

№ 08-1534/583 от 08.11.2024

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования

Региональные (межрегиональные) организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации

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

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

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

Исходя из того, что постановление № 225 вступило в силу со 2 марта 2022 года, право у педагогических работников, замещающих должность советников директора в общеобразовательных организациях и организациях

среднего профессионального образования, на отпуск продолжительностью 56 календарных дней возникло со 2 марта 2022 года, в связи с чем должны быть внесены соответствующие изменения в трудовые договоры этих работников путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору.

Таким образом, если работник замещал должность советника директора не ранее чем со 2 марта 2022 года и ему при работе в этой должности после 2 марта 2022 года предоставлялся отпуск продолжительностью менее 56 календарных дней (в 2022, в 2023 и 2024 годах), то он имеет право на предоставление ему неиспользованной части отпуска в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем.

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

Кроме того, могут быть применены положения статьи 126 ТК РФ, согласно которым часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

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

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

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

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

Исходя из изложенного, просим обеспечить контроль за ходом выполнения положений пункта 2 постановления № 415 в части предоставления по должности

советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, составляющего 56 календарных дней, и неиспользованной части отпуска за предыдущие годы при составлении графика отпусков в соответствии с порядком, установленным статьей 123 ТК РФ, а также за внесением соответствующих изменений в трудовые договоры.

Директор Департамента
кадровой политики Министерства
просвещения Российской Федерации



И.А.Кокоева

Заместитель Председателя
Профессионального союза работников
народного образования и науки
Российской Федерации



Т.В.Куприянова