

Статья 37 Конституции Российской Федерации провозглашает: "Каждый имеет право на отдых."

Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск".

Таким образом, отпуск – это установленное количество дней, которые предоставляются работникам для отдыха и восстановления сил с сохранением средней заработной платы. На практике постоянно возникают вопросы, связанные с применением действующего законодательства об отпусках, поэтому постараемся рассмотреть эту тему поподробнее. Необходимо запомнить, что право на отпуск возникает у работника с первого дня работы. Ежегодный оплачиваемый отпуск педагогу предоставляется за рабочий год, который, как правило, отличается от календарного года.

Пример Если работник приступил к работе с 1 сентября 2005 г., то его рабочий год определяется периодом с 1 сентября 2005 г. по 31 августа 2006 г. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск педагога, включаются периоды времени: фактической работы; когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место (должность); вынужденного прогула при незаконном увольнении; иные, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором, локальным нормативным актом организации. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск педагога, не включаются периоды времени: отсутствия работника на работе без уважительной причины, в т. ч. вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) (прогул и т. д.); отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет, который может также использоваться полностью или частями отцом ребенка, бабушкой, дедом или другим родственником. Не включая данный период в стаж, дающий право на отпуск, законодатель исходит из того, что такой отпуск предоставляется без сохранения заработной платы и является продолжительным, следовательно, отдых от него работнику не требуется; отпусков, предоставляемых по просьбе работника, без сохранения заработной платы продолжительностью более семи календарных дней.

Пример Если работнику предоставлялись отпуска без сохранения заработной платы на 5, 9 и 3 календарных дня (всего 17 календарных дней), то все 17 дней исключаются из стажа.

Составление графика отпусков

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем, с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). Каким же образом происходит учет мнения выборного профсоюзного органа?

В соответствии со ст. 372 ТК РФ перед принятием решения проект локального нормативного акта с обоснованием по нему направляется в выборный орган первичной профсоюзной организации.

Последний, не позднее 5 рабочих дней со дня получения проекта данного акта, направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не согласуется с проектом локального нормативного акта либо содержит дополнительные предложения, работодатель может согласиться с ним или обязан в течение трех дней после его получения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации для достижения взаимоприемлемого решения.

Если такого решения выработать не удастся, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт,

который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в государственную инспекцию труда или в суд.

Соблюдение графика отпусков обязывает работодателя сообщить работнику под роспись о начале отпуска не позднее чем за две недели до его наступления.

Что касается права на использование отпуска за первый год работы, то оно возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 122 ТК РФ).

До истечения 6 месяцев непрерывной работы по просьбе работника администрация обязана предоставить ежегодный отпуск: женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, или по окончании отпуска по уходу за ребенком; работникам моложе 18 лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех лет; совместителям – одновременно с отпуском по основному месту работы; мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, ежегодный отпуск по их желанию должен предоставляться в период отпуска по беременности и родам жены. После утверждения графика отпусков и работник, и работодатель обязаны его придерживаться.

Переносить отпуск разрешается лишь в исключительных случаях и с согласия работника. Для того чтобы избежать ситуации, когда работник будет требовать отпуск в иное время, ссылаясь на то, что с графиком он незнаком, следует после утверждения графика ознакомить с ним работников под роспись, а в случае отказа от подписи составить акт об отказе.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска педагогу по желанию работника

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 123 ТК РФ). В частности, при составлении графика руководитель в соответствии с ТК РФ должен обязательно учесть пожелания: работников, не достигших 18-летнего возраста; сотрудника, желающего получить ежегодный отпуск в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя; женщины, которая хочет получить отпуск перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (в т. ч. и до истечения шести месяцев непрерывной работы); совместителя, желающего получить ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском по основной работе; работников, которые были отозваны из отпуска и не использовали определенную его часть; работников, которые не ушли в отпуск по причине невыплаты им отпускных. В вышеперечисленных случаях работодатель обязан предоставить отпуск в удобное для указанных работников время. И уже после этого устанавливать время отпусков для сотрудников, не обладающих преимуществом самостоятельно определять время предоставления своего отпуска.

Процедура согласования отпуска в зависимости от того, кто был инициатором предоставления того или иного отпуска в определенное время, подается заявление работника о предоставлении ему отпуска или поступает уведомление от работодателя о том, что в такое время по графику отпусков начнется отпуск работника. Вторая сторона должна дать согласие на отпуск либо удостоверить ознакомление с уведомлением. При этом желательно, чтобы работник был не просто уведомлен под роспись о том, что отпуск ему будет предоставлен с такого то числа, но и расписался в том, что с принятым решением работодателя согласен. Права работника при нарушении срока выплаты отпускных. Оплата отпуска должна быть произведена до того, как работник уйдет в отпуск. Стоит обратить внимание, что в соответствии со ст. 124 ТК РФ, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. Статья 136 ТК РФ

гласит, что оплата отпуска должна быть произведена не позднее чем за три дня до его начала.

При этом если день выдачи совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, отпуск должен быть оплачен накануне, т. е. в день, предшествующий выходному или праздничному дню.

Пример Если один из трех дней до начала отпуска приходится на воскресенье, то при пятидневной рабочей неделе отпуск должен быть оплачен в пятницу, а при шестидневной – в субботу.

Данное правило важно. Формально даже задержка выплаты на один день может быть использована любым работником в качестве повода для отказа уйти в отпуск и для требования о переносе отпуска в удобное ему время.

Продление ежегодного оплачиваемого отпуска педагога

В соответствии со ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск педагога должен быть продлен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных локальными нормативными актами.

В тех случаях, когда временная нетрудоспособность наступила перед началом отпуска, он переносится на другой срок, определенный соглашением сторон. Если же медицинским учреждением работнику, находящемуся в ежегодном отпуске, выдан документ об освобождении от выполнения трудовых обязанностей для ухода за заболевшим членом семьи, то отпуск в данном случае не продлевается и не переносится.

Перенос отпуска

В соответствии с ч. 2 ст. 124 ТК РФ ежегодный отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, определенный сторонами трудового договора, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска менее чем за две недели. Данное положение повышает уровень гарантий в части предоставления оплачиваемых отпусков, а также их целевого использования.

Согласно ст. 124 ТК РФ в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. Следует отметить, что случаи должны быть действительно исключительными.

Пример В связи с выделением школе средств летом планируются ремонт и переоснащение кабинетов. По этой причине можно предложить некоторым работникам перенести весь свой отпуск или его часть на другой год, с тем, чтобы выполнение всех работ было должным образом проконтролировано, и школа была бы подготовлена к началу нового учебного года в срок. В данном случае подобное предложение возможно именно в исключительном случае.

Следует особо отметить, что и при обстоятельствах действительно исключительного характера предложение руководителя может быть только предложением, но не требованием.

Работник всегда может отказаться от переноса отпуска на следующий рабочий год, что бы ни случилось в школе, и работодатель не вправе заставить его согласиться.

Работодатель обязан предоставить отпуск, если работник потребует его. В случае согласия работника на перенос отпуска на другой рабочий год данный отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется, т. е. практически в течение следующего рабочего года. При этом в следующем рабочем году у работника появится право на два оплачиваемых отпуска (если он дал согласие на перенос всего отпуска). Обратите внимание! Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (т. е.

работникам, отказавшимся от отпуска в прошлом году, уже нельзя предлагать еще один перенос отпуска.

По меньшей мере один отпуск должен быть предоставлен, а отпуск за текущий год может быть далее перенесен в установленном порядке).

Такой запрет налагается законом и не зависит от согласия работника.

Таким образом, даже если работник и работодатель согласны на перенос отпуска второй год подряд, такой перенос неправомерен и (для работодателя) наказуем.

Запомните!

Перенос отпуска на следующий рабочий год запрещается, если речь идет о работниках в возрасте до восемнадцати лет и работниках, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Разделение отпуска на части

В соответствии со ст. 125 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

Такое разделение возможно только по соглашению с работодателем, если работодатель против предоставления отпуска по частям, работнику придется использовать весь отпуск единовременно.

Если работодатель согласен по просьбе работника разделить отпуск на части, важно помнить об одном ограничении. Хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Следует отметить, что закон не устанавливает максимально допустимое количество частей отпуска. Число частей, на которые может быть разделен отпуск, не ограничено. Стороны договариваются об этом, после чего работодатель обязан закрепить такое соглашение в графике отпусков. Следует учитывать, что основным назначением ежегодного оплачиваемого отпуска является длительный отдых, направленный на восстановление сил, поэтому дробление отпуска на большое количество частей сводит на нет его назначение.

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

В соответствии со ст. 126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

В данной формулировке следует обратить внимание на слово "может".

Работодатель вправе, но не обязан заменить отпуск компенсацией.

Запомните!

Нельзя заменить компенсацией весь отпуск, 28 дней обязательно должны быть использованы для отдыха.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией: ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет; 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 при увольнении).

Отзыв работника из отпуска

В соответствии со ст. 125 ТК РФ отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Работник имеет полное право отказаться от выхода на работу до конца отпуска, работодатель вправе лишь попросить его выйти, но не может требовать выхода.

Никаких санкций к работнику за отказ выйти на работу применено быть не может, какие бы обстоятельства ни побудили администрацию просить работника выйти из отпуска досрочно.

Отзыв работника из отпуска производится на основании приказа (распоряжения) работодателя, издаваемого после получения письменного согласия работника на предложение работодателя прервать отпуск и выйти на работу. При этом работодатель должен произвести перерасчет выплаченного сохраняемого заработка за время ежегодного оплачиваемого отпуска. При использовании оставшейся части отпуска в дальнейшем расчет среднего заработка производится заново. 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. В данном случае работник имеет право выбрать, когда ему удобнее использовать эту часть отпуска.

Реализация права на отпуск при увольнении работника

В соответствии со ст. 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска. В данном случае это обязанность работодателя. И если руководитель допускает такую ситуацию, ему надо быть готовым изыскать денежные средства для выплаты.

Однако в некоторых случаях работник может решить: использовать ли оставшиеся дни отпуска, продолжая числиться на работе, или уволиться сразу и получить компенсацию. Он может написать письменное заявление на имя работодателя с просьбой о предоставлении ему неиспользованных дней отпуска перед увольнением. При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

Если работник решил уволиться по собственной инициативе, он имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска (если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник). После ухода в отпуск с последующим увольнением отзыв заявления об увольнении уже не влечет за собой отмены увольнения.

Удержания из заработной платы за неотработанные дни при увольнении

На практике может возникнуть ситуация, когда работник использовал отпуск авансом и увольняется, не доработав тот год, за который отпуск уже был предоставлен. В соответствии со ст. 137 ТК РФ работодатель вправе удержать из заработной платы работника сумму за неотработанные дни отпуска, если работник увольняется до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск.

Таким образом, если, например, работник поступил на работу 1 марта, находился в отпуске летом и решил уволиться с 1 сентября, то оплата половины отпуска может быть удержана при увольнении.

Отпуск без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон между работником и работодателем. Таким образом, продолжительность отпуска без сохранения заработной платы зависит от уважительных причин, которые он указывает в заявлении для обоснования своей просьбы.

В связи с тем, что вопрос о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы вправе решать работодатель, он же решает, признать или не признать уважительной называемую работником причину. Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой день прервать его и выйти на работу, предупредив об этом работодателя.

Предоставление отпуска без сохранения заработной платы оформляется письменным заявлением работника и приказом (распоряжением) работодателя, в котором следует указать причину, продолжительность, даты ухода работника в отпуск и последнего дня этого отпуска.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших в результате ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной

службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам; работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней; в других случаях, предусмотренных федеральными законами, либо коллективным договором.

Следует также отметить, что если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ч. 2 ст. 286 ТК РФ).

Таким образом, отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по различным основаниям и имеют целевое назначение. В любом случае во время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется место работы (должность).

Длительный отпуск педагогических работников

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия которого определяются учредителем или уставом образовательного учреждения, что предусмотрено ст. 335 ТК РФ. Педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Министерство образования и науки РФ или в отношении которых оно осуществляет полномочия учредителя, указанный отпуск предоставляется согласно Положению, утвержденному приказом Минобрнауки России от 07.12.2000 № 3570 "Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года".

Для педагогических работников других учреждений порядок и условия предоставления такого отпуска определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

Обратите внимание!

Действующее законодательство не предусматривает оплаты длительного отпуска сроком до одного года.

Следовательно, указанный отпуск является отпуском без сохранения заработной платы.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск

В соответствии со ст. 334 ТК РФ педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ (постановление Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам").

Следует отметить, что в зависимости от должности работника, типа и вида образовательного учреждения продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска (далее – основной отпуск) составляет 42 или 56 календарных дней.

Основной отпуск продолжительностью, предусмотренной для отдельных работников в соответствующих пунктах приложения к постановлению Правительства РФ № 724, предоставляется при определенных условиях, указанных в примечаниях к этому приложению.

Так, в соответствии с примечанием 2 приложения к постановлению Правительства РФ № 724 воспитателям, музыкальным руководителям, инструкторам по физкультуре, учителям -логопедам, учителям -дефектологам, работающим полный рабочий день в дошкольных группах для воспитанников с отклонениями в развитии или в дошкольных санаторных группах для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, которые находятся в составе образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста и дошкольных образовательных учреждений общего назначения, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 56 календарных дней, а не 42 календарных дня, как это установлено указанным работникам дошкольных групп, которые с такими детьми не работают.

Иными словами, отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется в этих учреждениях: воспитателям, музыкальным руководителям, инструкторам по физкультуре, учителям -логопедам, учителям- дефектологам, если объем их педагогической работы в дошкольных группах с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии, или в дошкольных санаторных группах для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении (в т. ч. в группах, организованных, например, для проведения индивидуальных или групповых логопедических занятий для таких воспитанников), соответствует норме часов педагогической работы в неделю, за которую им устанавливается месячная ставка заработной платы в соответствии с постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений".

В учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста (начальная школа – детский сад, прогимназия) и дошкольных учреждениях, имеющих: отдельные группы для воспитанников с отклонениями в развитии (нарушение слуха, зрения, речи, опорнодвигательного аппарата, умственная отсталость, задержка психического развития), объем работы воспитателей с такими детьми должен составлять не менее 25 ч в неделю; санаторные группы для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении (за исключением групп для воспитанников, инфицированных микобактериями туберкулеза), – 36 ч в неделю; группы воспитанников, инфицированных микобактериями туберкулеза, – 20 ч в неделю.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется также педагогам дополнительного образования учреждений дополнительного образования детей, работающих с обучающимися с отклонениями в развитии в пределах не менее нормы часов педагогической работы, за которую им выплачивается ставка заработной платы, т. е. в объеме не менее 18 ч в неделю.

Следует обратить внимание на то, что в соответствии с постановлением Правительства РФ № 724 ежегодные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 42 календарных дня предоставляются педагогическим работникам: дошкольных образовательных учреждений; образовательных учреждений дополнительного образования детей; учебных, учебнометодических, методических кабинетов (центров); других организаций, осуществляющих образовательный процесс.

Этим же постановлением предусмотрен основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам: общеобразовательных учреждений, общеобразовательных школ интернатов, образовательных учреждений для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; межшкольных учебных комбинатов, учебно-производственных мастерских; образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования и др.

Отпуск при работе по совместительству

Статьей 286 ТК РФ установлено, что лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основному месту работы. 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 отработанному времени совместителю может исчисляться лишь денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении, а также оплата отпуска, предоставленного с последующим увольнением в порядке, предусмотренном ст. 127 ТК РФ.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы,

то работодатель, по просьбе работника, предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

При этом необходимо учесть, что отпуск без сохранения заработной платы, превышающий 14 календарных дней в течение рабочего года, совместителю также не будет включаться в стаж, дающий право на отпуск или выплату компенсации за неиспользованный отпуск.

Источник: <http://www.resobr.ru/article/4708-qqe-16-m8-ejegovodnyy-oplachivaemyy-otpusk-pedagogov-osobennosti-predostavleniya>