

---

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
«НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПРОЕКТОВ»**

---



**МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ**

# **Удлинённый отпуск 56 дней при работе с детьми с ОВЗ**

Права воспитателя и корректное администрирование  
для руководителя дошкольной образовательной организации

---

**МОСКВА**  
**2026**

## Удлинённый отпуск 56 дней при работе с детьми с ОВЗ: права воспитателя и корректное администрирование для руководителя

*Практическое руководство для заведующих, старших воспитателей и педагогов ДОО: кто имеет право, как правильно оформить, когда отказ законен, как избежать трудового спора. С образцами документов и чек-листами для обеих сторон.*

Актуально на 2026 год.

### Содержание

|                                                                                              |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Кому адресовано это пособие .....                                                            | 4  |
| 1. Главное в одном абзаце .....                                                              | 4  |
| 2. Кто имеет право на отпуск 56 дней .....                                                   | 5  |
| 3. Ключевое условие — статус ОВЗ, а не диагноз и не инвалидность .....                       | 5  |
| Три разных статуса, которые путают .....                                                     | 6  |
| Распространённое заблуждение обеих сторон .....                                              | 6  |
| 4. Разбор спорных ситуаций (вопрос — ответ) .....                                            | 7  |
| 5. Старший воспитатель, заведующий и заместители: критерий «непосредственного участия» ..... | 9  |
| Как разграничить .....                                                                       | 9  |
| 6. Норма часов рабочего времени .....                                                        | 9  |
| 7. Доплата за работу с детьми с ОВЗ .....                                                    | 10 |
| 8. Как правильно оформить право на отпуск 56 дней .....                                      | 11 |
| 8.1. Шаги для педагога .....                                                                 | 11 |
| 8.2. Шаги для заведующего (корректное администрирование) .....                               | 11 |
| 8.3. Персональные данные ребёнка с ОВЗ: конфиденциальность .....                             | 11 |
| 8.4. Типичные ошибки сторон .....                                                            | 12 |
| 9. Если возник спор: порядок и судебная практика .....                                       | 12 |
| Последовательность действий .....                                                            | 12 |
| 10. Перерасчёт и компенсация за прошлые периоды .....                                        | 13 |
| 11. Образцы документов .....                                                                 | 15 |
| 11.1. Заявление педагога на отпуск 56 дней .....                                             | 15 |
| 11.2. Запрос педагога об обосновании отказа .....                                            | 15 |
| 11.3. Приказ заведующего о предоставлении отпуска (основание) .....                          | 15 |
| 11.4. Мотивированный письменный ответ заведующего (когда основания нет) .....                | 16 |
| 11.5. Жалоба в государственную инспекцию труда (крайняя мера) .....                          | 17 |
| 12. Чек-листы для обеих сторон .....                                                         | 18 |

|                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------|----|
| 12.1. Чек-лист педагога: подтверждающие документы .....        | 18 |
| 12.2. Чек-лист заведующего: корректное администрирование ..... | 18 |
| 13. Сводная таблица: что даёт право, а что — нет .....         | 19 |
| Нормативные источники .....                                    | 19 |

## Кому адресовано это пособие

Вопрос удлинённого отпуска при работе с детьми с ОВЗ одинаково важен для обеих сторон трудовых отношений, и эта брошюра написана для них вместе, а не для одной против другой.

| Заведующему и старшему воспитателю пособие помогает                                                                                      | Воспитателю и специалисту пособие помогает                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| правильно определить, кому из сотрудников положены 56 дней, и не допустить ни необоснованного отказа, ни необоснованного предоставления; | понять, в каких случаях право на 56 дней действительно возникает, а в каких — нет;   |
| грамотно оформить документы (приказ, основание, график отпусков) и тем самым защитить организацию от трудового спора и взыскания;        | корректно и без конфликта заявить своё право, опираясь на нормы, а не на эмоции;     |
| обоснованно и со ссылкой на нормы отказать там, где основания нет, не опасаясь претензий;                                                | собрать подтверждающие документы и понять порядок действий, если возник спор;        |
| верно администрировать смежные гарантии — норму часов и доплаты.                                                                         | разобраться в смежных вопросах: норма часов, доплаты, перерасчёт за прошлые периоды. |

*Важная мысль всего пособия: большинство споров по этой теме возникает не из-за злой воли, а из-за разного понимания норм. Когда обе стороны опираются на один и тот же текст закона, спор, как правило, исчерпывается ещё до инспекции труда.*

## 1. Главное в одном абзаце

**Педагогический работник имеет право на удлинённый ежегодный основной оплачиваемый отпуск 56 календарных дней, если он непосредственно работает хотя бы с одним обучающимся, имеющим статус ОВЗ.** Количество таких детей в группе, тип группы (компенсирующая, комбинированная или общеразвивающая) и форма работы (основная или по совместительству) значения не имеют. Ключевое условие — наличие у ребёнка официально установленного статуса ОВЗ, который подтверждается **заключением ПМПК**, а не медицинским диагнозом и не инвалидностью.

### Правовое основание

Раздел I приложения к **постановлению Правительства РФ от 03.04.2024 № 415** «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках» (заменило постановление № 466 от 14.05.2015). Базовая норма — **ст. 334 ТК РФ**.

Разъяснения о числе детей и полноте рабочего дня — письма Минобрнауки России от **20.07.2017 № 08-ПГ-МОН-26725** и от **24.07.2017 № 08-1408**.

Законность нормы о 56 днях для работающих с детьми с ОВЗ подтверждена Верховным Судом РФ (решение от 07.02.2018 № АКПИ17-1014).

## 2. Кто имеет право на отпуск 56 дней

Право возникает у широкого круга педагогических работников, если их работа связана с обучающимися с ОВЗ и (или) нуждающимися в длительном лечении:

- **воспитатели**, непосредственно работающие с группой, где есть ребёнок с ОВЗ;
- **музыкальные руководители, инструкторы по физической культуре** — при работе с такими детьми;
- **учителя-логопеды, учителя-дефектологи** (олигофренопедагоги, сурдопедагоги, тифлопедагоги);
- **педагоги-психологи, тьюторы, ассистенты (помощники)** — при работе с детьми с ОВЗ;
- **старший воспитатель, заведующий и заместители заведующего** — при соблюдении условия о непосредственном участии (см. раздел 5).

### Узкие специалисты — да, имеют право

Музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре, педагог-психолог и другие специалисты, которые **непосредственно работают** с ребёнком, имеющим статус ОВЗ, имеют такое же право на 56 дней, как и воспитатель группы. Должность узкого специалиста сама по себе этого права не отменяет.

### Кто права НЕ имеет

- **Младшие воспитатели (помощники воспитателя)** — не являются педагогическими работниками, поэтому педагогические гарантии (в т. ч. отпуск 56 дней и сокращённая норма часов) на них не распространяются.
- Педагоги, в группах которых **нет ни одного ребёнка со статусом ОВЗ** по заключению ПМПК, — им положен стандартный для должности отпуск (как правило, 42 дня).

## 3. Ключевое условие — статус ОВЗ, а не диагноз и не инвалидность

Это центральный момент, вокруг которого возникает большинство споров. По **статье 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»** обучающийся с ОВЗ — это лицо, имеющее недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, **подтверждённые психолого-медико-педагогической комиссией (ПМПК)** и препятствующие получению образования без создания специальных условий.

### Три разных статуса, которые путают

| Статус                     | Кто устанавливает и что даёт                                                                                           |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Обучающийся с ОВЗ</b>   | <b>ПМПК.</b> Именно этот статус даёт педагогу право на отпуск 56 дней и сокращённую норму часов.                       |
| <b>Ребёнок-инвалид</b>     | <b>Бюро МСЭ</b> (медико-социальная экспертиза). Сам по себе на отпуск воспитателя не влияет — нужен именно статус ОВЗ. |
| <b>Медицинский диагноз</b> | Медицинская организация. <b>Не равен статусу ОВЗ.</b> Без заключения ПМПК права на удлинённый отпуск не создаёт.       |

*Один ребёнок может иметь сразу оба статуса (ОВЗ и инвалидность), только один из них или ни одного. Для отпуска воспитателя значим исключительно статус ОВЗ по заключению ПМПК.*

#### Что это значит на практике — одинаково для обеих сторон

- **Документ-основание — заключение ПМПК.** Не медицинская справка, не направление, не запись в карте.
- **Тип группы не важен.** Право возникает и в общеразвивающей группе («норма»), если в ней есть ребёнок с заключением ПМПК.
- **Число детей с ОВЗ не важно.** Достаточно одного.

### Распространённое заблуждение обеих сторон

Формулировки «нужно вести отдельную коррекционную работу», «группа должна быть компенсирующей», «нет адаптированной программы — нет отпуска» — **это не требования постановления № 415.** Минобрнауки прямо разъяснило, что для отпуска 56 дней

*«...не требуется также обязательное формирование группы только детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья» (письмо № 08-ПГ-МОН-26725).* А письмо № 08-1408 добавляет, что отпуск не обусловлен необходимостью работы в течение полного рабочего дня в группе с такими детьми.

## 4. Разбор спорных ситуаций (вопрос — ответ)

Ниже — реальные вопросы педагогов и руководителей. Каждый ответ дан нейтрально и сопровождается пометкой **«как действовать заведующему»**, чтобы решение было корректным с обеих сторон.

### **Вопрос 1. Ребёнок прошёл ПМПК за несколько дней до отпуска воспитателя. Отпуск будет удлинённым?**

Право на 56 дней связано с фактом работы с ребёнком, имеющим статус ОВЗ, в течение рабочего года. Если заключение ПМПК получено и ребёнок с подтверждённым статусом находится в группе, основание возникает с этого момента.

**Заведующему:** зафиксируйте дату заключения ПМПК и период работы педагога с ребёнком приказом — это позволит документально подтвердить основание и для сотрудника, и для проверки.

### **Вопрос 2. Должен ли воспитатель сам писать адаптированную программу (АОП), чтобы получить отпуск 56 дней?**

**Нет.** Право на отпуск не зависит от того, кто разрабатывает АОП. Это коллегиальная задача организации с участием специалистов. Отсутствие или незавершённость программы не отменяет права, если ребёнок с ОВЗ де-факто в группе.

**Заведующему:** разработку АОП обеспечивает организация; не следует ставить предоставление отпуска в зависимость от готовности программы. Чтобы обезопасить организацию, факт работы с ребёнком до момента утверждения АОП целесообразно зафиксировать индивидуальным планом или приказом об организации образовательного процесса.

### **Вопрос 3. Ребёнок ходит в обычную группу («норма»), весной получил заключение ПМПК. Положен ли отпуск?**

**Да.** Тип группы значения не имеет: при наличии в общеразвивающей группе ребёнка со статусом ОВЗ воспитатель этой группы имеет право на 56 дней.

**Заведующему:** проверьте заключение ПМПК и закрепление ребёнка за группой приказом — этого достаточно как основания.

### **Вопрос 4. В отпуске отказали, сославшись на то, что «группа должна быть коррекционной». Есть заключение ПМПК. Правомерен ли отказ?**

**Такое основание отказа не соответствует норме.** Ни постановление № 415, ни письма Минобрнауки не требуют, чтобы группа была компенсирующей. Наличие заключения ПМПК на ребёнка в группе достаточно.

**Заведующему:** если отказ был основан на этом мотиве, его стоит пересмотреть — иначе при проверке или в суде позиция организации будет уязвима (см. раздел 9).

### **Вопрос 5. Родителям выдали направление на ПМПК, но они не идут, диагноз не поставлен. Ребёнок 3 года в обычной группе. Положен ли отпуск за этот период?**

**Пока статуса ОВЗ нет — права на удлинённый отпуск нет.** Направление на комиссию статуса не создаёт; нужно именно заключение ПМПК. Право появится с момента его выдачи.

**Заведующему:** отказ в этом случае правомерен и обоснован. Корректно письменно разъяснить сотруднику, что основание появится после получения заключения.

**Вопрос 6. Имеет ли право на отпуск 56 дней воспитатель-совместитель?**

**Да, причём полной продолжительности — все 56 календарных дней.** Форма занятости на это не влияет. По ст. 286 ТК РФ отпуск по совместительству предоставляется одновременно с отпуском по основной работе; если на работе по совместительству отработано менее шести месяцев, отпуск даётся авансом. Продолжительность отпуска определяется должностью (для воспитателя, работающего с детьми ОВЗ, — 56 дней), а не долей ставки.

**Важно не перепутать:** «пропорционально» относится только к **расчёту оплаты** (отпускных за фактически отработанное время), но НЕ к числу дней отпуска. Дать совместителю на 0,5 ставки 28 дней вместо 56 — нарушение.

**Заведующему:** устанавливайте совместителю полную продолжительность 56 дней; пропорция применяется при расчёте отпускных, а не при определении количества дней.

**Вопрос 7. Ребёнок с ОВЗ отчислился в середине года. Правомерно ли уменьшить уже заявленный отпуск?**

За рабочий год, в котором педагог фактически работал с ребёнком со статусом ОВЗ, основание для удлинённого отпуска уже возникло; последующее отчисление его не аннулирует. Вопрос следующего рабочего года решается по фактическому наличию детей с ОВЗ.

**Заведующему:** не пересматривайте задним числом право за уже отработанный период — это может повлечь трудовой спор и финансовые последствия.

## 5. Старший воспитатель, заведующий и заместители: критерий «непосредственного участия»

Это самый спорный узел темы, и однозначного «да» здесь нет. Закон связывает право на 56 дней не с самим фактом наличия в саду групп с детьми ОВЗ, а с **непосредственным участием конкретного работника в работе с такими детьми.**

### Как разграничить

| Характер работы                                                                                                                           | Продолжительность отпуска                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| <b>Только организация и методическое сопровождение</b> образовательного процесса, без личной работы с детьми ОВЗ                          | <b>Как правило, 42 дня</b> (стандарт для должности). |
| <b>Личная, непосредственная работа</b> с детьми ОВЗ: ведёт занятия, замещает воспитателя группы, проводит коррекционно-развивающую работу | <b>56 дней.</b>                                      |

Та же логика применяется к заведующему и заместителям. Базовый удлинённый отпуск заведующего ДОО — **42 календарных дня**. Право на 56 дней возникает только при документально подтверждённом непосредственном участии в образовательной работе именно с обучающимися с ОВЗ. Работа в компенсирующем или комбинированном детском саду **сама по себе автоматического права не создаёт**: для компенсирующего вида (где вся организация ориентирована на детей с ОВЗ) основания обычно есть, а для комбинированного — наличие таких групп лишь **может свидетельствовать о наличии оснований, но требует документального подтверждения участия конкретного руководителя**. Для заместителей это участие должно быть отражено в должностной инструкции или наименовании должности.

### Заведующему: как закрыть этот вопрос заранее

1. Отразите в **должностной инструкции** старшего воспитателя (и, при необходимости, заместителя) характер участия в работе с детьми ОВЗ. Например: «**непосредственная работа с обучающимися с ОВЗ**», «**проведение коррекционно-развивающих занятий**», «**руководство образовательной деятельностью с обучающимися с ОВЗ**».
2. Если такое участие фактически есть — закрепите его **приказом и тарификацией**, тогда основание для 56 дней становится прозрачным.
3. Если участия нет — корректно установить отпуск, предусмотренный для должности (для заведующего ДОО, как правило, 42 дня), и при необходимости письменно это разъяснить.

## 6. Норма часов рабочего времени

Удлинённый отпуск идёт в паре с сокращённой нормой часов, и здесь важно не смешивать общую педагогическую норму с нормой для работы с детьми ОВЗ.

| Категория                                                     | Норма часов за ставку                                                                                |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Воспитатель в обычных условиях                                | <b>36 часов в неделю</b> (п. 2.5 не применяется).                                                    |
| <b>Воспитатель, непосредственно работающий с детьми с ОВЗ</b> | <b>25 часов в неделю</b> за ставку — п. 2.5 приложения 1 к приказу Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601. |
| Учитель в школе, работающий с обучающимися с ОВЗ              | 18 часов в неделю (для сравнения; относится к школе, не к ДОО).                                      |

### На что обратить внимание

**Педагогу:** сокращённая норма 25 часов означает, что нагрузка сверх неё оформляется и оплачивается отдельно. Это самостоятельная гарантия, не зависящая от того, начислена ли доплата за ОВЗ.

**Заведующему:** для воспитателей групп с детьми ОВЗ норму часов за ставку следует устанавливать из расчёта 25 часов; ошибочное применение 36 часов ведёт к недоплате и претензиям.

## 7. Доплата за работу с детьми с ОВЗ

Это отдельный вопрос, который часто смешивают с отпуском. В отличие от отпуска и нормы часов, **доплата за работу с детьми с ОВЗ не является федеральной гарантией с фиксированным размером**. Федеральное законодательство обязательной надбавки конкретного размера для воспитателей не устанавливает.

По **статье 144 Трудового кодекса РФ** системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (включая доплаты, надбавки и стимулирующие выплаты) устанавливаются:

- коллективными договорами и соглашениями;
- локальными нормативными актами организации (Положение об оплате труда, о стимулирующих и компенсационных выплатах);
- нормативными актами субъекта РФ и органов местного самоуправления.

### Что это значит для обеих сторон

**Педагогу:** запросите Положение об оплате труда и Положение о выплатах. Если доплата за работу с детьми ОВЗ там предусмотрена, но не начисляется — это нарушение локального акта, и его можно оспорить. Если не предусмотрена — обязать ввести её на федеральном уровне нельзя.

**Заведующему:** если бюджет и локальные акты позволяют, повышающая надбавка за работу с детьми ОВЗ — законный и распространённый инструмент мотивации (на возможность таких надбавок указывает письмо Минобрнауки от 31.03.2008 № 03-599). Размер организация определяет самостоятельно. Главное — единообразие и закрепление в Положении, чтобы избежать претензий о дискриминации.

## 8. Как правильно оформить право на отпуск 56 дней

### 8.1. Шаги для педагога

1. **Убедиться в наличии заключения ПМПК** на ребёнка в своей группе.
2. **Проверить должностную инструкцию и приказ** — что работа с данной группой закреплена.
3. При составлении графика отпусков заявить продолжительность **56 календарных дней** со ссылкой на раздел I приложения к постановлению № 415.
4. При расхождении позиций — подать **письменное заявление** с приложением копии заключения ПМПК (или выписки) и ссылкой на нормы.

### 8.2. Шаги для заведующего (корректное администрирование)

1. **Сформировать основание:** заключение ПМПК + приказ о зачислении ребёнка в группу + закрепление педагога за группой.
2. **Издать приказ** об установлении удлинённого отпуска 56 дней с указанием нормативного основания и реквизитов заключения ПМПК.
3. Внести продолжительность в **график отпусков (форма Т-7)** заблаговременно.
4. **Хранить документы-основания** — при проверке ГИТ или споре они подтверждают правомерность предоставления.
5. Если основания нет — **оформить мотивированный отказ** письменно, со ссылкой на отсутствие заключения ПМПК (см. образец в разделе 11).

#### Почему это в интересах руководителя

Корректно оформленное основание защищает организацию в обе стороны: и от обоснованных претензий сотрудника, и от ошибочного предоставления отпуска тому, кому он не положен. Документально подтверждённое решение — лучшая защита при проверке.

### 8.3. Персональные данные ребёнка с ОВЗ: конфиденциальность

Заключение ПМПК и сведения о статусе ОВЗ относятся к специальной категории персональных данных и требуют бережного обращения. Это важно для обеих сторон, но ответственность за обработку несёт организация.

- **Минимизация в документах:** в приказах и кадровых документах не приводите данные, идентифицирующие ребёнка (Ф. И. О., диагноз). Достаточно ссылки на документы личного дела воспитанника.
- **Доступ:** с заключением ПМПК знакомится ограниченный круг лиц (администрация, профильные специалисты), а не любой сотрудник.
- **Хранение:** оригинал и копии заключения хранятся в личном деле воспитанника с соблюдением требований о защите персональных данных; для подтверждения права педагога на отпуск, как правило, достаточно реквизитов и факта наличия документа, а не россыпи копий.

**Практический баланс**

**Педагогу:** для заявления достаточно сослаться на реквизиты заключения ПМПК; полную копию прикладывать не обязательно, если работодатель готов проверить документ по личному делу.

**Заведующему:** организуйте подтверждение права на отпуск так, чтобы не тиражировать копии заключения ПМПК сверх необходимого — это снижает риск нарушения законодательства о персональных данных.

**8.4. Типичные ошибки сторон**

Чтобы материал работал на профилактику споров, ниже собраны частые ошибки — без обвинений, как ориентир для самопроверки обеим сторонам.

| Частые ошибки администрации                                                                    | Частые ошибки педагога                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| требование, чтобы группа была компенсирующей (хотя достаточно заключения ПМПК в любой группе); | требование отпуска без подтверждения статуса ОВЗ ребёнка заключением ПМПК;      |
| требование отдельной коррекционной программы или готовой АОП как условия отпуска;              | ожидание перерасчёта «за всё время» без учёта годичного срока по ст. 392 ТК РФ; |
| требование полного рабочего дня с ребёнком ОВЗ (письмо № 08-1408 этого не требует);            | устные обращения вместо письменного заявления с приложением документов;         |
| отказ совместителю или урезание ему дней отпуска;                                              | смешение статуса ОВЗ и инвалидности как основания;                              |
| неприменение нормы 25 часов за ставку для воспитателей групп с детьми ОВЗ;                     | конфликтная подача вместо опоры на нормы и документы.                           |
| избыточное тиражирование персональных данных ребёнка в документах.                             |                                                                                 |

**9. Если возник спор: порядок и судебная практика**

Большинство разногласий снимается на уровне организации, когда обе стороны сверяются с текстом нормы. Если диалог не помог, существует досудебный и судебный порядок. Приводим его нейтрально — он одинаково полезен и сотруднику (чтобы защитить право), и руководителю (чтобы понимать риски и не доводить до взыскания).

**Последовательность действий**

1. **Письменный диалог внутри организации** — заявление сотрудника и письменный ответ руководителя со ссылкой на нормы. Чаще всего вопрос закрывается здесь.
2. Обращение в **первичную профсоюзную организацию** и (или) комиссию по трудовым спорам.

3. Обращение в **отдел (управление) образования** и (или) государственную инспекцию труда.
4. Судебный порядок — крайняя мера.

#### Что показывает судебная практика

Суды последовательно подтверждают право на 56 дней при работе с детьми ОВЗ. Законность самой нормы проверена **Верховным Судом РФ (решение от 07.02.2018 № АКПИ17-1014)** — она была оспорена и устояла. По имеющимся сообщениям, в 2025 году суд в Кировской области взыскал с детского сада свыше 330 тыс. руб. компенсации за неиспользованные отпуска из расчёта 56 дней в пользу воспитателя, работавшего с детьми ОВЗ.

**Вывод для руководителя:** необоснованный отказ при наличии заключения ПМПК создаёт реальный финансовый риск для организации. Корректное оформление отпуска при наличии оснований позволяет этого риска избежать.

**Вывод для педагога:** право защитимо, но решает документальная база — заключение ПМПК и подтверждение работы с ребёнком.

#### Точность формулировки

*Решение ВС РФ № АКПИ17-1014 рассматривало норму применительно к педагогам дополнительного образования и подтвердило общий принцип законности 56-дневного отпуска для работающих с детьми ОВЗ. Прямого решения ВС именно по воспитателям ДОО по этому вопросу выносить не требовалось — норма постановления действует напрямую.*

## 10. Перерасчёт и компенсация за прошлые периоды

Частый вопрос: «я несколько лет работал с ребёнком ОВЗ, но отпуск давали 42 дня — можно ли вернуть разницу?» Право на компенсацию за недопредоставленные дни за прошлые периоды в принципе существует, если за эти периоды основание (статус ОВЗ по ПМПК и работа с ребёнком) действительно было.

- **За какие периоды:** за те рабочие годы, в которых ребёнок уже имел заключение ПМПК и находился в группе педагога.
- **Чем подтверждать:** заключение ПМПК с датами, приказы о зачислении, тарификация, табели, должностная инструкция.
- **Сроки (ст. 392 ТК РФ):** по спорам о невыплате или неполной выплате причитающихся работнику сумм срок обращения в суд — **один год со дня установленного срока соответствующей выплаты**. Поэтому требовать перерасчёт «за всё время сразу» без уважительных причин пропуска не получится — затягивать нельзя.
- **Нюанс:** пропущенный по уважительным причинам срок суд может восстановить (ст. 392 ТК РФ); кроме того, по разъяснениям судебной практики нарушение по *начисленным, но не выплаченным* суммам считается длящимся. Однако в случае недопредоставленного отпуска суммы, как правило, вообще не начислялись,

поэтому на длящийся характер полагаться рискованно — безопаснее ориентироваться на годичный срок.

#### **Нейтральная рекомендация**

**Педагогу:** сначала письменно обратитесь к работодателю с расчётом и приложением подтверждающих документов — часто перерасчёт делают в добровольном порядке.

**Заведующему:** если основание за прошлые периоды подтверждено, добровольный перерасчёт позволяет минимизировать финансовые и правовые риски по сравнению с судебным взысканием, включающим компенсацию и издержки.

## 11. Образцы документов

Образцы носят шаблонный характер. Подставьте реквизиты вашей организации и проверьте актуальную редакцию нормативных актов. Текст в квадратных скобках — поля для заполнения.

### 11.1. Заявление педагога на отпуск 56 дней

Заведующему [полное наименование ДОО]  
[Ф. И. О. заведующего]  
от [должность, Ф. И. О. работника]

#### ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу предоставить мне ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней с [дата] по [дата] за рабочий год с [дата] по [дата].

Основание: я работаю воспитателем группы [№/название], в составе которой находится воспитанник(и) со статусом ОВЗ, подтвержденным заключением ПМПК от [дата] № [номер]. В соответствии с разделом I приложения к постановлению Правительства РФ от 03.04.2024 № 415, ст. 334 ТК РФ продолжительность отпуска составляет 56 календарных дней.

Приложение: копия заключения ПМПК (выписка) — на [N] л.

[Дата] [Подпись] / [Расшифровка]

### 11.2. Запрос педагога об обосновании отказа

Заведующему [наименование ДОО] [Ф. И. О.]  
от [должность, Ф. И. О.]

#### ЗАЯВЛЕНИЕ (запрос)

Прошу предоставить письменное обоснование отказа в установлении мне отпуска продолжительностью 56 календарных дней, а также копию локального нормативного акта организации, регулирующего продолжительность отпусков педагогических работников.

Прошу указать норму, на основании которой принято решение.

[Дата] [Подпись] / [Расшифровка]

### 11.3. Приказ заведующего о предоставлении отпуска (основание)

[Наименование ДОО]

ПРИКАЗ

[дата]

№ [номер]

О предоставлении ежегодного основного удлинённого  
оплачиваемого отпуска

В соответствии со ст. 334 ТК РФ, разделом I приложения к постановлению  
Правительства РФ от 03.04.2024 № 415, на основании документов,  
подтверждающих наличие в группе [№] обучающегося с ОВЗ (реквизиты  
содержатся в личном деле воспитанника), и заявления работника

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Предоставить [должность, Ф. И. О.] ежегодный основной удлинённый  
оплачиваемый отпуск 56 календарных дней с [дата] по [дата]  
за рабочий год с [дата] по [дата].
2. Бухгалтерии произвести расчёт отпускных.

Основание: заявление работника; документы личного дела воспитанника;  
график отпусков.

Заведующий [Подпись] / [Расшифровка]

С приказом ознакомлен(а), один экземпляр получил(а) на руки:

[Дата] \_\_\_\_\_ / [Подпись, расшифровка работника]

Примечание: организация вправе использовать как унифицированную форму № Т-6, так и самостоятельно  
разработанный бланк, но с обязательным указанием периода (рабочего года), за который предоставляется  
отпуск, и строки об ознакомлении работника. Во избежание избыточной обработки персональных данных в  
тексте приказа не следует приводить сведения, идентифицирующие конкретного ребёнка (Ф. И. О., диагноз);  
достаточно ссылки на документы личного дела.

## 11.4. Мотивированный письменный ответ заведующего (когда основания нет)

[Должность, Ф. И. О. работника]

Уважаемый(ая) [имя, отчество]!

На Ваше заявление об установлении отпуска 56 календарных дней сообщаю  
следующее. Право на отпуск указанной продолжительности возникает у  
педагогического работника, непосредственно работающего с обучающимся,  
имеющим статус ОВЗ, подтверждённый заключением ПМПК (раздел I  
приложения к постановлению Правительства РФ от 03.04.2024 № 415).

На дату рассмотрения заявления в личном деле воспитанника заключение ПМПК о статусе ОВЗ отсутствует. В связи с этим основания для установления отпуска 56 календарных дней не имеется; Вам установлен отпуск [42] календарных дня согласно занимаемой должности.

При поступлении заключения ПМПК вопрос будет рассмотрен повторно.

Заведующий [Подпись] / [Расшифровка] [Дата]

## 11.5. Жалоба в государственную инспекцию труда (крайняя мера)

Используется, только если внутренний письменный диалог не привёл к результату и право действительно нарушено.

В Государственную инспекцию труда в [субъект РФ]  
от [Ф. И. О., адрес, телефон, e-mail]

### ЖАЛОБА

Я работаю [должность] в [наименование ДОО]. В составе моей группы находится воспитанник со статусом ОВЗ (заключение ПМПК от [дата] № [номер]). В нарушение раздела I приложения к постановлению Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 и ст. 334 ТК РФ работодатель отказал в предоставлении отпуска продолжительностью 56 календарных дней (отказ от [дата]).

Прошу провести проверку и принять меры по восстановлению нарушенного права.

Приложения: копия заключения ПМПК; копия заявления и ответа работодателя.

[Дата] [Подпись] / [Расшифровка]

## 12. Чек-листы для обеих сторон

---

### 12.1. Чек-лист педагога: подтверждающие документы

1. Копия (реквизиты) заключения ПМПК о статусе ОВЗ воспитанника.
2. Приказ о зачислении ребёнка в вашу группу (комплектование групп).
3. Должностная инструкция (закрепление работы с группой).
4. Табель/график/журнал занятий, подтверждающий фактическую работу с ребёнком.
5. Выписка из тарификации и из графика отпусков.
6. Локальный акт об оплате труда (для вопроса о доплатах).
7. Копии заявления и письменного ответа работодателя.

### 12.2. Чек-лист заведующего: корректное администрирование

1. Есть ли в личных делах воспитанников заключения ПМПК и актуальны ли они.
2. Закреплены ли дети с ОВЗ за конкретными группами приказом о комплектовании.
3. Зафиксирован ли факт реальной работы педагога с ребёнком ОВЗ в табелях, журналах занятий, планах (а не только в приказе о зачислении).
4. Установлена ли воспитателям таких групп норма 25 часов за ставку в тарификации.
5. Указаны ли в приказах об отпуске продолжительность 56 дней, рабочий год и нормативное основание; есть ли строка об ознакомлении работника.
6. Отражено ли в должностных инструкциях участие старшего воспитателя/заместителей в работе с детьми ОВЗ (для их отпуска).
7. Предусмотрены ли (при возможности) доплаты в Положении об оплате труда — единообразно.
8. Соблюдается ли минимизация персональных данных ребёнка в кадровых документах; ограничен ли доступ к заключениям ПМПК.
9. Хранятся ли документы-основания и письменные заявления/ответы на случай проверки ГИТ.

### 13. Сводная таблица: что даёт право, а что — нет

| Фактор                                                          | Влияет ли на право на 56 дней                                         |
|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Заключение ПМПК на ребёнка в группе                             | <b>ДА — это основное условие</b>                                      |
| Тип группы (компенсирующая / комбинированная / общеразвивающая) | <b>НЕТ — не влияет</b>                                                |
| Количество детей с ОВЗ в группе (даже один)                     | <b>НЕТ — достаточно одного</b>                                        |
| Форма работы (основная / совместительство)                      | <b>НЕТ — не влияет</b>                                                |
| Непосредственная работа педагога с ребёнком ОВЗ                 | <b>ДА — ключевой критерий для старшего воспитателя и руководителя</b> |
| Медицинский диагноз без заключения ПМПК                         | <b>НЕТ — нужен статус ОВЗ от ПМПК</b>                                 |
| Статус ребёнка-инвалида (МСЭ) без статуса ОВЗ                   | <b>НЕТ — на отпуск воспитателя сам по себе не влияет</b>              |
| Направление на ПМПК без выданного заключения                    | <b>НЕТ — статус ещё не установлен</b>                                 |
| Кто разрабатывает АОП на ребёнка                                | <b>НЕТ — не условие отпуска</b>                                       |
| Наличие/готовность адаптированной программы                     | <b>НЕТ — постановление № 415 этого не требует</b>                     |
| Полный или неполный рабочий день с ребёнком ОВЗ                 | <b>НЕТ — полный день не требуется (письмо № 08-1408)</b>              |
| Должность младшего воспитателя (помощника)                      | <b>НЕТ — не педагогический работник</b>                               |

### Нормативные источники

- **Постановление Правительства РФ от 03.04.2024 № 415** «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках» — раздел I приложения (56 дней для педагогов, работающих с обучающимися с ОВЗ).
- **Трудовой кодекс РФ** — ст. 334 (удлинённый отпуск педагогов), ст. 144 (системы оплаты труда устанавливаются локально).
- **Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ** «Об образовании в РФ» — ст. 2 (понятие обучающегося с ОВЗ; статус устанавливает ПМПК).
- **Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601** (в действующей редакции) — п. 2.5 приложения 1 (норма 25 часов в неделю за ставку для воспитателей, работающих с детьми ОВЗ).

- **Письмо Минобрнауки России от 20.07.2017 № 08-ПГ-МОН-26725** — отпуск не требует формирования группы только из детей с ОВЗ; достаточно одного ребёнка.
- **Письмо Минобрнауки России от 24.07.2017 № 08-1408** — отпуск не обусловлен работой в течение полного рабочего дня с детьми ОВЗ.
- **Письмо Минобрнауки России от 31.03.2008 № 03-599** — о возможности повышающих надбавок за работу с детьми ОВЗ.
- **Решение Верховного Суда РФ от 07.02.2018 № АКПИ17-1014** — подтверждена законность нормы о 56-дневном отпуске для работающих с детьми ОВЗ.
- **Приказ Минпросвещения России от 31.07.2020 № 373** — Порядок организации образовательной деятельности по программам дошкольного образования (направленность групп).

---

*Пособие подготовлено АНО «Научно-образовательный центр педагогических проектов». Материал носит информационно-методический характер, отражает баланс интересов работника и работодателя и не заменяет официальную юридическую консультацию. При применении норм учитывайте локальные акты вашей организации, региональное регулирование и актуальную редакцию нормативных правовых актов.*