

## Ответы на актуальные вопросы

### Вопрос.

*Приказом Минпросвещения России от 28 апреля 2020 г. № 193 «Об особенностях аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории в 2020 году» (далее – приказ Минпросвещения № 193) предусмотрено продление до 31 декабря 2020 года сроков действия квалификационных категорий педагогических работников, у которых срок их действия истекает в период с 1 апреля по 1 сентября 2020 года.*

*Возникает вопрос о том, следует ли вносить в трудовые книжки педагогических работников запись о продлении сроков действия квалификационных категорий?*

### Ответ.

Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», зарегистрированным Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408 (далее – Порядок аттестации), **не предусматривает обязанности работодателя вносить в трудовую книжку педагогического работника запись об установлении квалификационной категории и сроке ее действия.**

Вопрос, связанный с отражением в трудовых книжках педагогических работников сведений об установленной квалификационной категории, предусмотрен в Разъяснениях по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (ответы на вопросы № 50 и № 56), направленных в органы государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и в региональные (межрегиональные) организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации письмом Минобрнауки России и Профсоюза от 3 декабря 2014 г. № 08-1933\505).

Предложено в установленном порядке производить запись об установленной квалификационной категории, руководствуясь пунктом 3.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек» (зарегистрировано в Минюсте России 11 ноября 2003 г., регистрационный № 5219).

Согласно указанному пункту предусмотрено, что если работнику в период работы присваивается (в нашем случае устанавливается) новый разряд (класс, категория и т.п.), об этом производится соответствующая запись в трудовую книжку.

Исходя из изложенного, считаем неправомерным внесение в трудовые книжки педагогических работников сведений о продлении срока действия квалификационных категорий, поскольку приказом Минпросвещения № 193 предусматривается не

установление квалификационной категории, принимаемое решением аттестационной комиссии, а продление сроков действия имеющихся у педагогических работников квалификационных категорий, действие которых истекает в период с 1 апреля по 31 августа 2020 года включительно.

В условиях, вызванных распространением пандемии коронавирусной инфекции COVID-19, данный приказ принят в целях сохранения уровня оплаты труда педагогических работников и в целях их социальной защиты.

**Вопрос.**

*Будет ли решаться вопрос о включении времени работы педагогом дополнительного образования в стаж для досрочной страховой пенсии?*

**Ответ.**

**Досрочное назначение страховой пенсии по старости, предусмотренное для педагогических работников** пунктом 5 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и пенсионным законодательством Российской Федерации, реализуется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, а именно **в соответствии со списками и с учетом правил, регулируемых постановлениями Правительства Российской Федерации.**

Следует учесть, что **до 1 ноября 1999 года**, то есть до дня вступления в силу **постановления Правительства Российской Федерации от 22 сентября 1999 г. № 1067**, согласно которому с 1 ноября 1999 года определялись список учреждений и должностей, работа в которых засчитывается в выслугу, дающую право на пенсию за выслугу лет (так в этот период именовалась досрочная пенсия), а также правила исчисления сроков выслуги, **учреждения дополнительного образования детей (внешкольные учреждения) и должности педагогов дополнительного образования (ранее руководители кружков) в ранее действовавших списках вообще не значились.**

**С 1 ноября 1999 г. в утвержденный** постановлением Правительства Российской Федерации от 22 сентября 1999 г. № 1067 **Список** были включены **учреждения дополнительного образования детей, поименованные в пункте 2** раздела "Наименование учреждений" и должности педагогов дополнительного образования, также поименованные в пункте 2 раздела «Наименования должностей».

При этом **включение в Список периодов работы в учреждениях дополнительного образования**, утвержденный указанным выше постановлением **Правительства Российской Федерации № 1067**, а также в ныне действующий **Список**, утвержденный позднее постановлением **Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 7811** было обусловлено наличием одновременно двух условий, предусмотренных **пунктом 12 Правил**, то есть:

Постановление **Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781** "О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", и об утверждении правил исчисления периодов работы, дающей право на до-

срочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации"

**на 1 января 2001 г. у лица должен иметься стаж работы в должностях в учреждениях, указанных в Списке (т.е. в любых должностях и учреждениях, поименованных в Списке), продолжительностью не менее 16 лет 8 месяцев;**

**у лица должен иметься факт работы (независимо от ее продолжительности) в период с 1 ноября 1999 г. по 31 декабря 2000 г. в должностях в учреждениях, указанных в пункте 2 разделов "Наименование должностей" и "Наименование учреждений" Списка.**

Из этого следует, что **если на 1 января 2001 года у лиц (т.е. у работников, осуществлявших педагогическую деятельность в учреждениях дополнительного образования детей) имелся стаж работы в любых должностях и учреждениях, непосредственно указанных в Списке, продолжительностью не менее 16 лет 8 месяцев (т.е. 2/3 стажа от требуемых 25 лет для назначения досрочной пенсии) и одновременно факт работы в период с 1 ноября 1999 г. по 31 декабря 2000 г. в должностях и учреждениях, указанных в пункте 2 разделов "Наименование должностей" и "Наименование учреждений" Списка, то уже к 1 мая 2009 г. этим лицам досрочно трудовая пенсия должна быть назначена (при условии, что ими к этому времени был выработан недостающий до 25 лет стаж, составляющий 8 лет и 4 месяца).**

**Лица, у которых имелся факт работы (независимо от ее продолжительности) в период с 1 ноября 1999 г. по 31 декабря 2000 г. в должностях в учреждениях, указанных в пункте 2 разделов "Наименование должностей" и "Наименование учреждений" Списка, но отсутствовал по состоянию на 1 января 2001 г. стаж работы не менее 16 лет и 8 месяцев в любых должностях и в учреждениях, указанных в Списке, то они уже не могли с 1 января 2001 года претендовать на включение в стаж последующих периодов работы в должностях и учреждениях, указанных в пункте 2 разделов "Наименование должностей" и "Наименование учреждений" Списка.**

Следует также отметить, что **с 1 января 2002 года, т.е. со дня вступления в силу Федерального закона от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», предусматривалось лишь сохранение права на досрочное назначение трудовой пенсии за теми лицами, которые это право имели на эту дату, поэтому предложения, в том числе Общероссийского Профсоюза образования, о дополнении Списка или об изменении Правил, утвержденных Правительством Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781, с этого времени соответствующими уполномоченными органами не рассматриваются.**

Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», принятым взамен Федерального закона от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», в соответствии со статьей 30 Федерального закона № 400-ФЗ также предусматривается только сохранение права на досрочное назначение страховой пенсии, в том числе в связи с педагогической деятельностью. Жалобы граждан из числа педагогических работников, осуществлявших педагогическую деятельность в учреждениях дополнительного образования

детей, на нарушение их прав при назначении досрочно страховой пенсии, изложенных в пункте 12 Правил, неоднократно рассматривались Конституционным Судом Российской Федерации.

В Определениях Конституционного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 512-О, от 29 сентября 2011 г. № 1279-О-О, от 24.04.2018 № 954-О и от 27.02.2018 № 373-О была сформулирована правовая позиция, предусматривающая, что изложенные в пункте 12 Правил условия, **не могут рассматриваться как нарушающие право на пенсионное обеспечение** лиц, осуществлявших педагогическую деятельность в учреждениях дополнительного образования детей, поскольку введение в действие такого правового регулирования сопровождалось установлением специальной гарантии для лиц, длительное время проработавших в учреждениях для детей (не менее 16 лет 8 месяцев) и с 1 ноября 1999 года по 31 декабря 2000 года занимавших соответствующие должности. Таким образом, по мнению Конституционного Суда РФ, обеспечивалась необходимая стабильность в правовом регулировании, а для граждан создавалась возможность адаптироваться к изменившимся условиям их пенсионного обеспечения.

Исходя из изложенного, для решения вопроса о возможности назначения досрочно страховой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью Вам, **если Вы являетесь членом профсоюза**, с помощью Алтайской краевой организации Общероссийского Профсоюза образования следует уточнить соблюдение всех перечисленных условий для ее назначения.

**Вопрос.**

*Я учитель. Общий стаж работы в образовательной сфере 23 года. Плюс служба в рядах ВС Советской Армии. Служил с 13 октября 1989 по 28 ноября 1991 г. В территориальном отделении пенсионного фонда отказались включить службу в армии в педагогический стаж, поскольку отсутствует факт работы педагогической деятельности до службы. Прав ли пенсионный фонд?*

**Ответ.**

В соответствии с подпунктом «м» пункта 1 постановления № 665 при досрочном назначении страховой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, постановление Совета Министров СССР от 17 декабря 1959 г. № 1397 "О пенсиях за выслугу лет работникам просвещения, здравоохранения и сельского хозяйства" (далее – постановление № 1397) применяется для учета периодов педагогической деятельности, имевшей место до 1 января 1992 г., но в том порядке, который предусмотрен данным постановлением.

Согласно подпункту «г» пункта 1 Положения о порядке исчисления стажа для назначения пенсий за выслугу лет работникам просвещения и здравоохранения, утвержденного постановлением № 1397, педагогическим работникам в стаж работы по специальности (так именовался стаж в этот период), кроме работы в учреждениях, организациях и должностях, работа в которых дает право на пенсию за выслугу лет, засчитываются служба в составе Вооруженных Сил СССР и пребывание в партизанских отрядах, служба в войсках и органах ВЧК, ОГПУ, НКВД,

НКГБ, МГБ, Комитета государственной безопасности при Совете Министров СССР, Министерства внутренних дел СССР и органах милиции.

Вместе с тем, согласно пункту 4 указанного положения установлено, что время перечисленной службы может быть включено в стаж работы по специальности при условии, если не менее 2/3 стажа (т.е. 16 лет и 8 месяцев), требуемого для назначения пенсии в соответствии с постановлением № 1397, приходится на работу в учреждениях, организациях и должностях, работа в которых дает право на эту пенсию.

Следует также отметить, что в отличие от порядка исчисления стажа педагогической работы, необходимого для оплаты труда, порядок исчисления стажа, который регулируется различными постановлениями Правительства Российской Федерации, в целях назначения досрочно страховой пенсии в связи с педагогической деятельностью, **не предусматривает никаких условий** о том, чтобы периодам деятельности (службы), включаемой в стаж для досрочной страховой пенсии, должна предшествовать или непосредственно следовать за такими периодами педагогическая деятельность либо эти периоды должны следовать один за другим без каких-либо перерывов. В стаж включаются периоды конкретной деятельности (службы) независимо от возможных перерывов между ними, которые сами по себе (т.е. перерывы) в такой стаж не включаются, но не препятствуют включению в стаж периодов, подлежащих включению в соответствии с постановлениями Правительства Российской Федерации.

Письменный отказ отделения пенсионного фонда о включении в стаж периодов военной службы может быть оспорен в суде.

**Вопрос.**

*Правомерны ли действия директора по переводу на 0,75 ставки работников из числа технического персонала, работавших ранее на полной ставке.*

**Ответ.**

В соответствии с разделами IV и VI приложения к приказу № 536 работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в указанные периоды привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

За всеми работниками образовательных учреждений в эти периоды сохраняется заработная плата, которую они получают в течение учебного года, в том числе и за работниками из числа обслуживающего персонала, которым не должны были снижать уровень их материального обеспечения, тем более необоснованно переводить их на часть ставки (0,75) либо применять к ним порядок оплаты в период простоя.

**Вопрос.**

*В школе предусмотрены выплаты стимулирующего характера на основе заработанных баллов. Баллы подсчитываются исходя из показателей за квартал. В данном случае итоги должны быть подведены за 1 квартал для выплаты в течение следующего квартала. В связи с нерабочими днями в апреле должны ли выплачиваться стимулирующие выплаты? В школе есть сотрудники, которым был*

*установлен режим нерабочего дня с сохранением заработной платы. Должны ли мы выплачивать таким сотрудникам 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 02 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)», 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)».

Таким образом, за период нерабочих дней работодатель обязан выплачивать заработную плату в полном размере (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.**

Прежде всего, следует отметить, что 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 неиспользованный отпуск 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).

В соответствии с подпунктом «е» пункта 5 Положения 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;

б) 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.**

*Я работаю в образовательном учреждении учителем с декабря 2019 года. Бухгалтер говорит, что у меня будет сокращенный отпуск не 56 дней, как обычно, а меньше, поскольку я не отработала достаточное количество времени, правомерно ли это или я могу рассчитывать на полный отпуск в 56 дней?*

**Ответ:**

Продолжительность основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников установлена постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (с изменениями от 7 апреля 2017 г. № 419 «О внесении изменений в приложение к постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466») (далее – ежегодный основной отпуск).

Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска, порядок их предоставления, а также другие вопросы, связанные с отпусками, регулируются Главой 19 Трудового кодекса РФ (ТК РФ).

В соответствии со статьей 122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Если работодатель согласно графику предоставляет работнику отпуск за первый год работы через шесть месяцев работы или даже раньше, то он не вправе исчислять его пропорционально проработанному времени, поскольку у работника возникает право на весь отпуск, а не на его часть. Предоставление работодателем отпуска неполной продолжительности отпуска возможно лишь в случаях, когда об этом просит сам работник, т.е. просит разделить его на части. Порядок деления 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.**

*Как вести табель в период действия Указов Президента Российской Федерации от 25.03.2020 № 206 и от 02.04.2020 № 239, устанавливающих нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.*

#### **Ответ.**

Указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020 г. № 206, от 02.04.2020 г. № 239 с 30 марта по 30 апреля 2020 года, а теперь также и от 28.04.2020 г. № 294 - с 6 по 8 мая 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 таблице учета рабочего времени указанных периодов нерабочих дней, введенных указами, учитывая, что эти периоды являются оплачиваемыми. К примеру, в целях обеспечения сохранения получаемой работником заработной платы и исключения недоразумений при проверках нерабочие дни могут быть зафиксированы в таблице, как рабочие со



сноской, отсылающей к выше названным указам Президента Российской Федерации.

**Вопрос:** *С 1 сентября 2020 года будет производиться выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций. Должно ли оно учитываться при исчислении среднего заработка для оплаты отпусков и больничного листка.*

**Ответ:** На данному вопросу необходимо руководствоваться Постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования", Письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 12.05.2020 г. № ВБ-1011\08 «О методических рекомендациях органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях» и Письмом Министерства просвещения Российской Федерации 28.05.2020 г. № ВБ-1159\08 «О направлении разъяснений по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций».

В соответствии с Правилами, утвержденными постановлением № 448, выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам именуется «ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам».

Данное денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Из этого следует, что педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руковод-

ство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

Одновременно рекомендуется при этом не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников из региональных бюджетов.

Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации.

В соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями), при расчете среднего заработка для всех случаев его определения учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся и денежное вознаграждение за классное руководство, в связи с чем оно должно учитываться при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка.

Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по вре-

менной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

**Вопрос.** *Если педагогические работники будут участвовать в течение лета в проведении единого государственного экзамена (ЕГЭ), то некоторые из них не смогут до начала нового учебного года полностью использовать свой ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск.*

**Ответ.** При решении возникающих вопросов, связанных с предоставлением отпусков, прежде всего, необходимо руководствоваться положениями статей 120, 122, 123, 124 и 372 ТК РФ.

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

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 когда использовать неотгуленную 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.

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 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 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. N ПЗ-741/06).