

Ежегодный отпуск перед отпуском по беременности и родам: сколько дней положено музыкальному руководителю дошкольной образовательной организации

1. Краткая постановка вопроса

Работница занимает должность музыкального руководителя дошкольной образовательной организации (ДОО), в июне 2026 г. вернулась на работу из отпуска по уходу за ребёнком, а 30 ноября 2026 г. уходит в отпуск по беременности и родам (30 недель беременности) и хочет использовать перед ним ежегодный оплачиваемый отпуск. Требуется установить: (1) существует ли право на такой отпуск независимо от стажа и какова его продолжительность (проверяемость утверждения из интернета о «42 днях независимо от того, сколько отработано»); (2) какова продолжительность ежегодного основного удлинённого отпуска музыкального руководителя ДОО; (3) как исчисляется стаж для ежегодного отпуска с учётом отпуска по уходу за ребёнком и отпуска по беременности и родам (далее — БиР) и где проходят границы её рабочего года.

Ниже разбор ведётся по всем существенным версиям толкования: там, где практика расходится, изложены обе позиции с указанием условий, при которых применяется каждая.

2. Фактическая модель ситуации (что подлежит проверке)

Из обращения следует: трудовые отношения длятся не первый год; ранее уже был отпуск по БиР и последующий отпуск по уходу за ребёнком (до достижения 3 лет — иначе возвращение в июне 2026 г. не объяснялось бы словом «с декрета»); с июня 2026 г. по 29.11.2026 работница фактически трудится (около 6 месяцев); с 30.11.2026 начинается второй отпуск по БиР (ст. 255 ТК РФ — 140 календарных дней при обычном течении беременности, 70 дней до родов).

Ключевая развилка: «42 дня» — это не отдельный вид отпуска «перед декретом», а **годовая продолжительность** ежегодного основного

удлинённого отпуска педагогического работника, которую при определённых условиях можно взять авансом. Соответственно, ответ на вопрос «сколько дней положено» распадается на два самостоятельных вопроса: **какой отпуск по продолжительности у неё как у музыкального руководителя ДОО и за какой объём стажа (за сколько рабочих годов) она вправе его получить.**

3. Раздел I. Право на ежегодный отпуск перед отпуском по БиР «независимо от стажа»

3.1. Нормативная основа

- **Ст. 260 ТК РФ** (в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ; текст не изменён ФЗ от 15.12.2025 № 474-ФЗ): «Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком женщине **по её желанию** предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск **независимо от стажа работы у данного работодателя**».
- **Ст. 122 ТК РФ**: право на отпуск за первый год работы возникает по истечении 6 месяцев непрерывной работы, но **до истечения 6 месяцев** отпуск по заявлению должен быть предоставлен, в частности, **женщинам — перед отпуском по БиР или непосредственно после него** (ч. 3 ст. 122 ТК РФ).
- **Ст. 123 ТК РФ**: график отпусков обязателен для обеих сторон, однако отдельным категориям работников отпуск предоставляется **по их желанию в удобное время** в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ч. 4 ст. 123 ТК РФ). Ст. 260 ТК РФ — как раз такой случай: график не может служить основанием для отказа.

Таким образом, само право на использование ежегодного отпуска именно перед отпуском по БиР (а равно сразу после него либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком) у работницы имеется в силу прямого указания закона и не зависит от согласования с работодателем.

3.2. Версия 1 (преобладающая): отпуск предоставляется в полном размере за текущий рабочий год, в том числе авансом

Содержание позиции. Формулировка «независимо от стажа работы у данного работодателя» в ст. 260 ТК РФ в системной связи со ст. 122 ТК РФ истолковывается расширительно: женщине перед отпуском по БиР предоставляется ежегодный отпуск **полной продолжительности за тот**

рабочий год, в счёт которого он берётся, даже если этот рабочий год отработан не полностью; неотработанная часть предоставляется авансом. Логика опирается на два довода:

1) ч. 3 ст. 122 ТК РФ разрешает женщине уйти в отпуск перед БиР **до истечения 6 месяцев** работы, а по сложившейся практике отпуск за первый рабочий год в этом случае даётся **в полном объёме** (28 календарных дней по ст. 115 ТК РФ), а не пропорционально отработанным 6 месяцам. То есть законодатель изначально допускает «авансовый» механизм именно для этого основания;

2) ст. 260 ТК РФ не связывает объём отпуска со стажем, а лишь определяет **момент** его предоставления (перед БиР, после БиР, по окончании отпуска по уходу).

Когда применяется. Всегда, когда работница заявляет отпуск за рабочий год, в котором такой отпуск ещё не использован (полностью или частично), — в том числе при полностью неотработанном рабочем году. Именно эта позиция воспроизводится в разъяснениях Роструда (в том числе в ответах на портале онлайнинспекция.рф) и поддерживается большинством судов по искам о признании отказа незаконным.

Практический вывод. Работница вправе требовать **полную годовую продолжительность** отпуска (для музыкального руководителя ДОО — 42 календарных дня, см. раздел II) за текущий рабочий год, независимо от того, что с июня 2026 г. ею отработано около 6 месяцев, плюс все неиспользованные дни за предыдущие рабочие годы (см. раздел IV).

3.3. Версия 2 (консервативная): отпуск — только в объёме наработанного стажа, остальное — по соглашению сторон

Содержание позиции. Буквальное прочтение: ст. 121 ТК РФ определяет стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, а ст. 260 ТК РФ лишь **устраняет ограничение по шестимесячному сроку** (ч. 2 ст. 122 ТК РФ), не создавая самостоятельного основания для предоставления дней за ещё не отработанное время. Отсюда: продолжительность отпуска рассчитывается пропорционально стажу, накопленному в соответствующем рабочем году (для 42-дневного отпуска — $42 / 12 = 3,5$ **календарных дня за каждый полный месяц** стажа), а «авансовые» дни сверх этого предоставляются только по соглашению сторон (ч. 2 ст. 122 ТК РФ, ст. 125 ТК РФ).

Когда применяется. На практике — в позиции конкретного работодателя (кадровой службы) при отсутствии спора; реже — в судебных актах, где суд

ограничивается формальной проверкой факта отказа. Риск реализации этой версии тем выше, чем меньше отработано в текущем рабочем году и чем «дороже» аванс для работодателя.

Практический вывод по версии 2. Работнице, отработавшей с июня 2026 г. около 6 месяцев, формально насчитывается около **21 календарного дня** (6 × 3,5) за текущий рабочий год; сверх этого — предмет соглашения. Поскольку Версия 1 защищает работницу существенно лучше и подкреплена прямым текстом ст. 260 ТК РФ, заявление следует подавать именно на полную продолжительность (см. раздел VI о порядке действий).

3.4. Итог по разделу I

Право на ежегодный отпуск перед отпуском по БиР существует в силу ст. 260 ТК РФ и не зависит от стажа; спорным является только **объём** отпуска при неотработанном рабочем годе. Доминирующая позиция — полная продолжительность за текущий рабочий год; консервативная — пропорционально накопленному стажу. Обе версии исходят из одного и того же фактического обстоятельства — сколько стажа для ежегодного отпуска накоплено к 30.11.2026 (раздел III).

4. Раздел II. Продолжительность ежегодного отпуска музыкального руководителя дошкольной образовательной организации

4.1. Базовое правило — 42 календарных дня

- **Ст. 334 ТК РФ:** педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ.
- **Ст. 47 (ч. 5) Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»:** педагогические работники имеют право на ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ.
- **Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках»** (приложение): для должностей педагогических работников дошкольных образовательных организаций, включая **музыкального руководителя**, установлен ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск продолжительностью **42 календарных дня** (ранее аналогичная величина закреплялась в приложении к Постановлению Правительства РФ от

01.10.2002 № 724, утратившему силу с 2015 г., — то есть правило устойчиво и не является новацией последних лет).

- **Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678** (номенклатура должностей педагогических работников): должность «музыкальный руководитель» прямо отнесена к педагогическим, что подтверждает применение к ней ст. 334 ТК РФ и Постановления № 466.
- **Ст. 115 ТК РФ** (в ред. ФЗ от 15.12.2025 № 474-ФЗ): 28 календарных дней — общий минимум; для педагогического работника применяется удлинённая величина из Постановления № 466.
- **Ст. 120 ТК РФ**: продолжительность исчисляется в календарных днях, нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (это удлиняет фактический период отдыха, но не увеличивает «норму» дней).

Вывод: 42 календарных дня — это её годовая норма отпуска, и именно эта цифра фигурирует в интернет-источниках. При ставке 0,5 или 0,25 продолжительность отпуска **не уменьшается**: работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работника ограничения продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска (ст. 93 ТК РФ).

4.2. Варианты иной продолжительности (что следует проверить по документам)

1. **56 календарных дней** — предусмотрено приложением к Постановлению № 466 для отдельных должностей/условий работы педагогических работников (в частности, при работе с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья). Если музыкальный руководитель фактически ведёт занятия в группах компенсирующей/оздоровительной направленности, следует **сверить действующую редакцию приложения к Постановлению № 466**, трудовой договор, штатное расписание и локальные акты ДОО: возможно применение удлинённой нормы.
2. **Иная величина, если работа фактически ведётся не в ДОО** (например, музыкальный руководитель в организации дополнительного образования, в школе, в детской школе искусств). В приложении к Постановлению № 466 продолжительность привязана к типу организации и должности; при переводе/совмещении нормы иные.
3. **Удлинённый отпуск как инвалида** — не менее 30 календарных дней (ч. 3 ст. 115 ТК РФ в ред. ФЗ от 08.08.2024 № 268-ФЗ), однако для педагогического работника применяется более длительная норма (42 дня), так что эта гарантия в данном случае самостоятельного значения не имеет.
4. **Работа по совместительству** — ежегодный отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ).

4.3. Проверка утверждения «42 дня не важно, сколько отработано»

Утверждение **верно лишь частично и требует двух уточнений**:

- **Верно** в части того, что 42 дня — это её годовая норма (разделы 4.1–4.2) и что ст. 260 ТК РФ позволяет взять её перед отпуском по БиР независимо от стажа (раздел I, Версия 1).
- **Неточно** в трёх отношениях. Во-первых, эти 42 дня относятся к **конкретному рабочему году**; если часть отпуска за этот рабочий год уже использована (например, при возвращении в июне 2026 г.), «остаток» будет меньше. Во-вторых, цифра не является универсальной для всех работниц: она привязана к должности и типу организации. В-третьих, при неотработанном рабочем годе работодатель может настаивать на пропорциональном расчёте (раздел I, Версия 2) — тогда «в руках» окажется около 21 дня, а остальное придётся отстаивать.
- **Существенное дополнение, которого нет в интернет-источниках**: если отпуска за предыдущие рабочие годы остались неиспользованными, к 42 дням **прибавляются** эти дни, и общая продолжительность отпуска перед декретом может превысить 42 дня (раздел IV).

5. Раздел III. Исчисление стажа для ежегодного отпуска: рабочий год, отпуск по уходу за ребёнком, отпуск по БиР

5.1. Что включается и что не включается (ст. 121 ТК РФ)

Включается в стаж для ежегодного основного оплачиваемого отпуска (ч. 1 ст. 121 ТК РФ): - время фактической работы; - время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска и другие дни отдыха. **Отпуск по БиР** относится именно к этой категории: на его период за работником сохраняется место работы (ст. 255 ТК РФ), и в перечне исключений он не назван. Позиция устойчива: время отпуска по БиР **включается** в стаж для ежегодного отпуска; - время отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

Не включается (ч. 2 ст. 121 ТК РФ): - время отсутствия на работе без уважительных причин; - **время отпусков по уходу за ребёнком до достижения им установленного законом возраста**, то есть весь отпуск по

уходу, оформленный по ст. 256 ТК РФ (до 3 лет), — независимо от того, получала ли работница пособие только до 1,5 лет.

Важный нюанс. Если во время отпуска по уходу за ребёнком работница работала на условиях неполного рабочего времени или на дому (ч. 3 ст. 256 ТК РФ, ст. 93 ТК РФ), то соответствующее время — это **время фактической работы**, и оно в стаж для ежегодного отпуска включается (абз. 1 ч. 1 ст. 121 ТК РФ). То есть «декретный» период не исключается целиком, если внутри него была частичная занятость.

5.2. Алгоритм определения рабочего года

Рабочий год — это 12 месяцев, исчисляемых со дня поступления на работу (для последующих лет — со дня, следующего за днём окончания предыдущего рабочего года), за который предоставляется ежегодный отпуск. Поскольку стаж «не течёт» в периоды, исключаемые по ч. 2 ст. 121 ТК РФ, **границы рабочего года сдвигаются (удлиняются) на число календарных дней отпуска по уходу за ребёнком.**

Практический порядок расчёта:

1. Определить дату приёма на работу и все предшествующие границы рабочих годов.
2. Из каждого рабочего года исключить периоды, не включаемые в стаж (прежде всего — дни отпуска по уходу за ребёнком, приходящиеся на этот рабочий год), и на это количество дней **сдвинуть дату окончания** рабочего года.
3. Отпуск по БиР (первый и второй) в исключение не попадает — стаж в эти периоды продолжает накапливаться.
4. Отпуск за каждый полностью «заработанный» рабочий год = 42 календарных дня; при неполном рабочем годе — $42 / 12 = 3,5$ **календарных дня за полный месяц** стажа (этот коэффициент нужен для Версии 2 из раздела I и для расчёта компенсации при увольнении — п. 28, 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30.04.1930 № 169, применяемых в части, не противоречащей ТК РФ).

5.3. Иллюстративный расчёт (гипотетические даты — подлежат замене на фактические)

Допустим, работница принята 01.09.2017; первый отпуск по БиР — с 01.12.2021 по 19.04.2022 (140 дней); отпуск по уходу за ребёнком — с

20.04.2022 по 31.05.2026; возвращение к работе — 01.06.2026; второй отпуск по БиР — с 30.11.2026.

- Рабочий год, начавшийся 01.09.2021, должен был закончиться 31.08.2022; из него исключается период ухода с 20.04.2022 по 31.08.2022 (≈134 дня) → окончание рабочего года переносится примерно на середину января 2023 г.
- Последующий рабочий год почти целиком приходится на отпуск по уходу (не включается), и стаж в нём начинает накапливаться только с 01.06.2026 → его окончание переносится в 2027 год.
- Следовательно, на 30.11.2026 работница находится **внутри рабочего года, в котором накоплено около 6 месяцев стажа** (июнь–ноябрь 2026), причём с 30.11.2026 стаж продолжит накапливаться уже за счёт отпуска по БиР.

Что это даёт: по Версии 2 (раздел I) объём отпуска за текущий рабочий год — около 21 календарного дня; по Версии 1 — полные 42 календарных дня. Дополнительно нужно проверить, не остались ли неиспользованные дни за рабочие годы, предшествовавшие первому отпуску по уходу за ребёнком (часто именно там «зависают» 14–42 дня).

5.4. Вывод по разделу III

Период отпуска по уходу за ребёнком (до 3 лет) в стаж для ежегодного отпуска **не входит** и сдвигает границы рабочего года; периоды обоих отпусков по БиР в стаж **входят**. Её «6 месяцев работы с июня 2026 года» — это и есть тот стаж, накопленный в текущем рабочем году, недостаточность которого как раз и компенсируется правилом ст. 260 ТК РФ.

6. Раздел IV. Сколько дней положено в её ситуации: сценарии

Сценарий А. Отпуска за прошлые рабочие годы использованы полностью; часть отпуска за текущий рабочий год после июня не бралась. - Версия 1 (преобладающая): **42 календарных дня** перед отпуском по БиР (за счёт ст. 260 ТК РФ — авансом, независимо от стажа). Практически: 42 дня отсчитываются назад от 29.11.2026, начало отпуска — примерно 19.10.2026 (нерабочие праздничные дни в число дней отпуска не включаются — ст. 120 ТК РФ). - Версия 2 (консервативная): около **21 календарного дня**; остаток — по соглашению с работодателем.

Сценарий В. Остались неиспользованные дни за один или несколько предыдущих рабочих годов. - Продолжительность = **42 дня за текущий**

рабочий год + все неиспользованные дни за прошлые годы (по Версии 1); по Версии 2 — накопленные пропорционально дни за текущий год плюс те же прошлые остатки. Для работника с 42-дневной нормой остаток даже за 4 месяца прошлого рабочего года даёт ≈ 14 дней, то есть итог может составить 56 и более дней.

Сценарий С. После возвращения в июне 2026 г. часть отпуска уже использована. - Из 42 дней вычитается фактически использованное; остаток предоставляется перед отпуском по БиР.

Сценарий D. Работница вообще не настаивает на авансе и берёт только «заработанное». - Около 21 дня перед декретом, остальное — после отпуска по БиР либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком (ст. 260 ТК РФ допускает все три варианта, выбор принадлежит работнице).

Практический вывод по разделу IV. Точная цифра получается только после восстановления хронологии рабочих годов (раздел III). Но правовое ядро ответа однозначно: **годовая норма у неё — 42 календарных дня, и по преобладающей позиции она вправе получить их полностью перед отпуском по БиР, а при наличии неиспользованных дней за прошлые годы — существенно больше 42.** Ориентироваться следует на 42 дня, а не на 21, но быть готовой к возражению работодателя по Версии 2.

7. Раздел V. Порядок оформления и защита права

1. **Заявление.** Право реализуется «по её желанию» (ст. 260 ТК РФ), поэтому пишется письменное заявление с указанием дат начала и окончания отпуска и его продолжительности; рекомендуется ссылаться на ст. 260 и ст. 122 ТК РФ и указывать конкретное количество дней.
2. **График отпусков не препятствует** (ч. 4 ст. 123 ТК РФ, ст. 260 ТК РФ): изменение графика в этом случае не требует согласия работодателя.
3. **Оплата** — не позднее чем за три дня до начала отпуска (ч. 9 ст. 136 ТК РФ). Средний дневной заработок исчисляется по ст. 139 ТК РФ и Положению, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922; периоды, исключаемые из расчётного периода (в том числе отпуск по уходу за ребёнком), из расчёта выводятся (п. 5 Положения), а при отсутствии заработка в расчётном периоде применяется правило п. 6 Положения о переносе расчётного периода.
4. **Отказ работодателя.** Отказ в предоставлении отпуска перед отпуском по БиР неправомерен; последовательность действий — письменное заявление с отметкой о приёме (или направление почтой с описью), затем обращение в государственную инспекцию труда (ст. 354, 356 ТК РФ), в прокуратуру, а

также в суд с индивидуальным трудовым спором (ст. 391 ТК РФ). Срок обращения в суд — три месяца со дня, когда работник узнал о нарушении права (ст. 392 ТК РФ).

5. **Отпуск по БиР не сдвигается.** Он предоставляется по заявлению и на основании листка нетрудоспособности и исчисляется суммарно, предоставляется полностью независимо от числа фактически использованных до родов дней (ст. 255 ТК РФ). Использование ежегодного отпуска перед ним не сокращает и не переносит отпуск по БиР.
6. **Дробление отпуска** возможно по соглашению сторон, при этом хотя бы одна часть должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ); часть можно оставить на период после отпуска по БиР или на время после отпуска по уходу за ребёнком (ст. 260 ТК РФ).

8. Раздел VI. Смежные вопросы, влияющие на выбор поведения

1. **Денежная компенсация вместо отпуска сейчас недоступна.**

Беременным женщинам не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков (ч. 3 ст. 126 ТК РФ в ред. ФЗ от 28.12.2013 № 421-ФЗ; норма воспроизведена в редакции ФЗ от 15.12.2025 № 474-ФЗ). То есть «взять деньгами» дни, приходящиеся на беременность, нельзя — только отгулять. При увольнении компенсация за все неиспользованные отпуска выплачивается (ст. 127 ТК РФ), и это исключение прямо оговорено в ч. 3 ст. 126 ТК РФ.

2. **Риск аванса.** Если отпуск предоставлен авансом и работница уволится до окончания рабочего года, в счёт которого отпуск получен, возможны удержания за неотработанные дни отпуска (абз. 4–5 ч. 2 ст. 137 ТК РФ), с оговорёнными законом исключениями по основаниям увольнения. При планируемом уходе в отпуск по БиР и затем в отпуск по уходу за ребёнком этот риск фактически не реализуется, но его следует учитывать, если в дальнейшем рассматривается увольнение по собственному желанию.

3. **Непредоставление отпуска более двух лет подряд запрещено** (ст. 124 ТК РФ) — это дополнительный аргумент в пользу того, чтобы «разгрузить» накопленные отпуска, начиная с отпуска перед вторым декретом.

4. **Пособия.** Пособие по БиР и по уходу за ребёнком исчисляется по ст. 14 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ (в редакции, действующей с учётом Федерального закона от 20.02.2026 № 24-ФЗ); использование ежегодного отпуска перед отпуском по БиР на размер пособия по БиР не влияет, поскольку расчётным для пособия остаётся двухлетний период.

5. **Дополнительные отпуска.** Если работнику положены дополнительные отпуска (например, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных местностях — ст. 116, 321 ТК РФ), стаж для них исчисляется по иным правилам, а соединение отпусков ограничено (ст. 322 ТК РФ, в ред. ФЗ от 15.12.2025 № 474-ФЗ: соединение — не более чем за два года, общая продолжительность — не более шести месяцев). При наличии у работницы «северного» стажа этот блок требует отдельного расчёта.
6. **Документальное подтверждение.** Для точного расчёта потребуются: трудовой договор и приказы о приёме/переводах, приказы об отпусках за все годы, листки нетрудоспособности по БиР, приказ об отпуске по уходу за ребёнком и приказ о возвращении к работе, личные карточки формы Т-2, графики отпусков. При расхождении в подсчётах работница вправе запросить у работодателя письменный расчёт стажа и остатков отпуска (ст. 62 ТК РФ — о выдаче копий документов, связанных с работой).

9. Список использованных нормативных источников

1. Трудовой кодекс РФ (в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ): ст. 93, 115, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 136, 137, 139, 255, 256, 260, 286, 321, 322, 334, 354, 356, 391, 392.
2. Трудовой кодекс РФ, ст. 260 в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ (текст не изменён последующими редакциями).
3. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 47 (право педагогических работников на ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск).
4. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», ст. 14 (в редакции Федерального закона от 20.02.2026 № 24-ФЗ).
5. Федеральный закон от 08.08.2024 № 268-ФЗ (введение ч. 3 ст. 115 ТК РФ об удлинённом отпуске работающих инвалидов).
6. Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках» (приложение — продолжительность отпусков педагогических работников).
7. Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 (утратило силу) — исторически та же величина 42 календарных дня для музыкального руководителя ДОО.
8. Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

9. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», п. 5, 6.
 10. Правила об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30.04.1930 № 169 (применяются в части, не противоречащей ТК РФ), п. 28, 35.
 11. Разъяснения Федеральной службы по труду и занятости (портал онлайнинспекция.рф) о праве женщин на ежегодный отпуск перед отпуском по беременности и родам независимо от стажа.
-

Итоговая позиция

Годовой отпуск музыкального руководителя дошкольной образовательной организации составляет **42 календарных дня** (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466, ст. 334 ТК РФ), и перед отпуском по беременности и родам она вправе получить его **полностью** независимо от того, что с июня 2026 г. отработано около шести месяцев (ст. 260, ч. 3 ст. 122 ТК РФ); к этим дням присоединяются все неиспользованные дни за прошлые рабочие годы. Пропорциональный расчёт (около 21 дня) возможен лишь как консервативная позиция работодателя, основанная на буквальном прочтении ст. 121, 260 ТК РФ, и оспорим. Отпуск по уходу за ребёнком в стаж для ежегодного отпуска не входит и сдвигает рабочий год, а периоды обоих отпусков по беременности и родам в стаж входят.