деятельности будет являться деятельность по оказанию социальных услуг: содержание, защита прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей), то при предоставлении ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников необходимо будет руководствоваться разделом IV приложения к постановлению Правительства РФ № 466 «Организации, осуществляющие обучение».

***Раздел 8. Продолжительность основного отпуска педагогических***

***работников организаций, осуществляющих обучение.***

Организациями, осуществляющими обучение, в соответствии с пунктом 19 статьи 2 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ являются юридические лица, осуществляющие на основании лицензии наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности.

В целях предоставления ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с разделом IV приложения к постановлению Правительства РФ № 466 к организациям, осуществляющим обучение на основании соответствующей лицензии, относятся организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (которые согласно устава не отнесены к общебразовательным организациям), организации, осуществляющие лечение, организации, осуществляющие социальное обслуживание, центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, создаваемые в соответствии со статьей 42 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Согласно статье 21 Федерального закона № 273-ФЗ на педагогических работников организаций, осуществляющих обучение, распространяются права (включая право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск) и социальные гарантии педагогических работников «таких», т.е. соответствующих, образовательных организаций.

Педагогическими работниками, в том числе в организациях, осуществляющих обучение, в соответствии с пунктом 21 ст. 2 указанного закона являются физические лица, которые состоят в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность (т.е. с образовательной организацией или организацией, осуществляющей обучение), и выполняют обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

Исходя из изложенного, а также в соответствии со статьей 334 Трудового кодекса РФ в разделе IY приложения к постановлению Правительства РФ № 466 педагогическим работникам, должности которых указаны в разделе I Номенклатуры должностей, работающих в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организациях, осуществляющих лечение, организациях, осуществляющих социальное обслуживание, центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, создаваемых в соответствии со статьей 42 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предусмотрен продолжительностью 56 календарных дней.

В других организациях, осуществляющих обучение (т.е. в организациях, не перечисленных в пункте 2 раздела IV приложения к постановлению Правительства РФ № 466), педагогическим работникам, должности которых указаны в разделе I Номенклатуры должностей, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 42 календарных дня.

***Раздел 9. Особенности регулирования продолжительности ежегодных отпусков отдельных категорий работников, для которых постановлением Правительства РФ № 466 не сохранена продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков***

В связи с признанием утратившим силу постановления Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 (с изменениями и дополнениями) отсутствует правовое основание для предоставления ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков для руководителей и иных работников организаций, не являющихся образовательными организациями, которыми они пользовались до принятия постановления Правительства РФ № 466.

К ним относятся:

- директора (заведующие), их заместители, заведующие отделами и другими структурными подразделениями, методисты, педагоги-психологи учебных, учебно-методических, методических кабинетов (центров);

- директора (заведующие) организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (если основной целью их деятельности в соответствии с уставом не является образовательная деятельность), их заместители, руководители структурных подразделений, их заместители;

- заведующие педагогической частью учреждений здравоохранения, учреждений и организаций социального обслуживания.

Для указанных работников ежегодный основной отпуск, после вступления в силу постановления Правительства РФ № 466 должен предоставляться общеустановленной продолжительности, составляющей 28 календарных дней.

Вместе с тем, до возможного урегулирования в централизованном порядке вопросов продолжительности отпусков перечисленных категорий работников, которые в соответствии с постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 (с изменениями и дополнениями) пользовались ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми отпусками, может быть решен вопрос о сохранении прежней продолжительности отпуска указанных работников путем отнесения соответствующих должностей работников к работникам с ненормированным рабочим днем, учитывая, что руководители и другие работники учебных, учебно-методических, методических кабинетов (центров), а также руководители других организаций, не являющихся образовательными организациями, как правило, привлекаются к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени.

Поскольку действующим законодательством максимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска для работников с ненормированным рабочим днем не установлена, то указанным работникам в порядке, установленном статьей 119 ТК РФ, может быть установлен ежегодный дополнительный отпуск, общая продолжительность которого с учетом ежегодного основного оплачиваемого отпуска будет составлять либо 42, либо 56 календарных дней.

При решении указанного вопроса необходимо 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.

***Раздел 10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск***

***работникам с ненормированным рабочим днем***

В соответствии со статьей 119 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 № 90-ФЗ) 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.

[Порядок](consultantplus://offline/ref=75AE1283B42A93B766EEF71A15A9F60B59A3974D273BAB3B92084A9CF1331E4D48F0ABB6C3C91398V4wEI) и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в федеральных государственных учреждениях нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, в государственных учреждениях субъекта Российской Федерации нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (часть вторая в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=75AE1283B42A93B766EEF71A15A9F60B59A39F4B253AAB3B92084A9CF1331E4D48F0ABB6C3C9139AV4w3I) от 02.04.2014 № 55-ФЗ).

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 организаций, 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 федеральных государственных учреждениях» (с изменениями и дополнениями)*

Как было указано выше, эти правила не устанавливают ни перечней работников, ни конкретную продолжительность дополнительного отпуска.

Согласно указанному постановлению Правительства РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам федеральных государственных учреждений, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным актом учреждения.

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в [порядке](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_169431/), установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

***Раздел 11. 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 регулируется статьей 117 ТК РФ (в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=75AE1283B42A93B766EEF71A15A9F60B59A0984C2239AB3B92084A9CF1331E4D48F0ABB6C3C9119BV4w1I) от 28.12.2013 № 421-ФЗ)

В соответствии с указанной статьей ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам [специальной оценки](consultantplus://offline/ref=75AE1283B42A93B766EEF71A15A9F60B59A39A4C273FAB3B92084A9CF1331E4D48F0ABB6C3C9129FV4w5I) условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в [части первой](#Par1734) настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную [частью второй](#Par1735) статьи 117 ТК РФ, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

Согласно Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 – 2017 годы, заключенному между Минобрнауки России и Общероссийским профсоюзом образования, обращено внимание на необходимость проведения взамен аттестации рабочих мест специальной оценки условий труда, по результатам которой работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются гарантии и компенсации.

Одновременно Соглашением закреплено, что до проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда за работниками сохраняются гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, установленные им до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ. Это означает, что работодатель таким работникам по-прежнему должен предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, предусмотренной трудовым договором, но не менее 7 календарных дней.

Соглашение закрепляет также обязанность работодателя обеспечивать установление конкретных размеров компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

***Раздел 13. 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, включается лишь время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность не 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 организациях.

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 организации с учетом специфики его деятельности.

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

***Раздел 14. 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 настоящего комментария «Реализация права на отпуск при увольнении работника»).

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 может включаться совместителю в стаж, дающий право на отпуск или выплату компенсации за неиспользованный отпуск, если он не превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

***Раздел 15. 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 организации.

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.

Во избежание 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.

***Раздел 16. 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 выплата: 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 организациях невозможно, поскольку период отпусков работников, как правило, совпадает с каникулярным периодом для обучающихся или сокращением объема работы в летний период 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 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.

Необходимо заметить, что 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.

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.

В соответствии с указанной статьей ТК РФ (в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=A41BBF439A49B2D4D02901D8E95CD83B3AF3645493FE49EBE473CB1DE813F5E4F0FAD8E11AFED840W0wBI) от 28.12.2013 № 421-ФЗ) 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.

***Раздел 17. 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. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

***Раздел 18. 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.

***Раздел 19. 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.

Исчисление среднего заработка для оплаты отпуска осуществляется в соответствии со статьей 139 ТК РФ в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (в ред. постановлений Правительства РФ от 11.ноября 2009 № 916, от 25 марта 2013 № 257).

При применении указанного постановления Правительства РФ необходимо при расчете среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска использовать среднемесячное число календарных дней, равное 29,3, вместо среднемесячного числа календарных дней, равного 29,4, в соответствии с изменениями, внесенными Федеральным законом от 02 апреля 2014 № 55-ФЗ в статью 139 Трудового кодекса РФ.

Педагогическим работникам образовательных организаций, выполняющим педагогическую работу на должностях с разной продолжительностью отпуска (например, воспитатель дошкольной группы в общеобразовательной организации и учитель либо воспитатель в группе продленного дня этой же школы), а также педагогическую работу помимо основной работы в той же образовательной организации 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 раздельно;

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 профессиональных образовательных организациях за преподавательскую работу лицам, ведущим ее помимо основной работы, осуществляется по окончании учебного года независимо от времени предоставления отпуска по основной должности.

1. Подраздел 1 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 33, ст. 4381). [↑](#footnote-ref-1)
2. Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 53, ст. 7598; 2013, № 19,   
   ст. 2326; № 23, ст. 2878; № 27, ст. 3462; № 30, ст. 4036; № 48, ст. 6165; 2014, № 6, ст. 562, ст. 566; № 19, ст. 2289; № 22, ст. 2769, № 23, ст. 2933; № 26, ст. 3388; № 30, ст. 4263. [↑](#footnote-ref-2)
3. [Статья 190](garantF1://12025268.190) Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878). [↑](#footnote-ref-3)
4. Режим рабочего времени преподавателей, отнесённых к профессорско-преподавательскому составу, организаций, реализующих образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы, определён в [главе VII](#sub_94) настоящих Особенностей. [↑](#footnote-ref-4)
5. [Часть 9 статьи 47](garantF1://70191362.108583) Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 53, ст. 7598; 2013, N 19, ст. 2326; N 23, ст. 2878; N 27, ст. 3462, N 30, ст. 4036, N 48, ст. 6165; 2014, N 6, ст. 562, ст. 566; N 19, ст. 2289; N 22, ст. 2769; N 23, ст. 2930, ст. 2933; N 26, ст. 3388; N 30, ст. 4217, ст. 4257, ст. 4263; 2015, N 1, ст. 42, ст. 53, ст. 72; N 14, ст. 2008; N 27, ст. 3951, ст. 3989; N 29, ст. 4339, ст. 4364; N 51, ст. 7241; 2016, N 1, ст. 8, ст. 9, ст. 24, ст. 78; 2016, N 10, ст; 1320) [↑](#footnote-ref-5)
6. Применяется в части, не противоречащей положениям Трудового кодекса РФ (см. сноски к конкретным пунктам данного постановления) (примеч.автора) [↑](#footnote-ref-6)
7. Об оставлении без удовлетворения заявления о признании недействующим подпункта "а" пункта 1 см. решение Верховного Суда РФ от 26.04.2004 № ГКПИ 04-561 (примеч.автора).

   Определением Верховного Суда РФ от 05.08.2004 № КАС 04-295 указанное решение оставлено без изменения (примечан.автора). [↑](#footnote-ref-7)
8. Ограничение работы по совместительству 16-ю часами в неделю применяться не должно, как противоречащее статье 284 ТК РФ, устанавливающей, что продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (примеч. автора). [↑](#footnote-ref-8)
9. (примеч. автора). [↑](#footnote-ref-9)
10. См. сноску 7 по применению указанного постановления (примеч.автора) [↑](#footnote-ref-10)
11. Какие обучающиеся относятся к обучающимся с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицам, нуждающимся в длительном лечении, см. раздел 2 настоящего комментария «Основные условия, определяющие конкретную продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работников сферы образования

    [↑](#footnote-ref-11)
12. По вопросам предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска руководителей, указанных в подразделе 2 раздела II Номенклатуры должностей, см. раздел 3 настоящего комментария «Особенности регулирования ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков руководителей образовательных организаций». [↑](#footnote-ref-12)
13. По вопросам предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска руководителей, указанных в подразделе 2 раздела II Номенклатуры должностей, см. раздел 3 настоящего комментария «Особенности регулирования ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков руководителей образовательных организаций». [↑](#footnote-ref-13)
14. По вопросам предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска руководителей, указанных в подразделе 2 раздела II Номенклатуры должностей, см. раздел 3 настоящего комментария «Особенности регулирования ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков руководителей образовательных организаций». [↑](#footnote-ref-14)