



Информационный листок

по применению законодательства Российской Федерации
при предоставлении ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков
и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (далее – отпуск)
работникам образовательных организаций

Приближается отпускной период и руководители и работники образовательных организаций задаются вопросами об использовании до начала 2020-2021 учебного года ежегодных основных удлиненных оплачиваемых и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков в связи с перенесением сроков проведения единого государственного экзамена 2020 года, основного государственного экзамена, сроков проведения летней оздоровительной кампании и иными возможными изменениями, вызванными условиями по предупреждению распространения коронавирусной инфекции.

Согласно информации Министерства просвещения РФ и Рособнадзора **сроки проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) 2020 года перенесены и окончательно не определены.** Также предстоит проведение летней оздоровительной кампании детей. К участию во всех перечисленных и иных мероприятиях могут **привлекаться педагогические работники с их письменного согласия.** Перенесение ранее установленных сроков проведения указанных мероприятий, вызванное условиями по предупреждению распространения коронавирусной инфекции (COVID-19), может повлечь за собой изменение графиков отпусков педагогических работников.

При решении возникающих вопросов, связанных с предоставлением отпусков, работодатели обязаны соблюдать законодательство Российской Федерации, прежде всего, необходимо руководствоваться положениями **главы 19 (статьи 114-128) Трудового кодекса Российской Федерации** (далее – ТК РФ).

Напомним отдельные статьи ТК РФ, которые должны учитываться образовательными учреждениями при решении поставленных вопросов.

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.

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.

Вместе с тем, в условиях **режима повышенной готовности** предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19), вероятно, **по соглашению** между работодателем и работником потребуются корректировка графика отпусков с использованием следующих статей ТК РФ:

1. **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** (ч.1 ст. 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 (ч.2 ст.125 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска с его согласия на это необходимо оформлять соответствующим **локальным актом работодателя**.

Также напоминаем, что согласно пункту 5.23 раздела «Рабочее время и время отдыха» Регионального соглашения между комитетом образования и науки Курской области и Курской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2019-2021 годы *«Разделение, предоставление отпуска по частям, его перенос полностью или частично, а также отзыв работника из отпуска допускается по приказу (распоряжению) работодателя только с письменного согласия работника и выборного профсоюзного органа»*.

2. 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 Кодексом).

При применении ст. 126 ТК РФ следует учесть, что работодатель **может, но не обязан** осуществлять такую замену части отпуска работника в натуре на денежную компенсацию.