



**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ)**

**ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА**

Каретный Ряд, д. 2, Москва, 127006  
Тел. (495) 539-55-19. Факс (495) 587-01-13  
E-mail: info@edu.gov.ru  
ОГРН 1187746728840  
ИНН/КПП 7707418081/770701001

22.06.2020 № ВБ-1352/08

Руководителям органов  
исполнительной власти субъектов  
Российской Федерации,  
осуществляющих государственное  
управление в сфере образования

**О направлении разъяснений**

В целях соблюдения прав педагогических работников, привлекаемых к организации отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время, Минпросвещения России рекомендует довести следующую информацию для ознакомления указанной категории педагогических работников с разъяснениями и методическими рекомендациями, направленными ранее в органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования:

разъяснения по вопросу оформления трудовых отношений с педагогическими, медицинскими работниками, вожатыми и руководителями организаций отдыха детей и их оздоровления, в том числе по совместительству (Зенькович П.С., письмо от 16 июля 2020 г. № ПЗ-741/06);

разъяснения по предоставлению педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательные программы среднего профессионального образования и дополнительные общеобразовательные программы с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков (ежегодных основных оплачиваемых отпусков) и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, учету рабочего

времени и оплате труда (Басюк В.С., Меркулова Г.И., совместное письмо от 22 мая 2020 г. № ВБ-1107/08/235);

методические рекомендации по организации работы организаций отдыха детей и их оздоровления от 25 мая 2020 г. МР 3.1/2.4.0185-20 «Рекомендации по организации работы организаций отдыха детей и их оздоровления в условиях сохранения рисков распространения COVID-19», направленные в Министерство письмом Роспотребнадзора (Брагина И.В., письмо от 28 мая 2020 г. № 02/10726-2020-23) (Грибов Д.Е., письмо от 29 мая 2020 г. № ДГ-575/06).

Минпросвещения России также обращает внимание, что статьей 124 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) 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, например, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, т.е. не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ), либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Положения о переносе отпуска по указанным выше основаниям и преимущественном праве работника выборе новой даты начала отпуска целесообразно предусматривать в коллективном договоре, поскольку несвоевременность предупреждения работника о его начале и несвоевременная оплата за время отпуска являются виной работодателя.

Статьей 124 ТК РФ запрещено непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Отзыв работника из отпуска в соответствии со статьей 125 ТК РФ допускается только с его согласия. При этом работнику предоставлено полное право выбора использовать неиспользованную в связи с этим часть отпуска в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединить к отпуску за следующий рабочий год.

Отзыв работника из отпуска и его согласие необходимо оформлять соответствующим распорядительным документом образовательной организации.

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.

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.

Работодатель может, но не обязан осуществлять такую замену части отпуска работника 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 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.

Минпросвещения России просит обратить особое внимание на информирование педагогических работников и руководителей образовательных организаций с вышеизложенными положениями, а также рекомендует провести совместные с региональными отделениями Роспотребнадзора консультационные мероприятия как с работниками организаций, так и с представителями родительской общественности о правилах организации работы организаций отдыха детей и их оздоровления в условиях сохранения рисков распространения COVID-19.

Приложение: на 51 л. в 1 экз.



В.С. Басюк



**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ)**

**ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА**

Каретный Ряд, д. 2, Москва, 127006  
Тел. (495) 539-55-19. Факс (495) 587-01-13  
E-mail: info@edu.gov.ru  
ОГРН 1187746728840  
ИНН/КПП 7707418081/770701001

29.05.2020 № ДГ-575/06

Руководителям уполномоченных  
органов исполнительной власти  
субъектов Российской Федерации  
в сфере организации отдыха  
и оздоровления детей

**О направлении методических рекомендаций**

Минпросвещения России направляет методические рекомендации по организации работы организаций отдыха детей и их оздоровления от 25 мая 2020 г. МР 3.1/2.4.0185-20 «Рекомендации по организации работы организаций отдыха детей и их оздоровления в условиях сохранения рисков распространения COVID-19», направленные в Министерство письмом Роспотребнадзора (Брагина И.В., письмо от 28 мая 2020 г. № 02/10726-2020-23), для использования в работе руководителями организаций отдыха детей и их оздоровления.

Приложение: на 9 л. в 1 экз.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат 2E5374C4F788358DEEE216C7B0EC32616D1F9150  
Владелец Грибов Денис Евгеньевич  
Действителен с 02.04.2020 по 02.07.2021

Д.Е. Грибов

Кочеткова Н.С.  
(495) 587-01-10, доб. 3431



Минпросвещения России

**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО НАДЗОРУ В  
СФЕРЕ ЗАЩИТЫ ПРАВ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ И  
БЛАГОПОЛУЧИЯ ЧЕЛОВЕКА  
(РОСПОТРЕБНАДЗОР)**

Вадковский пер., д. 18, стр. 5 и 7, г. Москва, 127994  
Тел.: 8 (499) 973-26-90, Факс: 8 (499) 973-26-43  
E-mail: depart@gsen.ru <http://www.rosпотребнадзор.ru>  
ОКПО 00083339 ОГРН 1047796261512  
ИНН 7707515984 КПП 770701001

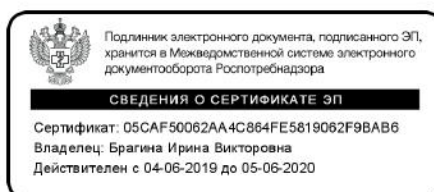
28.05.2020 № 02/10726-2020-23  
На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

О направлении рекомендаций по  
организации работы организаций  
отдыха и оздоровления детей

Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека в целях недопущения распространения новой коронавирусной инфекции направляет методические рекомендации по организации работы организаций отдыха детей и их оздоровления от 25.05.2020 МР 3.1/2.4.0185-20 «Рекомендации по организации работы организаций отдыха детей и их оздоровления в условиях сохранения рисков распространения COVID-19».

Приложение: на 8 л. в 1 экз.

Заместитель руководителя



И.В. Брагина

Государственное санитарно-эпидемиологическое нормирование  
Российской Федерации

3.1. ПРОФИЛАКТИКА ИНФЕКЦИОННЫХ БОЛЕЗНЕЙ  
2.4. ГИГИЕНА ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ

**РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИЙ  
ОТДЫХА ДЕТЕЙ И ИХ ОЗДОРОВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ СОХРАНЕНИЯ  
РИСКОВ РАСПРОСТРАНЕНИЯ COVID-19**

Методические рекомендации  
МР 3.1/2.4. 0185 -20

Москва 2020

**Рекомендации по организации работы организаций отдыха детей и их оздоровления в условиях сохранения рисков распространения COVID-19. МР 3.1/2.4. 0185 -20**

1. Разработаны Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

2. Утверждены Руководителем Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации А.Ю. Поповой «15» июля 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Руководитель Федеральной службы  
по надзору в сфере защиты прав  
потребителей и благополучия человека,  
Главный государственный санитарный  
врач Российской Федерации



А.Ю. Попова

«25» мая 2020 г.

### 3.1. ПРОФИЛАКТИКА ИНФЕКЦИОННЫХ БОЛЕЗНЕЙ 2.4. ГИГИЕНА ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ

## РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИЙ ОТДЫХА ДЕТЕЙ И ИХ ОЗДОРОВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ СОХРАНЕНИЯ РИСКОВ РАСПРОСТРАНЕНИЯ COVID-19

Методические рекомендации  
МР 3.1/2.4.0185 -20

### I. Общие положения

1.1. Решение об открытии и функционировании организаций отдыха и оздоровления детей (далее – оздоровительные организации) принимает Штаб по борьбе с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19) на территории субъекта Российской Федерации с учетом сложившейся эпидемической ситуации в регионе.

1.2. Открытие оздоровительных организаций в 2020 году осуществлять не ранее третьего этапа возобновления деятельности\*.

1.3. Органами исполнительной власти в сфере здравоохранения устанавливается порядок маршрутизации и особенности эвакуационных мероприятий больных или лиц с подозрением на COVID-19 в медицинские организации, и закрепление медицинских организаций за каждой оздоровительной организацией.

---

\* Методические рекомендации МР 3.1.0178-20 «Профилактика инфекционных болезней», утвержденные Главным государственным санитарным врачом 08.05.2020, опубликованы 08.05.2020 на сайте Роспотребнадзора ([www.rospotrebnadzor.ru](http://www.rospotrebnadzor.ru))

1.4. До снятия ограничительных мер в летнюю оздоровительную кампанию 2020 года отдых детей осуществляется в организациях отдыха детей и их оздоровления, расположенных в регионе их проживания. Организация отдыха детей, проживающих в городах федерального значения, осуществляется в субъектах Российской Федерации, граничащих с ними.

1.5. Деятельность оздоровительной организации осуществляется при наличии санитарно-эпидемиологического заключения, подтверждающего его соответствие санитарно-эпидемиологическим правилам и нормативам для осуществления деятельности в сфере организации отдыха детей и их оздоровления.

## **II. Рекомендации по организации работы организаций отдыха и оздоровления с дневным пребыванием детей**

2.1. Перед открытием каждой смены проводится генеральная уборка всех помещений оздоровительной организации с применением дезинфицирующих средств по вирусному режиму.

2.2. При входе во все здания, в том числе перед входом в столовую устанавливаются дозаторы с антисептическим средством для обработки рук.

2.3. Ежедневно проводится «утренний фильтр» с обязательной термометрией с использованием бесконтактных термометров среди детей и сотрудников с целью своевременного выявления и изоляции детей и взрослых с признаками респираторных заболеваний и повышенной температурой.

2.4. В случае выявления детей с признаками респираторных заболеваний и повышенной температурой обеспечивается их незамедлительная изоляция до приезда законных представителей (родителей, опекунов) или приезда бригады «скорой помощи».

2.5. Оздоровительной организацией проводится ежедневная уборка помещений с применением дезинфицирующих средств эффективных в отношении вирусов (текущая дезинфекция) силами технического персонала организации в специальной одежде и средствах индивидуальной защиты (маски и перчатки). Обеспечивается в отсутствие детей сквозное проветривание помещений.

2.6. Дезинфекция воздушной среды обеспечивается с использованием приборов для обеззараживания воздуха.

2.7. Работа персонала пищеблоков организовывается с использованием средств индивидуальной защиты (маски и перчатки).

2.8. В ходе работы оздоровительной организации усиливается контроль за организацией питьевого режима, обратив особое внимание на обеспеченность одноразовой посудой и проведением обработки кулеров и дозаторов.

2.9. В санузлах для детей и сотрудников обеспечивается постоянное наличие мыла, туалетной бумаги, устанавливаются дозаторы с антисептическим средством для обработки рук.

2.10. Усиливается педагогическая работа по гигиеническому воспитанию. Обеспечивается контроль за соблюдением правил личной гигиены детьми и сотрудниками.

2.11. С учетом погодных условий организовывается максимальное проведение мероприятий с участием детей на открытом воздухе.

### **III. Рекомендации по организации работы стационарных организациях отдыха и оздоровления**

3.1. Перед открытием каждой смены проводится генеральная уборка всех помещений оздоровительной организации с применением дезинфицирующих средств по вирусному режиму.

3.2. Осуществлять одномоментный заезд всех работников лагеря. Укомплектование штатов организаций отдыха и оздоровления осуществляется региональными специалистами, вводится запрет на работу по совместительству (на момент работы в лагере). Исключить прием на работу лиц старше 65 лет.

3.3. На период работы смены (21 календарный день) исключить возможность выезда работников за пределы лагеря.

3.4. Допуск к работе персонала осуществляется по результатам иммуноферментного анализа на наличие антител к COVID-19, проведенного не позднее, чем за 72 часа до начала работы в оздоровительной организации. Списки и графики обследования персонала рекомендуется составлять совместно с территориальными органами Роспотребнадзора.

3.5. Осуществляется одномоментный заезд всех детей в лагерь (в один день), а также – одномоментный выезд, с перерывом между сменами не менее 2-х дней (для проведения заключительной дезинфекции всех помещений).

Устанавливается запрет на прием детей после дня заезда и на временный выезд детей в течение смены.

3.6. Рекомендуется организовать отдельный заезд и отдельные смены для детей из учреждений социального обслуживания с круглосуточным проживанием (детские дома, школы-интернаты и т.п.).

3.7. Наполняемость групп, отрядов должна составлять не более 50% от проектной мощности.

3.8. Во время заезда проводится обязательная термометрия каждого ребенка и сопровождающих взрослых с использованием бесконтактных термометров с оформлением результатов в журналах.

3.9. На каждого ребенка при заезде должны быть документы о состоянии здоровья: сведения о прививках, о перенесенных заболеваниях, в том числе инфекционных, справка лечебной сети об отсутствии контакта с инфекционными больными, в т.ч. по COVID-19.

3.10. Все работники, участвующие в приеме детей, должны быть в средствах индивидуальной защиты (маски и перчатки).

3.11. При входе во все помещения (здания), в том числе перед входом в столовую устанавливаются дозаторы с антисептическим средством для обработки рук.

3.12. Ежедневно проводится «утренний фильтр» с обязательной термометрией с использованием бесконтактных термометров среди детей и сотрудников с целью своевременного выявления и изоляции детей и взрослых с признаками респираторных заболеваний и повышенной температурой.

3.13. В целях максимального разобщения детей в период проведения утреннего фильтра необходимо исключить их скопление (целесообразно обеспечить бесконтактными термометрами каждый отряд). Дистанционное измерение температуры тела детей и персонала проводится не менее 2 раз в день (утро-вечер).

3.14. В случае выявления детей с признаками респираторных заболеваний и повышенной температурой обеспечивается их незамедлительная изоляция до приезда законных представителей (родителей, опекунов) или приезда бригады «скорой помощи».

3.15. На весь период оздоровительной смены в лагере обязательное круглосуточное нахождение не менее 2-х медицинских работников (врача и медицинской сестры).

3.16. За каждым отрядом закрепляется отдельное помещение. Организовывается размещение детей, позволяющее обеспечить социальную дистанцию 1,5м.

3.17. Питание детей организовывается по графику. После каждого приема пищи проводится дезинфекция путем погружения в дезинфицирующий раствор столовой и чайной посуды, столовых приборов с последующим мытьем и высушиванием посуды на полках, решетках, стеллажах в вертикальном положении или на «ребре» либо мытьем в посудомоечной машине с соблюдением температурного режима.

3.18. Персонал пищеблока, медицинский и технический персонал работает в период оздоровительной смены в средствах индивидуальной защиты (маски и перчатки).

3.19. Оздоровительной организацией проводится ежедневная уборка помещений с применением дезинфицирующих средств эффективных в отношении вирусов (текущая дезинфекция) силами технического персонала организации в специальной одежде и средствах индивидуальной защиты (маски и перчатки). Обеспечивается в отсутствие детей сквозное проветривание помещений.

3.20. Дезинфекция воздушной среды обеспечивается с использованием приборов для обеззараживания воздуха.

3.21. Работа персонала пищеблоков организовывается с использованием средств индивидуальной защиты (маски и перчатки).

3.22. В ходе работы оздоровительной организации усиливается контроль за организацией питьевого режима, обратив особое внимание на обеспеченность одноразовой посудой и проведением обработки кулеров и дозаторов.

3.23. В санузлах для детей и сотрудников обеспечивается постоянное наличие мыла, туалетной бумаги, устанавливаются дозаторы с антисептическим средством для обработки рук.

3.24. Необходимо пересмотреть режим работы лагеря, проводить занятия по интересам, кружковую работу отдельно для разных отрядов в целях максимального разобщения детей в помещениях.

3.25. С учетом погодных условий организовывается максимальное проведение мероприятий с участием детей на открытом воздухе. Массовые мероприятия, в том числе родительские дни, на период работы оздоровительной организации исключаются.

3.26. Усиливается педагогическая работа по гигиеническому воспитанию. Обеспечивается контроль за соблюдением правил личной гигиены детьми и сотрудниками.

#### **IV. Рекомендации к работе структурных подразделений лагеря**

4.1. Нахождение посторонних лиц на территории лагеря запрещается.

4.2. Для обеспечения заезда на территорию оздоровительной организации служебного (специализированного, коммунального, пассажирского и др.) автотранспорта предусмотреть на входе обязательные дезинфекционные мероприятия или оборудовать для автотранспорта поставщика пищевых продуктов специальную площадку перед въездом в лагерь для передачи товаров, в т.ч. продуктов питания.

В случае приема продуктов и сырья на площадке при въезде в оздоровительную организацию после визуального осмотра (бракераж поступающей продукции) доставка в места их хранения осуществляется работниками организации (при этом возможно использование мобильных перегрузочных устройств лагеря (тачки, переноски и т.п.).

Документы, подтверждающие их безопасность и качество, накладные, декларации и т.п., предоставляются поставщиком в лагерь в упакованном в водонепроницаемую обложку виде (файлы, папки и т.п.). При передаче документов упаковка обрабатывается получателем продуктов с применением дезинфицирующих средств по вирусному режиму. Каждый документ должен находиться в отдельной упаковке.

4.3. Прием-передача любых документов, в том числе на продукты и сырьё, а также поступление продуктов и сырья, прием и возврат тары осуществляется с использованием каждой стороной средств индивидуальной защиты (маски и перчатки).

4.4. Водитель и (или) экспедитор поставщика кроме маски и перчаток должен быть обеспечен дезинфицирующими салфетками, кожными антисептиками для обработки рук, дезинфицирующими средствами.

#### **V. Рекомендации к перевозке детей**

5.1. Перед выездом осуществляется дезинфекция салона автотранспорта с применением дезинфицирующих средств, зарегистрированных в установленном порядке, в инструкциях по применению которых указаны режимы обеззараживания объектов при вирусных инфекциях.

5.2. Проводится предрейсовый осмотр водителей с обязательной термометрией с использованием бесконтактных термометров с оформлением результатов в путевом листе. По результатам осмотра не допускаются к работе водители с проявлениями острых респираторных инфекций (повышенная температура, кашель, насморк).

При посадке и в пути следования водитель должен быть в маске, обеспечен запасом одноразовых масок (исходя из продолжительности рабочей смены и смены масок не реже 1 раза в 2 часа) или многоразовых масок (не менее 2-х), а также дезинфицирующими салфетками, кожными антисептиками для обработки рук, дезинфицирующими средствами. Повторное использование одноразовых масок, а также использование увлажненных масок не допускается.

5.3. Все работники, участвующие в перевозке детей (сопровождающие лица) должны быть в средствах индивидуальной защиты (маски и перчатки).

5.4. После высадки детей водителем проводится проветривание и влажная уборка салона, профилактическая дезинфекция путем протирания дезинфицирующими салфетками (или растворами дезинфицирующих средств) ручек дверей, поручней, подлокотников кресел (пряжек ремней безопасности, персональных панелей управления (освещением, вентиляцией, вызова сопровождающих лиц и др.), пластмассовых (металлических, кожаных и т.п.) частей спинок сидений, индивидуальных видеомониторов и т.д.). Обеззараживанию подлежат все поверхности салона транспортного средства.

5.5. При снятии ограничительных мероприятий и стабилизации эпидемической ситуации при организации перевозки организованных групп детей обеспечивать исчерпывающие меры профилактики в пути следования, в т.ч.:

- размещать детей в железнодорожных вагонах, исключая свободных проход посторонних лиц;

- при использовании пассажирского, включая автомобильный, транспорта для «прямой» доставки детей в организацию отдыха ограничить контакты с посторонними лицами;

- осуществлять доставку по заранее подготовленным маршрутам («зелёным коридорам») в аэропортах и на вокзалах для обязательной изоляции организованных групп детей.



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ)

**СТАТС-СЕКРЕТАРЬ –  
ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА**

Каретный ряд, д. 2, Москва, 127006  
Тел. (495) 539-55-19. Факс (495) 629-08-91  
E-mail: info@edu.gov.ru  
ОГРН 1187746728840  
ИНН/КПП 7707418081/770701001

Руководителям высших  
исполнительных органов  
государственной власти субъектов  
Российской Федерации

*16 июля 2019 г. № ДД 741/06*

**О направлении разъяснений**

В соответствии с пунктом 13 Единого плана первоочередных мероприятий Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по реализации мероприятий Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020 годы Минпросвещения России направляет разъяснения по вопросу об оформлении трудовых отношений с педагогическими, медицинскими работниками, вожатыми и руководителями организаций отдыха детей и их оздоровления, в том числе по совместительству, разработанные совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации (Общероссийским Профсоюзом образования) и согласованные с Общероссийским союзом «Федерацией Независимых Профсоюзов России», Минтрудом России, Минздравом России и Минкультуры России.

Указанные разъяснения необходимо направить для руководства и использования в работе органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере организации отдыха и оздоровления детей и организациям отдыха детей и их оздоровления, расположенным на территории субъекта Российской Федерации.

Приложение: на *16* л. в 1 экз.

Гриценко С.Д.  
(495) 587-01-10, доб. 3427

П.С. Зенькович

**Разъяснения по вопросу оформления трудовых отношений  
с педагогическими, медицинскими работниками, водителями  
и руководителями организаций отдыха детей и их оздоровления,  
в том числе по совместительству**

Трудовые отношения регулируются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Кодекс).

В соответствии со статьей 60.1 Кодекса работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Трудовые отношения, в том числе по совместительству, регулируются положениями Трудового кодекса Российской Федерации с учетом особенностей, установленных:

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

Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 124-ФЗ);

постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – постановление Правительства Российской Федерации № 678);

постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (далее – постановление Правительства Российской Федерации № 466);

приказом Министерства образования и науки Российской Федерации



от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204) (далее – приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601);

приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388) (далее – приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 536);

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (зарегистрирован Минюстом России 6 октября 2010 г., регистрационный № 18638) (далее – квалификационные характеристики должностей работников образования);

постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»<sup>1</sup> (зарегистрирован Минюстом России 7 августа 2003 г., регистрационный № 4963) (далее – постановление Минтруда России № 41);

приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 9 ноября 2018 г. № 196 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам» (зарегистрирован Минюстом России

---

<sup>1</sup> Применяется в части, не противоречащей положениям Трудового кодекса Российской Федерации

29 ноября 2018 г., регистрационный № 52831) (далее – приказ Минпросвещения России № 196).

При этом особенности оформления трудовых отношений с педагогическими работниками в организациях отдыха детей и их оздоровления применяются в случае соответствия их деятельности положениям пунктов 19-21 статьи 2 и частям 1, 3 и 6 статьи 31 Федерального закона № 273-ФЗ по осуществлению в указанных организациях образовательной деятельности.

### **Особенности регулирования рабочего времени педагогических работников**

В соответствии со статьями 92 и 333 Кодекса педагогические работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность, имеют право на сокращенную продолжительность рабочего времени, не превышающую 36 часов работы в неделю.

В соответствии с частью третьей статьи 333 Кодекса в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Данное полномочие реализовано изданием Министерством образования и науки Российской Федерации приказа № 1601, который регулирует рабочее время педагогических работников в зависимости от их должностей, от типа организаций, осуществляющих образовательную деятельность, включая организации, осуществляющие обучение, в которых выполняется педагогическая работа, независимо от их организационно-правовой формы, а также других особенностей.

Следует иметь в виду, что приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 для одних педагогических работников установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 36 или 30 часов в неделю, а для других – нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющие 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, в зависимости от должности и особенностей труда, являющиеся расчетными величинами для исчисления заработной платы с учетом фактического объема педагогической работы в неделю.

К примеру, продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов работы в неделю, предусмотрена п. 2.1 приложения 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 для педагогов-психологов, методистов, инструкторов-методистов, социальных педагогов, педагогов-организаторов, старших вожатых.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены для педагогических работников в пунктах 2.3-2.8 приложения 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601.

**Особенности регулирования рабочего времени педагогических работников в период, не совпадающий с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками**

В соответствии с пунктом 4.1 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации № 536 периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, (далее соответственно – каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем.

В эти периоды согласно пункту 4.2 указанного приказа уточняется режим рабочего времени педагогических работников, которые в каникулярное время

выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации № 536 (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

В соответствии с пунктом 5 раздела «Общие положения» квалификационных характеристик должностей работников образования допускается уточнение перечня выполняемых работ, которые свойственны соответствующей должности в конкретных организационно-педагогических условиях (например, каникулярный период, не совпадающий с отпуском работников; отмена для обучающихся, воспитанников учебных занятий; изменение режима образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям и т.п.), а в порядке, установленном ст. 104 Кодекса, при составлении графика работы с письменного согласия педагогических работников в эти периоды может быть установлен суммированный учет рабочего времени.

В связи с этим руководителем образовательной организации издается приказ, в котором уточняется перечень работ, режим рабочего времени, а также устанавливается с согласия работника суммированный учет рабочего времени без изменения общей недельной продолжительности рабочего времени, в том числе для учителей, педагогов дополнительного образования, преподавателей, тренеров-преподавателей. К примеру, в уточненный перечень работ педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, могут быть включены обязанности, предусмотренные квалификационными характеристиками по должностям воспитателей, старших вожатых или вожатых.

В лагерях, организованных образовательными организациями, осуществляющими организацию отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время (с круглосуточным или дневным пребыванием) в той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, могут привлекаться для выполнения с указанными детьми педагогической, методической или организационной работы.

Если отдых и оздоровление детей осуществляется в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, а также социальное обслуживание, то согласно пункту 6.1 раздела VI приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации № 536 режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в этих организациях, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.

Привлечение учителей, других педагогических работников, а также иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность согласно пункту 6.2 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации № 536 допускается в соответствии с законодательством Российской Федерации<sup>2</sup>.

### **Регулирование труда лиц, принимаемых на работу в организации отдыха детей и их оздоровления в период нахождения их в отпуске**

Педагогические работники образовательных организаций в период нахождения их в отпусках могут выполнять педагогическую работу в организациях отдыха детей и их оздоровления, в том числе расположенных

---

<sup>2</sup> Глава 24 Кодекса «Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезда на работу в другую местность»

в другой местности, исключительно на условиях другого трудового договора, которая будет являться работой по совместительству.

Регулирование работы по совместительству осуществляется в соответствии с положениями статей 282-288 Кодекса.

При выполнении работы по совместительству продолжительность рабочего времени работника регулируется статьей 284 Кодекса, согласно которой она не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей<sup>3</sup>, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Работники культуры, привлекаются в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей с учетом особенностей работы по совместительству, предусмотренных абзацем 8 подпункта «б» пункта 1 постановления Минтруда России № 41, а именно в пределах месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

В соответствии со статьей 285 Кодекса оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

---

<sup>3</sup> В том числе в период отпуска

В свою очередь, особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры установлены постановлением Минтруда России № 41.

Для медицинских работников продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

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

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

для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток – месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

Одновременно следует отметить, что в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, должность вожатого отнесена к категории должностей учебно-вспомогательного персонала. Продолжительность работы в период отпуска в должности вожатого в организации отдыха детей и их оздоровления, работающего по совместительству, определяется на общих основаниях, установленных ст. 284 Кодекса.

### **Ограничения в применении гражданско-правовых договоров в организациях отдыха детей и их оздоровления**

В соответствии со статьей 15 Кодекса отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии

со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, являются трудовыми отношениями.

При этом заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускаются (абзац второй статьи 15 Кодекса).

Так, договор гражданско-правового характера направлен на оказание каких-либо услуг в определенной сфере деятельности и его применение возможно в том случае когда, договор подряда либо возмездного оказания услуг заключается для выполнения определенного вида работы, результат которой подрядчик или исполнитель обязан сдать, а заказчик принять и оплатить. Следовательно, целью договора подряда либо возмездного оказания услуг является не выполнение работы как таковой, а получение результата, который может быть передан заказчику.

Таким образом, деятельность педагогического работника предполагает выполнение определенных трудовых обязанностей в определенной должности (соблюдение расписания занятий, правил внутреннего трудового распорядка и так далее) и не может быть оформлена по гражданско-правовому договору.

### **Регулирование в организациях отдыха детей и их оздоровления выполнения работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя**

Работа, выполняемая педагогическим или иным работником по инициативе работодателя за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а при



суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой, за исключением выполнения сверх установленной нормы педагогической работы с письменного согласия педагогического работника, на которую они соглашаются при определении конкретного объема педагогической работы.

Условия и порядок привлечения к сверхурочной работе педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, установлены в статье 99 Кодекса. При этом привлечение к сверхурочным работам возможно только с письменного согласия работника.

В организациях отдыха детей и их оздоровления сверхурочные работы могут применяться, в том числе в случаях продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, к примеру, при неявке сменяющего воспитателя в связи с болезнью или по другим причинам.

Работодатели должны при этом учитывать, что продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд (120 часов в год при круглогодичном функционировании организации отдыха детей и их оздоровления), в связи с чем работодатель обязан принять меры по замене сменяющего работника другим работником.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Сверхурочная работа компенсируется повышенной оплатой в соответствии со статьей 152 Кодекса: за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

## **Оплата труда педагогических и других работников организаций отдыха детей и их оздоровления**

Вопросы по установлению размеров и условий оплаты труда работников учреждений, финансовое обеспечение которых осуществляется из бюджетов субъектов Российской Федерации и муниципальных бюджетов, отнесены соответственно к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

Согласно статье 144 Кодекса системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Согласно Единым рекомендациям по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденным Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников федеральных государственных учреждений устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней ПКГ), либо на основе схем окладов (должностных окладов) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

**Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска педагогических работников, осуществляющих трудовую деятельность в организациях отдыха детей и их оздоровления**

В соответствии со статьей 334 Кодекса педагогические работники имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска установлена постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

**Реализация права на отпуск при увольнении работника из организации отдыха детей и их оздоровления**

В соответствии со статьей 127 Кодекса 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 трудового договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

Продолжительность отпуска, исходя из которого определяется денежная компенсация за неиспользованный отпуск, определяется путем деления установленной по занимаемой должности продолжительности отпуска на 12 месяцев.

Например, по должностям работников с продолжительностью отпуска, составляющей 28, 42, 56 календарных дней, денежная компенсация выплачивается соответственно из расчета: 2,33 календарных дней ( $28:12=2,33$ ); 3,5 календарных дней ( $42:12=3,5$ ); 4,67 календарных дней ( $56:12=4,67$ ).

При этом, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из среднего заработка за количество неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

**Привлечение к работе в организации отдыха детей и их оздоровления студентов, осваивающих образовательные программы высшего образования или среднего профессионального образования, в том числе на должности педагогических работников**

В соответствии с частью первой статьи 331 Кодекса к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

Согласно статье 46 Федерального закона № 273-ФЗ право для занятия педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Кроме того, профессиональным стандартом «Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый), утвержденного приказом Минтруда России от 25 декабря 2018 г. № 840н (зарегистрирован Минюстом России 17 января 2019 г., регистрационный № 53396), предусмотрено, что для работы в должности вожатого в организации отдыха детей и их оздоровления допускаются граждане, достигшие совершеннолетия и получившие основное общее образование или среднее общее образование, а также прошедшие обучение по программе профессиональной подготовки по должностям служащих в области образования и педагогики, не имеющие ограничений на занятие указанной трудовой деятельностью, установленных законодательством Российской Федерации.

В соответствии с пунктом 15 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным

программам, утвержденного приказом Минпросвещения России № 196, педагогическая деятельность по реализации дополнительных общеобразовательных программ осуществляется лицами, имеющими среднее профессиональное или высшее образование (в том числе по направлениям, соответствующим направлениям дополнительных общеобразовательных программ, реализуемых организацией, осуществляющей образовательную деятельность) и отвечающими квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Вместе с тем в соответствии с пунктом 9 раздела 1 Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России № 761н, лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Такой порядок применения требований к квалификации, содержащихся в квалификационных характеристиках, предусмотрен также постановлением Минтруда России от 9 февраля 2004 г. № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 25 октября 2010 г. № 921н, а также пунктом 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408).

Следовательно, работодатель вправе обратиться в аттестационную комиссию, созданную непосредственно в организации, для получения соответствующей рекомендации, если работодатель и претендент считают, что квалификация претендента достаточно для осуществления педагогической деятельности по соответствующей должности. Роль аттестационной комиссии будет состоять в оценке возможностей претендента, выполнять предусмотренные по соответствующей должности обязанности с учетом его подготовки, полученной в образовательной организации (в том числе, освоение приемов работы с группами; наличие представления о психологических и правовых аспектах работы; освоение навыков организации занятий с детьми и организации детского досуга; вариантов поведения в экстремальных ситуациях; знание организации режима дня; методик организации коллективных творческих, спортивных и иных мероприятий).

Если студент претендует в организации отдыха детей и их оздоровления на должность вожатого, то необходимо учесть, что эта должность относится не к категории педагогических работников, а к учебно-вспомогательному персоналу, в обязанности которого не входит самостоятельная педагогическая деятельность.

Так, в соответствии с квалификационной характеристикой и профессиональным стандартом «Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый)», работа вожатого связана с сопровождением детского коллектива (группы, подразделения, объединения) в организациях отдыха детей и их оздоровления (образовательных организациях), созданием условий для развития коллектива, планирования и реализации его деятельности под руководством педагогического работника.

В связи с этим вожатый может работать только одновременно с педагогическим работником.

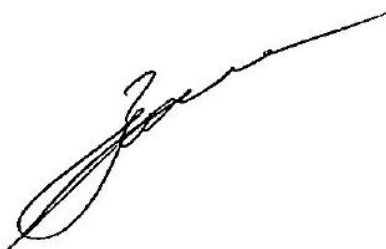
Для вожатого устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, составляющая 40 часов в неделю. При заключении трудового договора на работника, занимающего должность вожатого, распространяются нормы

трудового законодательства о регулировании рабочего времени, отпусков. Условия оплаты труда (в том числе размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными условиями для включения в трудовой договор (статья 57 Кодекса).

Согласно статье 135 Кодекса заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Таким образом, оплата труда водителя устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда.



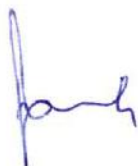
Руководителям органов  
исполнительной власти  
субъектов Российской  
Федерации,  
осуществляющих  
государственное управление  
в сфере образования

Руководителям региональных  
(межрегиональных) организаций  
Общероссийского Профсоюза  
образования

В связи с поступающими запросами граждан и организаций Минпросвещения России совместно с Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации подготовили Разъяснения по предоставлению педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательные программы среднего профессионального образования и дополнительные общеобразовательные программы с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков (ежегодных основных оплачиваемых отпусков) и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, учету рабочего времени и оплате труда по наиболее часто встречающимся вопросам и направляют их для учета и использования в работе.

Приложение: на 23 л. в 1 экз.

Заместитель Министра  
просвещения Российской Федерации



В.С. Басюк

Председатель Профсоюза работников  
народного образования и науки  
Российской Федерации



Г.И. Меркулова



## Разъяснения

по предоставлению педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательные программы среднего профессионального образования и дополнительные общеобразовательные программы с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков (ежегодных основных оплачиваемых отпусков) и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, учету рабочего времени и оплате труда

Настоящие Разъяснения подготовлены в целях оказания методической помощи по применению законодательства Российской Федерации при предоставлении педагогическим работникам ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков (ежегодных основных оплачиваемых отпусков) и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (далее – отпуск), учете рабочего времени и оплате труда в условиях режима повышенной готовности предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) (далее по тексту – в условиях COVID-19).

Разъяснения сформированы по принципу вопросов и ответов.

***Вопрос. Сохраняется ли заработная плата педагогических и иных работников образовательных организаций в условиях COVID-19, если сохраняется, то в каком размере? Может ли работодатель применять при решении указанных вопросов условия простоя с частичным сохранением заработной платы?***

**Ответ.**

Следует учитывать, что положения, установленные статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) при простое, к работникам образовательных организаций не применяются.

В образовательных организациях предусмотрено специальное регулирование в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

Такие периоды, как и каникулярное время, установленное для обучающихся организации, для педагогических и иных работников образовательных организаций, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми отпусками

и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются рабочим временем, в связи с чем работникам выплачивается заработная плата как и в период учебного года, что регулируется положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Минюстом России 1 июня 2016 года, регистрационный № 42388) (далее – приказ № 536), а не только решениями, принимаемыми на федеральном уровне в связи с условиями COVID-19.

Подробные разъяснения по данному вопросу, связанному с гарантиями по оплате труда, а также по вопросу перевода педагогических и иных работников на дистанционную работу, содержатся в письмах Общероссийского Профсоюза образования от 23 марта 2020 г. № 164 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и Министерства просвещения Российской Федерации от 10 апреля 2020 г. № ВБ-806/08 «Об обеспечении сохранения уровня заработной платы отдельных категорий педагогических работников».

***Вопрос. В школе предусмотрены выплаты стимулирующего характера на основе заработанных баллов. Баллы подсчитываются исходя из показателей за квартал. В школе есть сотрудники, которым был установлен режим нерабочего дня с сохранением заработной платы. Должны ли таким сотрудникам начисляться стимулирующие выплаты?***

**Ответ:**

За период нерабочих дней работник должен получить сохраненную заработную плату в том же размере, который он бы получил, если бы отработал эти дни полностью, т.е. со всеми причитающимися выплатами.

Основанием для сохранения за работниками заработной платы с 30 марта по 30 апреля и с 6 по 8 мая 2020 г. являются обязательные для исполнения Указы Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней», от 2 апреля 2020 г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения

на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)», а также от 28 апреля 2020 г. № 294 «О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» (далее – Указы Президента Российской Федерации).

Таким образом, в рамках реализации Указов Президента Российской Федерации о нерабочих днях работники должны получить заработную плату, предусмотренную трудовым договором. Размер оплаты должен соответствовать той его величине, которую работник получил, если бы отработал эти дни полностью (с надбавками и премиями).

***Вопрос. Согласно Указам Президента Российской Федерации за нерабочие дни с 30 марта по 30 апреля, а также 6-8 мая за работниками сохранялась заработная плата, должны ли суммы выплат за эти периоды, а также сами периоды учитываться при расчете среднего заработка для оплаты ежегодных основных и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков или полученные суммы и соответствующие периоды времени подлежат исключению при расчете среднего заработка?***

**Ответ.**

Статьей 139 ТК РФ установлены общие принципы исчисления средней заработной платы (среднего заработка), согласно которым при любом режиме работы расчет средней заработной платы работника 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 отпуски исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, включающего основания для исключения при расчете среднего заработка периодов времени и начисленных за такие периоды выплат, согласно части седьмой статьи 139 ТК РФ определены Положением о порядке исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями) (далее – Положение, утвержденное постановлением № 922).

В соответствии с подпунктом «е» пункта 5 Положения, утвержденного постановлением № 922, при расчете среднего заработка исключаются периоды времени и начисленные за эти периоды выплаты, если:

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

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

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

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

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

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

Периоды времени с 30 марта по 30 апреля 2020 г. и с 6 по 8 мая 2020 г., объявленные в соответствии с Указами Президента Российской Федерации нерабочими днями, имеют особый статус, поэтому к перечисленным выше случаям не относятся.

За работником за эти нерабочие дни (а не за дни, когда работник освобождался от работы) сохраняется не средний заработок, который подлежит исключению из подсчета, а заработная плата, которую бы работник получил, если бы отработал эти дни полностью, т.е. со всеми причитающимися выплатами.

Из этого следует, что сохраняемая за эти дни заработная плата учитывается при расчете среднего заработка.

**Вопрос.** *В связи с введением условий COVID-19 с 30 марта 2020 года все учителя были переведены на удаленную работу с сохранением заработной платы и теперь осуществляют ведение образовательной деятельности с применением дистанционных технологий. На некоторых учителей было возложено выполнение дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 ТК РФ (например, организация питания детей, заведование кабинетом, заведование библиотекой и пр.). Вправе ли работодатель в конце апреля издать приказ об отмене поручения такой работы и оплаты за нее, так как в период отсутствия обучающихся и учителей в школе эта работа не осуществлялась?*

**Ответ.**

В данном случае часть вторая статья 60.2 ТК РФ не может применяться, поскольку в образовательных организациях для выполнения значительной части работ, требующих дополнительных трудовых затрат, традиционно отсутствуют штатные должности работников, а выполнение дополнительных видов работы обеспечивается за дополнительную плату с письменного согласия работников путем внесения соответствующих сведений непосредственно в трудовые договоры работников при их заключении либо путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору.

Регулирование такой дополнительной деятельности работников, не входящей в их должностные обязанности, осуществляется в соответствии с положениями приказа № 536.

Так, согласно пункту 2.3 приложения к приказу № 536 трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с письменного согласия работников осуществляется выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях

дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты).

Если в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) на нескольких педагогических работников возложено, например, заведование учебными кабинетами за дополнительную оплату, а срок выполнения такой работы не указан либо обусловлен продолжительностью учебного года, а, скорее всего, сроками тарификации, которая проводится один раз в год на начало каждого учебного года, то прекращение выплаты за эту работу неправомерно. Неправомерно отменять доплату за выполнение дополнительной работы за заведование библиотекой или организацию питания обучающихся, если такие выплаты (при отсутствии в штате соответствующих должностей) были предусмотрены при тарификации на соответствующий учебный год.

Таким образом, перевод педагогических и иных работников образовательных организаций на дистанционную форму работы в условиях COVID-19 не является для работодателей основанием для изменения условий оплаты труда, установленных при тарификации. Не является основанием для изменения условий оплаты труда педагогических работников наступление каникулярного периода, либо периодов отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

***Вопрос. Каким образом должна быть организована работа педагогов-психологов образовательных организаций, а также оплата их труда в условиях COVID-19?***

**Ответ.**

Должностные обязанности педагога-психолога определены квалификационной характеристикой, утвержденной приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника

должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 октября 2010 г., регистрационный № 18638) с изменением, внесенным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 мая 2011 г. № 448н, зарегистрированным Минюстом России 1 июля 2011 г., регистрационный № 21240).

Особенности режима рабочего времени педагогов-психологов в различные периоды их деятельности, в том числе в период каникул, установленных для обучающихся, в период отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям регулируются положениями приказа № 536, а не только решениями, принимаемыми на федеральном уровне в связи с условиями COVID-19.

Указанные периоды для педагогических работников, в том числе педагогов-психологов, а также иных работников образовательных организаций, не совпадающие с их ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми отпусками (ежегодными основными оплачиваемыми отпусками) и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем, в связи с чем работникам выплачивается заработная плата, как и в период учебного года (разделы IV и VI приложения к приказу № 536).

Кроме того, особенности регулирования рабочего времени педагога-психолога предусмотрены пунктом 8.1 приложения к приказу № 536, в соответствии с которым установлено, что режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организации с учетом:

выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения

полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за ее пределами.

В соответствии с Методическими рекомендациями по реализации образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательных программ среднего профессионального образования и дополнительных общеобразовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (письмо Минпросвещения России от 19 марта 2020 г. № ГД-39/04) образовательная организация, осуществляющая образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования и (или) по дополнительным общеобразовательным программам с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также по дополнительным общеобразовательным программам (далее – дистанционное обучение) разрабатывает и утверждает локальный акт (приказ, положение) об организации дистанционного обучения, в котором определяет, в том числе порядок оказания учебно-методической помощи обучающимся (пункт 3.1), обеспечивает внесение соответствующих корректировок в рабочие программы и (или) учебные планы в части форм обучения (лекция, онлайн-консультация), технических средств обучения (пункт 5).

Принципы, нормы и условия оплаты труда, непосредственно связанные с исчислением заработной платы работников общеобразовательных организаций, замещающих должности, включенные в профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, предусмотрены в методических рекомендациях по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 декабря 2017 г. № ВП-1992/02).

*Вопрос. Должна ли оплата труда воспитателя дежурной группы, созданной в связи с самоизоляцией граждан, отменой посещения детьми дошкольных*



*образовательных организаций, вызванных условиями COVID-19, отличаться от оплаты тех работников, которые находятся дома?*

**Ответ.**

Согласно пункту 5.1 приложения к приказу № 536 периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе вызванные условиями COVID-19, являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В такие периоды, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми отпусками, т.е. в свое рабочее время, педагогические работники привлекаются к педагогической, организационной или методической работе с сохранением заработной платы. Деятельность каждого работника в такие периоды должна регулироваться локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

Например, педагогической работой, к которой могут привлекаться педагогические работники дошкольных образовательных организаций (ДОО) в условиях COVID-19, может являться работа воспитателями в дежурных группах.

Такая работа может осуществляться по сменам, в том числе разными воспитателями, другими педагогическими работниками, что также должно регулироваться локальными нормативными актами организации и графиками работ. При этом работодатель должен принять меры к обеспечению соблюдения установленных в этот период санитарно-эпидемиологических требований.

Следует иметь в виду, что на федеральном уровне в настоящее время не предусмотрено каких-либо преимуществ в оплате труда педагогических и иных работников ДОО, которые также должны обеспечивать работу в режиме дежурных групп в случае, если для других групп в условиях COVID-19 приостановлена (отменена) деятельность, но это не исключает права предусматривать такие преимущества органами государственной власти субъекта Российской Федерации, органами местного самоуправления, коллективным договором или локальным нормативным актом образовательной организации.

***Вопрос. Как вести табель в период действия Указов Президента Российской Федерации, устанавливающих нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.***

**Ответ.**

Указами Президента Российской Федерации установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

Таким образом, наличие в календарном месяце (март, апрель, май 2020 года) нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам.

Принимая во внимание, что с 1 января 2013 г. согласно Федеральному закону от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» унифицированные формы по учету труда и его оплаты, утвержденные постановлением Госкомстата России № 1, не являются обязательными к применению. В связи с этим работодатели самостоятельно могут устанавливать порядок отражения в табеле учета рабочего времени указанных периодов нерабочих дней, введенных указами, учитывая, что эти периоды являются оплачиваемыми.

Например, в целях обеспечения сохранения получаемой работником заработной платы и исключения получения предписаний при проверках нерабочие дни могут быть зафиксированы в табеле, как рабочие со сноской, отсылающей к выше названным Указам Президента Российской Федерации.

***Вопрос. Правомерны ли утверждения о том, что в соответствии с ТК РФ продолжительность рабочего времени учителя при учебной нагрузке, например, 18 или 22 часов в неделю должна составлять 36 часов в неделю и в течение учебного года, и во время работы в каникулы, установленные для обучающихся?***

**Ответ.**

Следует учитывать, что предусмотренное частью первой статьи 333 ТК РФ положение о том, что для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, к учителям школ, а также к некоторым другим категориям педагогических работников, не применяется.

Основанием для такого утверждения является часть третья статьи 333 ТК РФ, в соответствии с которой в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда все вопросы, связанные

с конкретизацией продолжительности рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, с порядком определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, основаниями ее изменения, а также случаями установления верхнего предела учебной нагрузки, урегулированы приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204 (далее – приказ № 1601).

Учитывая наличие более 30 наименований должностей педагогических работников, продолжительность их рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы дифференцируются в зависимости от должности в диапазоне от 18 до 36 часов в неделю (18, 20, 24, 25, 30, 36 часов).

При этом согласно пункту 2.8 приложения 1 к приказу № 1601 для учителей норма 18 часов в неделю является нормируемой частью их педагогической работы. При увеличении объема учебной нагрузки нормируемая часть рабочего времени увеличивается, а при уменьшении – уменьшается.

Выполнение учителями другой части педагогической работы, предусмотренной квалификационной характеристикой (подготовка к занятиям, работа с родителями, участие в методической работе, в работе педагогических советов и т.п.) какими-либо нормами времени не регулируется, что предусмотрено приказом № 536. Эта ненормируемая часть педагогической работы также учитывается при регулировании рабочего времени учителей и других педагогических работников в различные периоды деятельности.

Пунктом 2.4 приказа № 536 установлено, что в дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), являющиеся свободными для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ,

осуществляемых за дополнительную оплату, обязательное присутствие этих работников в организации не требуется.

Особенности регулирования рабочего времени учителей и других педагогических работников в каникулярный период, предусмотренный для обучающихся, и в периоды отмены учебных занятий по различным обстоятельствам предусмотрены разделами IV и VI приказа № 536, при этом установление для учителей либо перевод их на 36-часовую рабочую неделю этими разделами не предусмотрено.

***Вопрос. Если к учителям не применяется понятие о продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю, то как объяснить, что на самом деле фактически рабочее время отдельных учителей значительно превышает 36 часов в неделю?***

**Ответ.**

Режим рабочего времени учителей имеет особенности, которые регулируются приказом № 536.

Особенности рабочего времени учителей состоят в том, что, с одной стороны, к учителям не применяется понятие о продолжительности рабочего времени, соответствующей 36 часам в неделю, в течение которого руководители неправомерно иногда обязывают находиться в образовательной организации даже при 18-часовой учебной нагрузке.

С другой стороны, рабочее время учителя состоит из нормируемой его части в виде фактического объема учебной нагрузки и части рабочего времени по выполнению иных видов работ, входящих в должностные обязанности учителей согласно квалификационной характеристике, которое по времени не конкретизировано, а также дополнительной работы за дополнительную оплату, выполнение которой по времени также не конкретизировано.

Нормируемая часть педагогической работы учителей согласно пункту 2.2. приложения к приказу № 536 определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между занятиями, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся I класса. Выполнение

учителем учебной нагрузки сверх 18-часовой нормы с их письменного согласия естественно увеличивает нормируемую часть его рабочего времени.

Другая часть педагогической работы учителя, требующая затрат рабочего времени, но не конкретизированного по количеству часов, регулируется пунктом 2.3. приложения к приказу № 536.

К другой части педагогической работы учителя, выполнение которой увеличивает рабочее время учителя, но не всегда связано с ежедневным, еженедельным его увеличением, относится:

выполнение должностных обязанностей, предусмотренных квалификационной характеристикой (подготовка к занятиям, участие в разработке рабочих программ предметов с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ; ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме; работа с родителями; участие в работе педагогических и методических советов; кратковременные дежурства в образовательном учреждении);

выполнение дополнительной работы за дополнительную оплату (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

Согласно пункту 2.4 приложения к приказу № 536 не требуется обязательное присутствие в образовательной организации учителей в часы, дни недели (в периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные:

от проведения занятий по расписанию;

от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками, содержащихся в трудовых договорах, регулируемых графиками и планами работ;

от выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату.

Таким образом, требование руководителя образовательной организации о ежедневном нахождении в ней учителя в часы, свободные от выполнения указанных выше обязанностей, регулируемого особым образом, в том числе самим учителем, является неправомерным.

***Вопрос. Имеет ли право работник просить работодателя, чтобы его ежегодный отпуск был перенесен на более позднее время в связи с режимом***

*самоизоляции? Вправе ли работодатель направить работника в отпуск раньше, чем это предусмотрено графиком отпусков?*

**Ответ.**

Решение возникающих вопросов, связанных с предоставлением отпусков работникам, осуществляется в соответствии с положениями главы 19 ТК РФ.

В соответствии со статьей 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Согласно статье 120 ТК РФ продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Статьей 124 ТК РФ запрещено не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии со статьей 123 ТК РФ определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Согласно части 2 статьи 123 ТК РФ, график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Так, например, по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

В соответствии со статьей 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесен 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 трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

К таким случаям могут быть отнесены и условия COVID-19, в соответствии с которыми по соглашению между работодателем и работниками в ряде случаев потребуются корректировка графика отпусков.

Кроме того, статьей 124 ТК РФ предусмотрены конкретные случаи, когда отпуск по просьбе работника должен быть перенесен на более позднее время.

Так, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

***Вопрос. Если педагогические работники будут участвовать в течение июня в проведении единого государственного экзамена (ЕГЭ), основного государственного экзамена (ОГЭ) либо в иных мероприятиях, то некоторые из них не смогут до начала нового учебного года полностью использовать свой ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с работой в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.***

***Может ли работодатель отказать педагогическому работнику в использовании ежегодного основного удлиненного и ежегодного дополнительного отпуска в полном объеме, если часть отпуска будет совпадать с началом нового учебного года? Если это недопустимо, то как следует поступить, чтобы обеспечить своевременное начало нового учебного года?***

**Ответ.**

При решении возникающих вопросов, связанных с предоставлением отпусков, прежде всего, необходимо руководствоваться положениями главы 19 ТК РФ.

Необходимо учитывать, как уже было обозначено ранее, положения статей 120, 122, 123, 124 и 372 ТК РФ при решении поставленных вопросов.

Вместе с тем в условиях COVID-19 по соглашению между работодателем и работником потребуются корректировка графика отпусков с использованием следующих статей ТК РФ.

Статья 125 ТК РФ предусматривает возможность отзыва работника из отпуска или разделение отпуска на части.

Так, по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (часть 1 статьи 125 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. При этом работнику предоставлено полное право выбора использовать неиспользованную в связи с этим часть отпуска в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединить к отпуску за следующий рабочий год (часть 2 статьи 125 ТК РФ).

При применении статьи 125 ТК РФ возникают вопросы о форме получения согласия работника об отзыве его из отпуска, и как это согласие должно быть оформлено, поскольку трудовое законодательство этого не регулирует.

Во избежание спорных ситуаций отзыв работника из отпуска и его согласие на это необходимо оформлять соответствующим распорядительным актом работодателя.

В первую очередь, 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 (именно оплачиваемого отпуска, а не отгула, что иногда практикуется) должно быть соответствующим образом оформлено. Денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы после выхода



из отпуска. Средний заработок за дни отпуска, предоставленного в другое время, подсчитывается заново.

В случае договоренности с работником приступить к работе в период продолжающегося отпуска в счет будущего отгула, который работодатель фиксирует для себя без издания распорядительного акта, приводит к тому, что документально работник продолжает находиться в отпуске, в связи с чем претендовать на оплату за работу в период продолжающегося отпуска работник не вправе. Обещания работодателя оплатить такую работу являются неправомерными.

Еще один вариант, который может быть использован работодателем для того, чтобы педагогический работник приступил к работе с 1 сентября, регулируется статьей 126 ТК РФ, предусматривающей возможность замены части отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией по письменному заявлению работника.

При этом в соответствии с частью 3 статьи 126 ТК РФ 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).

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 необходим двойной фонд оплаты труда, что в бюджетных учреждениях не всегда возможно по объективным причинам, если нет экономии фонда оплаты труда.

В обычных условиях, не связанных с эпидемиологической ситуацией, факт замены отпуска по письменному заявлению работника денежной компенсацией вряд ли возможен, так как вместо отпуска работник должен выполнять свои должностные

обязанности, которые в каникулярный период фактически выполняться не могут. Период отпусков педагогических работников, как правило, совпадает с каникулярным периодом для обучающихся или сокращением в летний период объема работы 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 нее финансовой возможности: например, для замены отсутствующего по болезни 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 осуществлять замену части отпуска на денежную компенсацию, поскольку законодательство не запрещает работнику в период его отпуска выполнять другую оплачиваемую работу.

Разъяснения по вопросу оформления трудовых отношений с педагогическими, медицинскими работниками, вожатыми и руководителями организаций отдыха детей и их оздоровления, в том числе по совместительству, были разработаны совместно Минпросвещения России и Общероссийским Профсоюзом образования и согласованы с Общероссийским союзом «Федерацией Независимых Профсоюзов России», Минтрудом России, Минздравом России и Минкультуры России (письмо Минпросвещения России от 16 июля 2019 г. № ПЗ-741/06).

В отношении преподавателей организаций среднего профессионального образования целесообразно учитывать дополнительные рекомендации по использованию ежегодных основных удлиненных и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (помимо указанных выше) во взаимосвязи с особенностями формирования фактического годового объема учебной (преподавательской) работы этих преподавателей на начало учебного года.

В соответствии с разделом IV приказа № 1601 преподавателям организаций,

осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объемом годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

При этом преподавателям этих организаций, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией, а также в связи с участием в период массовых отпусков в проведении ЕГЭ и ОГЭ, в приемных комиссиях, в комплектовании контингента обучающихся и в иных мероприятиях, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных пунктом 4.4 приложения 2 к приказу № 1601.

Исходя из установленного на начало учебного года фактического годового объема учебной нагрузки преподавателям организаций среднего профессионального образования, в том числе продолжающим находиться в ежегодных основных удлиненных оплачиваемых и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках, определяется средняя месячная заработная плата путем умножения часовой ставки преподавателя на объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки преподавателя (72 часа).

Установленная на начало нового учебного года средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям, в том числе приступившим к работе по окончании отпуска, продолжавшегося после начала учебного года, за работу в течение последующих месяцев, а также за период очередных каникул, не совпадающий с последующим ежегодным отпуском.

Согласно пункту 4.4 приложения 2 к приказу № 1601 в том случае, когда преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка, включая в целях получения дополнительного профессионального образования и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по

беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней – за неполный месяц отсутствия. При этом имеется в виду и отпуск преподавателя за прошлый год, продолжавшийся после начала нового учебного года.

Часы преподавательской работы, отработанные преподавателем сверх установленной годовой учебной нагрузки (уменьшенной по основаниям пункта 4.4 приложения 2 к приказу № 1601), оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, отработанные ими при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателями всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала преподавателям производится перерасчет средней заработной платы исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

***Вопрос. В соответствии со статьей 122 ТК РФ установлено, что право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации, а по соглашению сторон и до истечения шести месяцев.***

***Если к окончанию учебного года педагогический работник проработает только 6 или менее месяцев, может ли работодатель предоставить ему за первый год работы отпуск только за проработанное время, если начало отпуска по графику приходится на 1 июля?***

***Ответ.***

При применении статьи 122 ТК РФ необходимо учесть, что если работодатель предоставляет работнику отпуск согласно графику за первый год работы через шесть

месяцев работы или раньше, то он не вправе исчислять его пропорционально проработанному времени, как это предусматривалось для педагогических работников 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.

Предоставление работодателем отпуска неполной продолжительности возможно лишь в случаях, когда об этом просит сам работник, т.е. просит разделить отпуск на части. Порядок разделения отпуска на части предусмотрен статьей 125 ТК РФ.

Пропорционально проработанному времени 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.

Отпуск за второй и последующие годы работы в соответствии со статьей 123 ТК РФ должен предоставляться полной продолжительности в любое время рабочего года по графику предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленному в данной организации.

***Вопрос. Если в расчетном периоде, составляющем 12 месяцев, у работников происходило увеличение размера заработной платы, то должна ли бухгалтерия образовательной организации рассчитывать среднюю заработную плату работников за месяцы расчетного периода с меньшей заработной платой при исчислении отпускных?***

***Ответ.***

В период отпуска материальное обеспечение работников осуществляется путем сохранения за ними средней заработной платы, исчисление которой осуществляется в порядке, предусмотренном Положением, утвержденным постановлением № 922).

В соответствии с пунктом 2 Положения, утвержденного постановлением № 922 для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат, в том числе специфические для педагогических работников выплаты: 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 (подпункт «з»), а также вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций (подпункт «м»).

Что касается повышения размеров выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка, при их увеличении, то согласно пункту 16 Положения, утвержденного постановлением № 922 (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2009 г. № 916), работники имеют право на повышение выплат, учитываемых при определении среднего заработка за предшествующий повышению период времени, но только в том случае, если повышение оплаты труда было связано с повышением в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок<sup>1</sup>, окладов (должностных окладов).

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, то 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, то повышается средний заработок, исчисленный за расчетный период;

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

---

<sup>1</sup> Здесь и далее для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю (в год), согласно статье 333 ТК РФ применяется наименование «ставка заработной платы», являющаяся фиксированным размером оплаты труда за норму часов.

В случае повышения в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения, 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.