Отпуска работников образовательных организаций

В соответствии со ст. 114 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

На основании ч. 1 ст. 115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Согласно ч. 2 ст. 115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Так, в силу ст. 334 ТК РФ педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ.

Для педагогических работников образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования в соответствии с разделом III постановления Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225, продолжительность удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 56 дней.

Одновременно с этим, в образовательных организациях могут быть предусмотрены должности, работникам которых предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, например, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст.ст. 116-119 ТК РФ).

Таким образом, продолжительность отпуска работников образовательных организаций зависит от занимаемой должности, а также от условий работы.

В соответствии с ч. 1 ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно, при этом согласно ч. 1 ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков 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 ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Форма графика отпусков (форма № Т-7) утверждена постановлениемГоскомстата Россииот 05.01.2004 № 1 и является обязательной для всех работодателей.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ч. 2 ст. 123 ТК РФ), в тоже время о времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ч. 3 ст. 123 ТК РФ).

Однако в силу ч. 4 ст. 123 ТК РФ отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким работникам, например, относятся работники, отозванные из отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ), женщины перед или после отпуска по беременности и родам (ст. 260 ТК РФ), лицу, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262 ТК РФ) и т.д.

Соответственно, отпуск предоставляется работникам в соответствии с графиком отпусков, который утверждается не позднее чем за две недели до наступления календарного года и является обязательным как для работника, так и для работодателя.

Одновременно с этим, на основании ч. 1 ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или 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.

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 (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

Необходимо отметить, что в соответствии с ч. 3 ст. 124 ТК РФ в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, если иное не предусмотрено ТК РФ. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

В тоже время запрещается 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 (ч. 4 ст. 124 ТК РФ).

Следовательно, работодателю и работнику необходимо соблюдать график отпусков, продление и перенос отпуска осуществляется в исключительных случаях, установленных ТК РФ.

На основании ч. 1 ст. 125 ТК РФ 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.

Следует иметь ввиду, что отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ч. 2 ст. 125 ТК

РФ).

При этом не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 3 ст. 125 ТК РФ).

Также в соответствии с ч. 1 ст. 126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Таким образом, указанными нормами ТК РФ гарантирует работнику соблюдение его права на ежегодный отпуск. При этом на основании ч.ч. 1, 2 ст. 127 ТК РФ в случае неиспользования отпуска при увольнении работника ему выплачивается денежная компенсация либо по его заявлению неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

В заключении, следует отметить, что на основании ч. 1 ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, однако для отдельных категорий работников в силу ч. 2 ст. 128 ТК РФ работодатель обязан предоставлять такой отпуск.