

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

## **ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ**



**ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ**

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

**СБОРНИК НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ  
С КОММЕНТАРИЯМИ**

**(Издание 3-е переработанное и дополненное)**

**Челябинск, май 2025 г.**

## **Предисловие**

### **Уважаемые коллеги!**

Настоящий информационный бюллетень подготовлен в связи с принятием новых нормативных правовых актов, регулирующих продолжительность и порядок предоставления 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.

Наряду с нормативными правовыми актами настоящий информационный бюллетень содержит:

ответы экспертов Профсоюза на актуальные вопросы по продолжительности ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков;

комментарий к Номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», с которой непосредственно связано применение постановления Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

комментарий к нормативным правовым актам, регулиующим вопросы продолжительности ежегодных основных и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работников образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Конституция Российской Федерации (Извлечение)</b>	<b>5</b>
<b>Трудовой кодекс Российской Федерации (Извлечения)</b>	<b>5</b>
<b>Глава 52. Особенности регулирования труда педагогических работников</b>	
<b>Статья 334. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск</b>	
<b>Статья 335. Длительный отпуск педагогических работников</b>	
<b>Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Извлечения)</b>	<b>6</b>
Статья 47. Правовой статус педагогических работников (извлечение)	
Статья 51. Правовой статус руководителя образовательной организации (извлечение)	
Статья 52. Иные работники образовательных организаций (извлечение).	
<b>Постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (в ред. Постановления Правительства РФ от 11.07.2024 № 940)</b>	<b>7</b>
<b>Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (в ред. Постановления Правительства РФ от 11.07.2024 № 940)</b>	<b>7</b>
<b>Комментарий к Номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций</b>	<b>11</b>
<b>Постановление Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»</b>	<b>17</b>
<b>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</b>	<b>19</b>
<b>Письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 8 ноября 2024 года № 08-1534/583</b>	<b>25</b>
<b>Постановление Правительства Российской Федерации от 10 февраля 2025 г. № 128 «О предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях»</b>	<b>27</b>

<b>Правила предоставления</b> ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях	<b>28</b>
<b>Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации</b> от 17 марта 2025 г. № 236 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года	<b>30</b>
<b>Порядок предоставления</b> педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года	<b>31</b>
<b>Постановление Правительства Российской Федерации</b> от 24 апреля 2025 г. № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы	<b>33</b>
<b>Вступает в силу с 1 сентября 2025</b>	
<b>Постановление Правительства Российской Федерации</b> от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»	<b>43</b>
<b>Применяется до 1 сентября 2025 года</b>	
Ответы экспертов Профсоюза на актуальные вопросы по продолжительности ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков	<b>81</b>

# 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

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

<...>

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

<...>

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

<...>

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

<...>

**3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;**

<...>

**Статья 51. Правовой статус руководителя образовательной организации.**

<...>

7. Права и социальные гарантии, предусмотренные для педагогических работников пунктами 3 и 5 части 5 статьи 47 настоящего Федерального закона, а также установленные в соответствии с частью 10 статьи 47 настоящего Федерального закона предоставляются руководителям образовательных организаций.

(в ред. Федеральных законов от 01.03.2020 № 45-ФЗ, от 19.12.2023 № 618-ФЗ)

<...>

**Статья 52. Иные работники образовательных организаций**

<...>

4. Заместителям руководителей образовательных организаций, руководителям структурных подразделений образовательных организаций и их заместителям предоставляются права и социальные гарантии, предусмотренные для педагогических работников пунктом 3 части 5 статьи 47 настоящего Федерального закона в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, а также пунктом 5 части 5 статьи 47 настоящего Федерального закона, и установленные в соответствии с частью 10 статьи 47 настоящего Федерального закона (в ред. Федеральных законов от 13.06.2023 № 219-ФЗ, от 19.12.2023 № 618-ФЗ).

---

**Постановление Правительства Российской Федерации  
от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей  
педагогических работников организаций, осуществляющих  
образовательную деятельность, должностей руководителей  
образовательных организаций  
(в ред. Постановления Правительства РФ от 11.07.2024 № 940)**

В соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемую номенклатуру должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2. Признать утратившим силу постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 33, ст. 4381).

Председатель Правительства  
Российской Федерации

М.МИШУСТИН

Утверждена  
постановлением Правительства  
Российской Федерации  
от 21 февраля 2022 г. № 225

**Номенклатура должностей педагогических работников организаций,  
осуществляющих образовательную деятельность, должностей  
руководителей образовательных организаций  
(в ред. постановления правительства РФ от 11.07.2024 № 940)**

**I. Должности педагогических работников организаций,  
осуществляющих образовательную деятельность**

- 1. Должности педагогических работников, отнесенных  
к профессорско-преподавательскому составу**  
Ассистент  
Декан факультета

Начальник факультета  
Директор института  
Начальник института  
Доцент  
Заведующий кафедрой  
Начальник кафедры  
Заместитель начальника кафедры  
Профессор  
Преподаватель  
Старший преподаватель

## **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 и защиты Родины  
(в ред. Постановления Правительства РФ от 11.07.2024 № 940)  
Руководитель физического воспитания  
Советник директора по воспитанию и взаимодействию  
с детскими общественными объединениями  
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 образовательных организаций, руководителей структурных подразделений и их заместителей, иные должности руководителей**

Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) образовательной организации  
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 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 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.

7. Должность «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» может при необходимости вводиться в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (за исключением образовательных программ дошкольного образования) и (или) образовательным программам среднего профессионального образования.

8. При заключении трудовых договоров с работниками, занимающими должности, предусмотренные в подразделе 2 раздела I, наряду с наименованием их должности могут указываться:

преподаваемые учебные предметы, курсы, дисциплины, специальности и иное – для учителей и преподавателей;

наименования кружков, секций, клубов, студий, оркестров, творческих коллективов и иное – для педагогов дополнительного образования и старших педагогов дополнительного образования;

виды спорта, виды и направления спортивной подготовки (включая подготовку по хореографии, акробатике) – для тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей.

---

### **Комментарий к Номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций**

Правительством Российской Федерации постановлением от 21 февраля 2022 года № 225 «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, впервые был принят в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 с аналогичным наименованием.

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 прав 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 ОКПДТР, 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 ОКПДТР 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 практически сформирована на основе Единого квалификационного справочника 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).

Исключение предусмотрено по двум должностям.

Должность «преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности» претерпела изменение наименования, поскольку в соответствии с постановлением Правительства РФ от 11.07.2024 № 940 эта должность стала именоваться «преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины».

Кроме того, Номенклатура была дополнена должностью «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями».

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 правовой 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 из 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 связаны с заключением трудового договора, которому предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, а также с его прекращением по истечении срока трудового договора в установленных случаях, 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.

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. № 1н.

Наименование должности «логопед», предусмотренное в подразделе 1 раздела I Номенклатуры, в образовательных организациях не применяется, а используется только в 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.**

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. № 1н., относится к должностям работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала.

Примечание 5, устанавливающее, что должность «президент» предусматривается 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 3 апреля 2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»**

В соответствии со статьей 334 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 47, 51 и 52 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» Правительство Российской Федерации постановляет:

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. Установить, что действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие со дня вступления в силу постановления Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в части должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

3. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2015, № 21, ст. 3105);

постановление Правительства Российской Федерации от 7 апреля 2017 № 419 «О внесении изменений в приложение к постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2017, № 16, ст. 2415).

4. Настоящее постановление вступает в силу с 1 сентября 2024 г. и действует по 31 августа 2029 г.

Председатель Правительства  
Российской Федерации

М.МИШУСТИН

Приложение  
к постановлению Правительства  
Российской Федерации  
от 3 апреля 2024 г. № 415

**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**

Наименования должностей работников	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска
<b>I. Дошкольные образовательные организации</b>	
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 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей), за исключением педагогических работников, указанных в пункте 4 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	42

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	
4. Педагогические работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела 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
<b>II. Организации дополнительного образования</b>	
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	42
2. Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры	42

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
4. Педагогические работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей, работающие в образовательных организациях дополнительного образования детей в области искусств (детские школы искусств)	56
5. Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей, организаций дополнительного образования в области искусств (детские школы искусств)	56
6. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, организаций дополнительного образования в области искусств (детские школы искусств) при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью	56
7. Педагоги дополнительного образования, тренеры-преподаватели и старшие тренеры-преподаватели, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56

<b>III. Общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования</b>	
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 с обучающимися дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися 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
<b>IV. Организации, осуществляющие обучение</b>	
1. Педагогические работники, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей, за исключением должностей педагогических работников, указанных в пункте 2 настоящего раздела	42

<p>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, оздоровление и (или) отдых, организациях, осуществляющих социальное обслуживание, а также в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, создаваемых в соответствии со статьей 42 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»</p>	<p>56</p>
<p><b>V. Образовательные организации, имеющие право реализации основных и дополнительных образовательных программ, не относящихся к типу таких образовательных организаций, и действующие в целях выявления и поддержки лиц, проявивших выдающиеся способности, а также лиц, добившихся успехов в учебной деятельности, научной (научно-исследовательской) деятельности, творческой деятельности и физкультурно-спортивной деятельности (нетиповые образовательные организации)</b></p>	
<p>1. Педагогические работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей, осуществляющие обучение по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеразвивающим программам, за исключением должностей педагогических работников, указанных в пункте 5 настоящего раздела</p>	<p>42</p>
<p>2. Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей</p>	<p>42</p>
<p>3. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной деятельностью по образовательным</p>	<p>42</p>

программам дошкольного образования и дополнительным общеразвивающим программам	
4. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью	42
5. Педагогические работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей, осуществляющие обучение по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеразвивающим программам, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56
6. Педагогические работники, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей, осуществляющие обучение по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования, основным профессиональным образовательным программам и дополнительным профессиональным программам	56
7. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной деятельностью по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования, основным профессиональным образовательным программам и дополнительным профессиональным программам	56

**Письмо Министерства просвещения Российской Федерации  
и Профсоюза работников народного образования и науки Российской  
Федерации от 8 ноября 2024 года № 08-1534/583**

Департамент кадровой политики Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийский Профсоюз образования в связи с поступающими запросами о применении постановления Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 года № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (далее – постановление № 415) в части продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска педагогических работников, замещающих в образовательных организациях должности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, разъясняют.

Пунктом 2 постановления № 415 установлено, что действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие со дня вступления в силу постановления Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – постановление № 225), в части должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Следовательно, советники директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее – советник директора) приобрели право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (далее – отпуск), составляющий 56 календарных дней, предусмотренный разделом III приложения к постановлению № 415, со дня вступления в силу постановления № 225.

Исходя из того, что постановление № 225 вступило в силу со 2 марта 2022 года, право у педагогических работников, замещающих должность советников директора в общеобразовательных организациях и организациях среднего профессионального образования, на отпуск продолжительностью 56 календарных дней возникло со 2 марта 2022 года, в связи с чем должны быть внесены соответствующие изменения в трудовые договоры этих работников путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору.

Таким образом, если работник замещал должность советника директора не ранее чем со 2 марта 2022 года и ему при работе в этой должности после 2 марта 2022 года предоставлялся отпуск продолжительностью менее 56 календарных дней (в 2022, в 2023 и 2024

годах), то он имеет право на предоставление ему неиспользованной части отпуска в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем.

При утверждении графика отпусков на 2024 год могут быть учтены положения части первой статьи 125 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), допускающие по соглашению между работником и работодателем разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отмечаем, что такое разделение отпуска на части может быть применено и к недополученной части отпуска за 2022, 2023 и 2024 годы.

Кроме того, могут быть применены положения статьи 126 ТК РФ, согласно которым 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 может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Обращаем также внимание на то, что финансовое обеспечение образовательных организаций осуществляется из расчета на 12 месяцев, в течение которых работнику выплачивается заработная плата за работу и осуществляется оплата отпуска. Увеличение продолжительности отпуска в текущем году за счет недополученной части отпуска за предыдущий год не требует увеличения средств, если не требуется замена педагогического работника на период его отпуска.

Следует учитывать, что просьба работника о замене части отпуска денежной компенсацией и желание досрочно выйти на работу может совпадать с интересами организации и наличием у нее финансовой возможности, возникающей у нее в связи с необходимостью направить этого работника для замены отсутствующего по болезни другого работника, которому через три дня болезни будет выплачиваться пособие из средств социального страхования, а не из средств работодателя.

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

Важно учитывать, что замена отпуска по письменному заявлению работника денежной компенсацией в каникулярный период, установленный для обучающихся, нецелесообразна, поскольку в этот период вместо отпуска работник должен выполнять свои должностные обязанности, которые в каникулярный период в полном объеме выполняться не могут.

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

Исходя из изложенного, просим обеспечить контроль за ходом выполнения положений пункта 2 постановления № 415 в части предоставления по должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, составляющего 56 календарных дней, и неиспользованной части отпуска за предыдущие годы при составлении графика отпусков в соответствии с порядком, установленным статьей 123 ТК РФ, а также за внесением соответствующих изменений в трудовые договоры.

Директор Департамента кадровой  
политики Министерства просвещения  
Российской Федерации

И.А.КОКОЕВА

Заместитель Председателя  
Профессионального союза  
работников народного образования  
и науки Российской Федерации

Т.В.КУПРИЯНОВА

---

**Постановление Правительства Российской Федерации от 10 февраля  
2025 г. № 128 «О предоставлении ежегодного дополнительного  
оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем  
в федеральных государственных учреждениях»**

В соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемые Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях.

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 51, ст. 5081);

постановление Правительства Российской Федерации от 30 сентября 2014 г. № 993 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 г. № 884» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2014, № 40, ст. 5442).

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 сентября 2025 г.

Председатель Правительства  
Российской Федерации

М.МИШУСТИН

Утверждены  
постановлением Правительства  
Российской Федерации  
от 10 февраля 2025 г. № 128

**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 – дополнительный отпуск) предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам федеральных государственных учреждений (далее соответственно – учреждения, работники).

2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или иным локальным нормативным актом учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются работники, эпизодически привлекаемые по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, включая работников, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, работников, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также работников, 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 дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или иным локальным нормативным актом 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.

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

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.

---

**Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17 марта 2025 г. № 236 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года**

(Зарегистрировано в Минюсте России 10 апреля 2025 г. № 81803)

В соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», подпунктом 4.2.27 пункта 4 Положения о Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июня 2018 г. № 682, приказываю:

1. Утвердить прилагаемый Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года.

2. Признать утратившими силу:

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 июня 2016 г., регистрационный № 42532);

приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июня 2020 г. № 748 «О внесении изменения в Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 3 августа 2020 г., регистрационный № 59142).

3. Настоящий приказ вступает в силу с 1 сентября 2025 г. и действует до 1 сентября 2030 г.

Министр  
В.Н.ФАЛЬКОВ

Утвержден  
приказом Министерства науки  
и высшего образования  
Российской Федерации  
от 17 марта 2025 г. № 236

**Порядок предоставления педагогическим работникам организаций,  
осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска  
сроком до одного года**

1. Педагогические работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее соответственно – педагогические работники, организация, длительный отпуск) не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

2. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

3. При предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска учитывается:

3.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

3.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

3.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

4. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

5. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

6. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

---

**Применяется с 1 сентября 2025 года**

**ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ  
от 24 апреля 2025 г. № 540**

**Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы**

В соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.
2. Признать утратившими силу акты Правительства Российской Федерации по перечню согласно приложению.
3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 сентября 2025 г. Пункт 1 настоящего постановления действует до 1 сентября 2031 г.

Председатель Правительства  
Российской Федерации

М.МИШУСТИН

Утверждено  
постановлением Правительства  
Российской Федерации  
от 24 апреля 2025 г. № 540

**Положение  
об особенностях порядка исчисления средней заработной платы**

1. Настоящее Положение устанавливает особенности порядка исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – средний заработок).

2. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся:

- а) заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время;

б) заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу по сдельным расценкам;

в) заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг), или комиссионное вознаграждение;

г) заработная плата, выданная в неденежной форме;

д) денежное вознаграждение (денежное содержание), начисленное за отработанное время лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, руководителям государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, депутатам, членам выборных органов местного самоуправления, выборным должностным лицам местного самоуправления, членам избирательных комиссий, действующих на постоянной основе;

е) денежное содержание, начисленное муниципальным служащим за отработанное время;

ж) начисленные в редакциях средств массовой информации и организациях искусства гонорары работников, состоящих в списочном составе этих редакций и организаций, и (или) оплата их труда, осуществляемая по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения;

з) заработная плата, начисленная преподавателям профессиональных образовательных организаций за часы преподавательской работы сверх установленной и (или) уменьшенной годовой учебной нагрузки за текущий учебный год, независимо от времени начисления;

и) заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении предшествующего событию календарного года, обусловленная системой оплаты труда, независимо от времени начисления;

к) надбавки и доплаты за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, руководство бригадой и другие;

л) выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

м) вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций;

н) премии, денежные поощрения и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;

о) другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя.

3. Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

4. Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

5. При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

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

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

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

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

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

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

6. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период или за период, превышающий расчетный период, либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения, средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период, равный расчетному.

7. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период и до начала расчетного периода, средний заработок определяется исходя из размера заработной платы, фактически начисленной за фактически отработанные работником дни в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка.

8. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период, до начала расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, средний заработок определяется исходя из установленной ему тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

9. При определении среднего заработка используется средний дневной заработок в следующих случаях:

для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска;

для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, кроме случая определения среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате.

Средний месячный заработок для расчета выходного пособия определяется путем умножения среднего дневного заработка на среднее количество рабочих дней, приходящихся на один месяц в году.

Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии, денежные поощрения и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

10. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3).

В случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,3), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах.

Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,3) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

11. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели.

12. При работе на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня) средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии с пунктами 10 и 11 настоящего Положения.

13. При определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, используется средний часовой заработок (кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска).

Средний часовой заработок рассчитывается путем деления суммы заработной платы работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, фактически начисленной за отработанные рабочие часы в расчетном периоде, включая премии, денежные поощрения и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество рабочих часов, фактически отработанных таким работником в расчетном периоде.

Средний заработок работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, определяется путем умножения среднего часового

заработка на количество рабочих часов по графику такого работника в периоде, подлежащем оплате.

Средний месячный заработок для расчета выходного пособия определяется путем умножения среднего часового заработка на среднее количество рабочих часов, приходящихся на один месяц в году.

Среднее количество рабочих часов, приходящихся на один месяц в году, рассчитывается путем деления количества рабочих часов в году, рассчитанного в соответствии с установленной для соответствующего работника продолжительностью рабочего времени, на 12.

14. При определении среднего заработка для оплаты дополнительных учебных отпусков оплате подлежат все календарные дни (включая нерабочие праздничные дни), приходящиеся на период таких отпусков, предоставляемых в соответствии со справкой-вызовом учебного заведения.

15. При определении среднего заработка премии, денежные поощрения и вознаграждения учитываются в следующем порядке:

ежемесячные премии, денежные поощрения и вознаграждения – фактически начисленные в расчетном периоде, но не более одной выплаты за каждый показатель за каждый месяц расчетного периода;

премии, денежные поощрения и вознаграждения за период работы, превышающий один месяц, – фактически начисленные в расчетном периоде за каждый показатель, если продолжительность периода, за который они начислены, не превышает продолжительности расчетного периода, и в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода, если продолжительность периода, за который они начислены, превышает продолжительность расчетного периода;

вознаграждение по итогам работы за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), иные вознаграждения по итогам работы за год, начисленные за предшествующий событию календарный год, – независимо от времени начисления вознаграждения.

В случае если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения, премии, денежные поощрения и вознаграждения учитываются при определении среднего заработка пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде, за исключением премий, начисленных за фактически отработанное время в расчетном периоде (ежемесячные, ежеквартальные и др.).

Если работник проработал неполный рабочий период, за который начисляются премии, денежные поощрения и вознаграждения, и они были начислены пропорционально отработанному времени, такие премии,

денежные поощрения и вознаграждения учитываются при определении среднего заработка исходя из фактически начисленных сумм в порядке, установленном настоящим пунктом.

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

если повышение произошло в расчетный период, – выплаты, учитываемые при определении среднего заработка и начисленные в расчетном периоде за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных в месяце последнего повышения тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения, на тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение, установленные в каждом из месяцев расчетного периода;

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

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

В случае если при повышении в организации (филиале, представительстве или ином структурном подразделении организации) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения изменяются перечень ежемесячных выплат к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению и (или) их размеры, средний заработок повышается на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления вновь установленных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения и ежемесячных выплат на ранее установленные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и ежемесячные выплаты.

При повышении среднего заработка учитываются тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и выплаты, установленные к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в фиксированном размере (проценты, кратность), за исключением выплат, установленных к тарифным ставкам,

окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в диапазоне значений (проценты, кратность).

При повышении среднего заработка выплаты, учитываемые при определении среднего заработка, установленные в абсолютных размерах, не повышаются.

17. Средний заработок, определенный для оплаты времени вынужденного прогула, подлежит повышению на коэффициент, рассчитанный путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных работнику с даты фактического начала работы после его восстановления на прежней работе, на тарифную ставку, оклад (должностной оклад), денежное вознаграждение, установленные в расчетном периоде, если за время вынужденного прогула в организации (филиале, представительстве или ином структурном подразделении организации) повышались тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение.

При этом в отношении выплат, установленных в фиксированном размере и в абсолютном размере, действует порядок, установленный пунктом 16 настоящего Положения.

18. Во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда».

19. Лицам, работающим на условиях совместительства, средний заработок определяется в порядке, установленном настоящим Положением.

20. Для исчисления среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных и муниципальных учреждений, государственных и муниципальных унитарных предприятий (далее – фонды, учреждения, предприятия), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников фондов, учреждений, предприятий (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в целях определения предельного уровня их соотношения:

среднемесячная заработная плата работников фондов, учреждений, предприятий (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется путем деления суммы

фактически начисленной заработной платы (включая выплаты, предусмотренные пунктом 2 настоящего Положения) таких работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) на среднесписочную численность таких работников (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) за соответствующий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году). Определение среднесписочной численности указанных работников за соответствующий календарный год осуществляется в соответствии с методикой, используемой для целей федерального статистического наблюдения;

среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера фонда, учреждения, предприятия определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы (включая выплаты, предусмотренные пунктом 2 настоящего Положения) соответствующему руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру за календарный год на 12 (количество месяцев в году). Если руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер фонда, учреждения, предприятия состоял в трудовых отношениях с фондом, учреждением, предприятием неполный календарный год, то среднемесячная заработная плата определяется исходя из фактически отработанных соответствующим руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером полных календарных месяцев.

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера фонда, учреждения, предприятия осуществляется отдельно по должностям руководителя, главного бухгалтера и по каждой должности заместителя руководителя.

В фактической начисленной заработной плате для определения среднемесячной заработной платы, рассчитываемой в соответствии с абзацами первым - третьим настоящего пункта, не учитываются выплаты, предусмотренные пунктом 3 настоящего Положения, компенсации, выплачиваемые при прекращении трудового договора, в том числе за неиспользованный отпуск.

В случаях выполнения руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером работы по совмещению должностей (профессий) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы, начисленные как по основной должности (профессии), так и по совмещаемой должности (профессии), а также начисленные за исполнение обязанностей временно отсутствующего

работника без освобождения от основной работы. При работе по совместительству в фактически начисленной заработной плате учитываются только суммы фактически начисленной заработной платы по должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

Приложение  
к постановлению Правительства  
Российской Федерации  
от 24 апреля 2025 г. № 540

### **Перечень утративших силу актов Правительства Российской Федерации**

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2007, № 53, ст. 6618).

2. Постановление Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2009 г. № 916 «О внесении изменений в пункт 16 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2009, № 47, ст. 5656).

3. Пункт 67 изменений, которые вносятся в акты Правительства Российской Федерации по вопросам деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 25 марта 2013 г. № 257 «Об изменении и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации по вопросам деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 13, ст. 1559).

4. Постановление Правительства Российской Федерации от 10 июля 2014 г. № 642 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2014, № 29, ст. 4147).

5. Пункт 19 изменений, которые вносятся в акты Правительства Российской Федерации, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 15 октября 2014 г. № 1054 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2014, № 43, ст. 5892).

6. Пункт 1 изменений, которые вносятся в акты Правительства Российской Федерации, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2016 г. № 1339 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2016, № 51, ст. 7391).

**Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (в редакции постановлений Правительства РФ от 11.11.2009 № 916, от 25.03.2013 № 257, от 10.07.2014 № 642, от 15.10.2014 № 1054, от 10.12.2016 № 1339)**

**Действует до 1 сентября 2025 года**

В соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

2. Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации давать разъяснения по вопросам, связанным с применением Положения, утвержденного настоящим Постановлением.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 25.03.2013 № 257)

3. Признать утратившим силу Постановление Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 г. № 213 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, № 16, ст. 1529).

Председатель Правительства  
Российской Федерации

В.ЗУБКОВ

Утверждено  
постановлением Правительства  
Российской Федерации  
от 24 декабря 2007 г. № 922

**Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (в редакции постановлений Правительства РФ от 11.11.2009 № 916, от 25.03.2013 № 257, от 10.07.2014 № 642, от 15.10.2014 № 1054, от 10.12.2016 № 1339)**

1. Настоящее Положение устанавливает особенности порядка исчисления средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – средний заработок).

2. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся:

а) заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время;

б) заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу по сдельным расценкам;

в) заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг), или комиссионное вознаграждение;

г) заработная плата, выданная в неденежной форме;

д) денежное вознаграждение (денежное содержание), начисленное за отработанное время лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, депутатам, членам выборных органов местного самоуправления, выборным должностным лицам местного самоуправления, членам избирательных комиссий, действующих на постоянной основе;

е) денежное содержание, начисленное муниципальным служащим за отработанное время;

ж) начисленные в редакциях средств массовой информации и организациях искусства гонорар работников, состоящих в списочном составе этих редакций и организаций, и (или) оплата их труда, осуществляемая по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения;

з) заработная плата, начисленная преподавателям профессиональных

образовательных организаций за часы преподавательской работы сверх установленной и (или) уменьшенной годовой учебной нагрузки за текущий учебный год, независимо от времени начисления;

(в ред. Постановления Правительства РФ от 15.10.2014 № 1054)

и) заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении предшествующего событию календарного года, обусловленная системой оплаты труда, независимо от времени начисления;

к) надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, руководство бригадой и другие;

(в ред. Постановления Правительства РФ от 15.10.2014 № 1054)

л) выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

м) вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций;

(в ред. Постановления Правительства РФ от 15.10.2014 № 1054)

н) премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;

о) другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя.

3. Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

4. Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты

компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

5. При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

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

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

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

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

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

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

6. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период или за период, превышающий расчетный период, либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения, средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период, равный расчетному.

7. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период и до начала расчетного периода, средний заработок определяется исходя из размера заработной платы, фактически начисленной за фактически отработанные работником дни в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка.

8. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период, до начала расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, средний заработок определяется исходя из установленной ему тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

9. При определении среднего заработка используется средний дневной заработок в следующих случаях:

для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска;

для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, кроме случая определения среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате.

Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

10. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3).

(в ред. Постановления Правительства РФ от 10.07.2014 № 642)

В случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,3), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 10.07.2014 № 642)

Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,3) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 10.07.2014 № 642)

11. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели.

12. При работе на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня) средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии с пунктами 10 и 11 настоящего Положения.

13. При определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, используется средний часовой заработок.

Средний часовой заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные часы в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество часов, фактически отработанных в этот период.

Средний заработок определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов по графику работника в периоде, подлежащем оплате.

14. При определении среднего заработка для оплаты дополнительных учебных отпусков оплате подлежат все календарные дни (включая нерабочие праздничные дни), приходящиеся на период таких отпусков, предоставляемых в соответствии со справкой-вызовом учебного заведения.

15. При определении среднего заработка премии и вознаграждения учитываются в следующем порядке:

ежемесячные премии и вознаграждения - фактически начисленные в расчетном периоде, но не более одной выплаты за каждый показатель за каждый месяц расчетного периода;

премии и вознаграждения за период работы, превышающий один месяц, - фактически начисленные в расчетном периоде за каждый показатель, если продолжительность периода, за который они начислены, не превышает продолжительности расчетного периода, и в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода, если продолжительность периода, за который они начислены, превышает продолжительность расчетного периода;

вознаграждение по итогам работы за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), иные вознаграждения по итогам работы за год, начисленные за предшествующий событию календарный год, - независимо от времени начисления вознаграждения.

В случае если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5

настоящего Положения, премии и вознаграждения учитываются при определении среднего заработка пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде, за исключением премий, начисленных за фактически отработанное время в расчетном периоде (ежемесячные, ежеквартальные и др.).

Если работник проработал неполный рабочий период, за который начисляются премии и вознаграждения, и они были начислены пропорционально отработанному времени, они учитываются при определении среднего заработка исходя из фактически начисленных сумм в порядке, установленном настоящим пунктом.

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

если повышение произошло в расчетный период, - выплаты, учитываемые при определении среднего заработка и начисленные в расчетном периоде за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных в месяце последнего повышения тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения, на тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение, установленные в каждом из месяцев расчетного периода;

(в ред. Постановления Правительства РФ от 11.11.2009 № 916)

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

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

В случае если при повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения изменяются перечень ежемесячных выплат к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению и (или) их размеры, средний заработок повышается на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления вновь установленных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения и ежемесячных выплат на ранее установленные

тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и ежемесячные выплаты.

(абзац введен Постановлением Правительства РФ от 11.11.2009 № 916)

При повышении среднего заработка учитываются тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и выплаты, установленные к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в фиксированном размере (проценты, кратность), за исключением выплат, установленных к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в диапазоне значений (проценты, кратность).

При повышении среднего заработка выплаты, учитываемые при определении среднего заработка, установленные в абсолютных размерах, не повышаются.

17. Средний заработок, определенный для оплаты времени вынужденного прогула, подлежит повышению на коэффициент, рассчитанный путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных работнику с даты фактического начала работы после его восстановления на прежней работе, на тарифную ставку, оклад (должностной оклад), денежное вознаграждение, установленные в расчетном периоде, если за время вынужденного прогула в организации (филиале, структурном подразделении) повышались тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение.

При этом в отношении выплат, установленных в фиксированном размере и в абсолютном размере, действует порядок, установленный пунктом 16 настоящего Положения.

18. Во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

19. Лицам, работающим на условиях совместительства, средний заработок определяется в порядке, установленном настоящим Положением.

20. Для исчисления среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных и муниципальных учреждений, государственных и муниципальных унитарных предприятий (далее - фонды, учреждения, предприятия), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы

работников фондов, учреждений, предприятий (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в целях определения предельного уровня их соотношения:

среднемесячная заработная плата работников фондов, учреждений, предприятий (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы (включая выплаты, предусмотренные пунктом 2 настоящего Положения) таких работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) на среднесписочную численность таких работников (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) за соответствующий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году). Определение среднесписочной численности указанных работников за соответствующий календарный год осуществляется в соответствии с методикой, используемой для целей федерального статистического наблюдения;

среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера фонда, учреждения, предприятия определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы (включая выплаты, предусмотренные пунктом 2 настоящего Положения) соответствующему руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру за календарный год на 12 (количество месяцев в году). Если руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер фонда, учреждения, предприятия состоял в трудовых отношениях с фондом, учреждением, предприятием неполный календарный год, то среднемесячная заработная плата определяется исходя из фактически отработанных соответствующим руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером полных календарных месяцев.

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера фонда, учреждения, предприятия осуществляется отдельно по должностям руководителя, главного бухгалтера и по каждой должности заместителя руководителя.

В фактической начисленной заработной плате для определения среднемесячной заработной платы, рассчитываемой в соответствии с абзацами первым - третьим настоящего пункта, не учитываются выплаты, предусмотренные пунктом 3 настоящего Положения, компенсации, выплачиваемые при прекращении трудового договора, в том числе за неиспользованный отпуск.

В случаях выполнения руководителем, заместителями руководителя,

главным бухгалтером работы по совмещению должностей (профессий) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы, начисленные как по основной должности (профессии), так и по совмещаемой должности (профессии), а также начисленные за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. При работе по совместительству в фактически начисленной заработной плате учитываются только суммы фактически начисленной заработной платы по должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.  
(п. 20 введен Постановлением Правительства РФ от 10.12.2016 № 1339)

---

**Комментарий к нормативным правовым актам, регулиującym вопросы продолжительности ежегодных основных и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работников образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение**

***Раздел 1. Нормативные правовые акты, регулирующие продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников и руководителей образовательных 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 3 апреля 2024 г. № 415 «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».

При применении постановления Правительства РФ от 3 апреля 2024 г. № 415 «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 № 415), одновременно необходимо руководствоваться:

- номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «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 № 415 регулируется продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников и руководителей образовательных организаций.

## ***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 дней. **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 нарушением интеллекта, с расстройствами аутистического спектра, с тяжелыми множественными нарушениями развития 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 пяти разделам.

В первых трех разделах приложения к постановлению Правительства РФ № 415 удлиненная продолжительность отпусков определена **только для педагогических работников и руководителей образовательных организаций.**

Четвертый раздел приложения к постановлению Правительства РФ **работников организаций, осуществляющих обучение.**

Пятый раздел приложения определяет продолжительность удлиненных отпусков педагогических работников и руководителей нетиповых образовательных организаций.

В разделе I приложения к постановлению Правительства РФ № 415 удлиненная продолжительность отпуска определена для педагогических работников и руководителей **дошкольных образовательных организаций.**

В разделе II приложения к постановлению Правительства РФ № 415 определена удлиненная продолжительность отпусков педагогических

**работников и руководителей образовательных организаций дополнительного образования.**

В разделе III приложения к постановлению Правительства РФ № 415 продолжительность отпуска для педагогических работников и руководителей **четырёх типов образовательных организаций:**

**- общеобразовательных организаций; профессиональных образовательных организаций; образовательных организаций высшего образования; организаций дополнительного профессионального образования.**

В разделе IV определена продолжительность отпуска **только для педагогических работников организаций, осуществляющих обучение.**

В разделе V приложения к постановлению Правительства РФ № 415 определена удлинённая продолжительность отпуска педагогических работников и руководителей образовательных организаций, имеющих право реализации основных и дополнительных образовательных программ, не относящихся к типу таких образовательных организаций, и действующие в целях выявления и поддержки лиц, проявивших выдающиеся способности, а также лиц, добившихся успехов в учебной деятельности, научной (научно-исследовательской) деятельности, творческой деятельности и физкультурно-спортивной деятельности (нетиповые образовательные организации), предусмотренных частью 5 статьи 77 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Первоначально продолжительность ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусков педагогических работников и руководителей нетиповых образовательных организаций определялась для:

- федеральных государственных бюджетных образовательных учреждений «Международный детский центр «Артек» (приказ Минобрнауки России от 27 апреля 2015 г. № 427);

- федеральных государственных бюджетных образовательных учреждений «Всероссийский детский центр «Орленок» (приказ Минобрнауки России от 2 февраля 2016 г. № 64);

- федеральных государственных бюджетных образовательных учреждений «Всероссийский детский центр «Океан» (приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 543);

- федеральных государственных бюджетных образовательных учреждений «Всероссийский детский центр «Смена» (приказ Минобрнауки России от 5 декабря 2016 г. № 1519).

В связи с тем, что Международный детский центр «Артек»

и Всероссийские детские центры «Орленок», «Океан» и «Смена» в соответствии с учредительными документами реализуют различные образовательные программы (дошкольного образования, начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования, дополнительные общеразвивающие, основные профессиональные и дополнительные профессиональные программы), а также осуществляют мероприятия, направленные на отдых и оздоровление обучающихся, постановлением Правительства Российской Федерации № 415 предусмотрен дифференцированный подход к определению продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений и их заместителям, работающим в указанных нетиповых образовательных организациях, то есть в зависимости от образовательных программ, по которым осуществляется обучение детей, наименований структурных подразделений нетиповых образовательных организаций, в которых работают педагогические работники, руководители структурных подразделений и их заместители.

Следует констатировать, что постановлением Правительства РФ № 415 удлиненная продолжительность отпусков определена не для всех работников, для которых такая продолжительность отпуска предусматривалась ранее, что обосновывалось либо 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.

### ***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 № 415 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 № 415, 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 в наименованиях должностей руководителей, указанных в подразделе 2 раздела II Номенклатуры должностей (заместители руководителей учреждений, руководители структурных подразделений и их заместители) в штатных расписаниях, трудовых договорах должны содержаться указанные направления их деятельности. Должностные инструкции таких работников также должны содержать перечень обязанностей связанных с перечисленными направлениями деятельности.

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 страховую 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 № 415 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**<sup>1</sup>. 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, со дня вступления в силу постановления № 415 **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 порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования, утвержденным приказом Минпросвещения России от 31 июля 2020 г. № 373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным

---

<sup>1</sup> 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»

общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования».

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 отметить, что педагогические работники, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, **находящимися в составе групп комбинированной направленности**, имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней независимо о количества таких обучающихся.

**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 № 415 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 компенсирующей, оздоровительной или комбинированной направленности.**

Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска руководителей, должности которых указаны в разделе II номенклатуры<sup>2</sup>, работающих в дошкольных организациях, **непосредственно созданных только для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) для лиц, нуждающихся в длительном лечении**, должны составлять 56 календарных дней в соответствии с пунктами 5 и 6 раздела I приложения к постановлению № 415.

#### ***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 № 415 составляет 42 календарных дня **за исключением** педагогических работников и руководителей, работающих в организациях дополнительного образования в области искусств (детские школы искусств по видам искусств), предусмотренных в пунктах 4-6.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня будет также предоставляться педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений организаций дополнительного образования, реализующих в соответствии

---

<sup>2</sup> 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».

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)<sup>3</sup> в соответствии с пунктами 4-6 раздела II приложения к постановлению Правительства РФ № 415, составляет 56 календарных дней.

**Продолжительность основного отпуска, составляющая 56 календарных дней, предусмотрена также педагогам дополнительного образования, тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям, 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 № 415 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 (за исключением, установленным 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

---

<sup>3</sup> 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».

№ 415, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск установлен продолжительностью 42 календарных дня.

Если же в перечисленных в разделе III приложения к постановлению Правительства РФ № 415 образовательных организациях функционируют группы для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, либо дети с ограниченными возможностями здоровья находятся в группах комбинированной направленности (независимо от их количества), 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 в соответствии с частью второй статьи 116 Трудового кодекса РФ 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<sup>4</sup>,

---

<sup>4</sup> 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».

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 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.

Правом на ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней пользуются такие педагогические работники, как педагоги библиотекари общеобразовательных организаций и тьюторы (за исключением тьюторов образовательных организаций высшего образования, отнесенных к учебно-вспомогательному персоналу).

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).**

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 программ 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 № 415.

Отпуска педагогических работников и руководителей нетиповых образовательных организаций определены разделом V «Образовательные организации, имеющие право реализации основных и дополнительных образовательных программ, не относящихся к типу таких образовательных организаций, и действующие в целях выявления и поддержки лиц, проявивших выдающиеся способности, а также лиц, добившихся успехов в учебной деятельности, научной (научно-исследовательской) деятельности, творческой деятельности и физкультурно-спортивной деятельности (нетиповые образовательные организации). Особенности предоставления отпусков указаны в разделе 2 настоящего комментария с учетом положений части 5 статьи 77 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

### ***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 № 415 при предоставлении 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, оставшихся 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) должны были 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 № 415.

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 № 415 «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 № 415 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 общеобразовательным 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 IV приложения к постановлению Правительства РФ № 415 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 № 415), 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 работников, организаций, не относящихся к образовательным организациям и к организациям, осуществляющим обучение, для которых постановлением Правительства РФ № 415 не предусмотрена продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков***

Предоставление ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков для руководителей и иных работников организаций, входящих в систему образования, но не являющихся образовательными организациями, а также организациями, осуществляющими обучение, постановлением Правительства РФ № 415 не регулируется.

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 должен предоставляться общеустановленной продолжительности, составляющей 28 календарных дней.

Вместе с тем, работников указанных организаций может быть решен вопрос об отпуске большей продолжительности 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, к примеру, 42 календарных дня.

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 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 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 10 февраля 2025 г. № 128 «О предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях».

Указанным постановлением утверждены Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях, которые 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 организации.

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 организации 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, 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 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 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 настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

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

На основании отраслевого 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 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.

## ***Раздел 12. Дополнительный отпуск лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других районах Севера, в которых установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате***

Продолжительность дополнительных отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, а также порядок их предоставления и соединения регулируется статьями 321 и 322 ТК РФ.

При этом необходимо иметь в виду, что неупоминание в указанных статьях ТК РФ о продолжительности ежегодного дополнительного отпуска

для работающих в иных регионах Российской Федерации, где применяются районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате, не означает, что работники в этих территориях не имеют право на дополнительные отпуска.

Так, в соответствии со статьей 116 ТК РФ ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, помимо тех, которые непосредственно предусмотрены Трудовым кодексом РФ, предоставляются в случаях, установленных другими федеральными законами.

В частности, Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (с изменениями и дополнениями) предусмотрено, что в остальных районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, продолжительность ежегодного дополнительного отпуска составляет **8 календарных дней** (статья 14).

### ***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 в соответствии со статьей 286 ТК РФ 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.**

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, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется

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 допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. 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.

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 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 отдельно;

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.

---

Комментарии к нормативным правовым актам подготовлены В.Н. Понкратовой, экспертом департамента общего и дополнительного образования аппарата Профсоюза. Использование комментариев допускается с обязательной ссылкой на настоящий информационный бюллетень.

**Ответы на актуальные вопросы по продолжительности  
ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков  
(далее - ежегодные основные отпуска)**

**Вопрос.**

*Какой продолжительности предоставляются ежегодные основные отпуска в дошкольных образовательных организациях педагогическим работникам и руководителям дошкольных образовательных организаций за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) или нуждающимися в длительном лечении?*

**Ответ.**

Ежегодный основной отпуск педагогических работников, руководителей дошкольных образовательных организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей регулируется разделом I приложения к постановлению Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 года № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и предоставляется продолжительностью 42 или 56 календарных дней в следующих случаях.

1) Ежегодный основной отпуск педагогических работников дошкольных образовательных организаций и руководителей этих организаций продолжительностью 42 календарных дня предоставляется в дошкольных образовательных организациях, в которых функционируют **только группы общеразвивающей направленности** и осуществляется реализация образовательной программы дошкольного образования.

При этом отпуск продолжительностью 42 календарных дня заместителям руководителей таких дошкольных организаций (руководителям структурных подразделений, их заместителям) предоставляется при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью.

2) В дошкольной образовательной организации, в которой функционируют **только группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) лиц, нуждающихся в длительном лечении**, всем педагогическим работникам и руководителю такой дошкольной образовательной организации ежегодный основной отпуск предоставляется продолжительностью 56 календарных дней.

Заместителям руководителей таких дошкольных образовательных организаций (руководителям структурных подразделений, их заместителям) ежегодный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней

предоставляется при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью.

3) В случаях, когда в дошкольных образовательных организациях функционируют группы общеразвивающей, компенсирующей, оздоровительной или комбинированной направленности в разном сочетании, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется как продолжительностью 42 календарных дня, так и 56 календарных дней.

Ежегодный основной отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется:

- руководителям организации;
- заместителям (руководителям структурных подразделений и их заместителям) при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью
- педагогическим работникам, деятельность которых не связана с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении.

Ежегодный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней в таких дошкольных образовательных организациях предоставляется педагогическим работникам, которые работают с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении.

**Вопрос.**

***Какой продолжительности устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск работникам дошкольных образовательных организаций, присоединенных к общеобразовательным и иным образовательным организациям, в которых ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска работникам предоставляются в соответствии с разделом III приложения к постановлению Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 года № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»?***

**Ответ.**

При решении вопросов, связанных с продолжительностью ежегодных основных отпусков работников дошкольных образовательных организаций, присоединенных к общеобразовательным и иным образовательным организациям (или реорганизованных путем слияния), в которых ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска работникам предоставляются

в соответствии с разделом III приложения к постановлению Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 года № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», необходимо учитывать следующее.

В общеобразовательных и иных образовательных организациях, в структуру которых включены бывшие ранее самостоятельными дошкольные образовательные организации, ежегодный основной отпуск 56 календарных дней предоставляется:

- руководителю общеобразовательной или иной образовательной организации;

- всем педагогическим работникам за исключением воспитателей и музыкальных руководителей, работающих в группах общеразвивающей направленности, в которых осуществляется реализация образовательной программы дошкольного образования;

- заместителям руководителей (руководителям структурных подразделений и их заместителям) при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью.

Воспитателям и музыкальным руководителям, работающим в группах общеразвивающей направленности, в которых осуществляется реализация образовательной программы дошкольного образования, ежегодный основной отпуск предоставляется продолжительностью 42 календарных дня.

Принимая во внимание, что в летнее время значительно уменьшается количество детей, посещающих дошкольные группы общеразвивающей направленности, коллективными договорами общеобразовательных организаций, в которых созданы такие группы для детей, воспитателям и музыкальным руководителям указанных групп в соответствии с частью второй статьи 116 Трудового кодекса РФ могут предоставляться ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска с тем, чтобы общая продолжительность ежегодных отпусков этих педагогических работников не отличалась от продолжительности ежегодных основных отпусков других педагогических работников образовательных организаций.

### ***Вопрос.***

***При предоставлении ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам, работающим с обучающимися дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении, имеет ли значение количество***

*таких детей, с которыми работают педагогические работники или количество времени, приходящееся на работу с такими детьми?*

**Ответ.**

Ежегодный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней воспитателям, музыкальным руководителям и другим педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, предоставляется независимо от того, сколько времени приходится на работу с такими детьми, а также независимо от количества таких детей, с которыми работают педагогические работники.

**Вопрос.**

*Какой продолжительности следует предоставлять ежегодный основной отпуск воспитателю дошкольной группы, который не все 12 месяцев, предшествующих периоду предоставления ежегодного основного отпуска, работал с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении?*

*Допускается ли пропорциональное исчисление продолжительности отпуска тем педагогическим работникам, которые лишь часть месяцев из 12 месяцев, предшествующих периоду отпуска, работали с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении?*

**Ответ.**

При решении данного вопроса необходимо иметь в виду, что Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает предоставление ежегодного основного отпуска пропорционально проработанному времени на должностях с разной его продолжительностью.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (далее – отпуск) педагогических работников дошкольных образовательных организаций и дошкольных групп общеобразовательных организаций продолжительностью 56 календарных дней вместо 42 календарных дней обусловлен работой с обучающимися дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении, а не работой в различных должностях.

При этом не указывается, что для предоставления отпуска, составляющего 56 календарных дней, необходимо, чтобы все 12 месяцев, предшествующих его предоставлению, должна осуществляться работа с обучающимися с ОВЗ и (или) нуждающимися в длительном лечении.

Кроме того, на расчетный 12-месячный период могут приходиться периоды болезни как самих педагогических работников, так и обучающихся, а также отсутствие обучающихся в группах по другим причинам, в том числе на день предоставления отпуска, что может создавать неопределенность при решении вопроса о 56-дневном календарном отпуске лиц, осуществляющих работу с обучающимися с ОВЗ и (или) нуждающимися в длительном лечении.

Учитывая изложенное, по мнению Профсоюза, было бы несправедливым отказывать в предоставлении отпуска, составляющего 56 календарных дней, воспитателям и музыкальным руководителям, которые в течение длительного времени осуществляли работу с обучающимися с ОВЗ и (или) нуждающимися в длительном лечении, но на день предоставления отпуска работа с такими обучающимися отсутствовала.

Из этого следует, что отпуск продолжительностью 56 календарных дней следует предоставлять воспитателям и музыкальным руководителям, в случае, если в течение 12 месяцев расчетного периода не менее 5 месяцев и 15 календарных дней приходилось на работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении.

Отраслевыми соглашениями, коллективными договорами могут устанавливаться более благоприятные условия определения продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, повышающего защищенность таких педагогических работников по сравнению с указанными выше условиями.

***Вопрос.***

***Какими нормативными правовыми актами регулируется организация образовательной деятельности с обучающимися дошкольного возраста в общеобразовательных организациях?***

***Ответ.***

Организация образовательной деятельности в общеобразовательных организациях с обучающимися дошкольного возраста, в том числе из числа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) лиц, нуждающихся в длительном лечении, регулируется положениями, утвержденными приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным

общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования» (с изменениями и дополнениями).

При этом содержание дошкольного образования и условия организации обучения и воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья определяются адаптированной образовательной программой дошкольного образования, а для детей-инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации ребенка-инвалида.

***Вопрос.***

***Каким образом выявляются дети с ограниченными возможностями здоровья, обучение и воспитание которых определяются адаптированной образовательной программой дошкольного образования?***

**Ответ.**

Обучающиеся с ОВЗ (в том числе обучающиеся с ОВЗ из числа детей инвалидов) выявляются на основании обследования, проводимого психолого-медико-педагогической комиссией, положение о которой утверждено приказом от 1 ноября 2024 г. № 763 «Об утверждении положения о психолого-медико-педагогической комиссии» (далее – ПМПК).

Категория «обучающийся с ОВЗ» на основании заключения ПМПК как коллегиального органа определена с точки зрения необходимости создания для таких обучающихся специальных условий получения образования.

Заключение комиссии носит для родителей (законных представителей) обследуемых обучающихся рекомендательный характер.

Представленное в образовательную организацию родителем (законным представителем) заключения комиссии является основанием для организаций, исполнительных органов субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, для создания специальных условий для получения образования такими детьми.