

## ИНФОРМАЦИЯ

**к ежегодной Общероссийской XVIII встрече организаторов отдыха и оздоровления детей и молодежи, на тему: «Лето 2019: первые итоги, ориентиры дальнейшего развития сферы детского отдыха»**

Трудовые отношения в сфере детского отдыха регулируются такими нормативными правовыми актами, как Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Кодекс), Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», постановлением Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом Минобрнауки России от 13 июля 2017 г. № 656 «Об утверждении примерных положений об организациях отдыха детей и их оздоровления» и др.

Минпросвещения России совместно с Минтрудом России подготовлены Разъяснения по вопросу оформления трудовых отношений с педагогическими, медицинскими работниками, вожатыми и руководителями организаций отдыха детей и их оздоровления, в том числе по совместительству (далее - Разъяснения).

В соответствии со статьей 60.1 Кодекса работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в порядке внутреннего (у того же работодателя) и (или) внешнего (у другого работодателя) совместительства.

Также постановлением Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41, определены особенности работы по совместительству особенности работы по

совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры (далее - постановление № 41).

При этом в пункте 2 постановления № 41 определены виды работ, которые не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора и их выполнение допускается в основное рабочее время с согласия работодателя. В данном случае оформление выполнения в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы возможно путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору или издания распорядительного акта организации.

В иных случаях работы, выполняемые указанными категориями работников в организациях отдыха детей и их оздоровления, будут считаться внешним совместительством.

В свою очередь, при внешнем совместительстве выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы в свободное от основной работы время согласно статье 282 Кодекса осуществляется на условиях трудового договора.

Одновременно отмечается, что должность вожатого отнесена к категории должностей учебно-вспомогательного персонала и особенности организации труда нанимаемого на нее по совместительству работника будут определяться категорией должности, замещаемой по основному месту работы.

Согласно Решению Верховного Суда Российской Федерации от 21 декабря 2006 г. № ГКПИ06-1518 правила, установленные постановлением № 41, позволяют определить и отграничить указанные виды выполняемых ими работ от работы по совместительству, выполняемой регулярно на условиях трудового договора и только в свободное от основной работы время (часть первая статьи 282 ТК РФ).

При этом не ограничивают право работников, на которых они распространяются, свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию и не нарушают их право на оплату труда, и они вправе по своему усмотрению выполнять указанную работу на условиях совместительства, то есть по трудовому договору и в свободное от основной работы время.

В Разъяснениях также освещаются иные вопросы оформления трудовых отношений, особенностей регулирования рабочего времени и выполнения работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени, вопросы оплаты труда, предоставления отпусков и т.д.

Для руководства и использования в работе данные Разъяснения направлены руководителям высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации (письмо от 16 июля 2019 г. № Пз-741/06).

Таким образом, по мнению Минтруда России, трудовым законодательством вопрос оформления трудовых отношений в организациях отдыха детей и их оздоровления урегулирован. Руководителям организаций отдыха (работодателям) следует обратить внимание на соблюдение действующего трудового законодательства и особенности оформления трудовых отношений с педагогическими, медицинскими работниками в организациях отдыха детей и их оздоровления.

Вместе с тем при проведении в соответствии с поручениями Правительства Российской Федерации в 2016, 2017, 2018 годах территориальными органами Роструда внеплановых проверок соблюдения трудового законодательства у работодателей, осуществляющих деятельность по организации отдыха и оздоровления детей, были выявлены следующие основные нарушения:

прием на работу без документального подтверждения отсутствия судимости;

непроведение инструктажей, обучения и проверки знаний по охране труда персонала организаций отдыха и оздоровления детей;

отсутствует обучение работников приемам оказания первой помощи пострадавшим;

осуществляется допуск персонала к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований.

Проведенный Рострудом анализ материалов проверок показал недостатки в организации работы с детьми. Так, по мнению Роструда, основной проблемой, приводящей к нарушениям трудового законодательства, является недостаточная численность работников частных организаций, осуществляющих отдых и оздоровление детей.

Нормы труда для работников организаций отдыха детей и их оздоровления разрабатываются федеральным органом исполнительной власти, на который возложены управление, регулирование и координация деятельности в отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с Минтрудом России (постановление Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2002 г. № 804 «О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда»).

*В н.вр. действуют Типовые штаты административно-технического, педагогического, медицинского, обслуживающего персонала детских оздоровительных лагерей с круглосуточным пребыванием, утвержденные постановлением Секретариата ВЦСПС от 11 мая 1990 г. № 7-22, которые носят рекомендательный характер. Вместе с тем, они являются устаревшими и не актуальны на сегодняшний день в связи с изменением форм собственности организаций отдыха и оздоровления детей, их структуры, типов (видов).*

Таким образом, вопрос формализации подхода к формированию штатных расписаний, определению нормативов численности воспитателей, вожатых, медицинского персонала, тренеров, спасателей и других сотрудников, в т.ч. в зависимости от типа (вида) организации отдыха и оздоровления детей, сопоставимых с количеством отдыхающих детей в настоящее время прорабатывается Минтрудом России совместно с Минпросвещения России.

Кроме того, в целях обеспечения качественного и безопасного отдыха детей Минтрудом России будет разработан ведомственный акт, утверждающий правила по охране труда в организациях отдыха детей и их оздоровления.

Так, 14 августа 2019 г. на федеральном портале проектов нормативных актов по электронному адресу: <https://regulation.gov.ru/93981> размещено уведомление о подготовке проекта приказа Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда в организациях отдыха и оздоровления детей».

Новые правила по охране труда будут содержать актуальные требования безопасности, исключат дублирование полномочий нескольких федеральных органов исполнительной власти, в части контроля (надзора), что, безусловно, снизит уровень травматизма в организациях детского отдыха, и сделает государственный надзор за данными учреждениями более эффективным.

Дополнительно отмечаем, что в 2019 году Роструд перешел на проведение профилактических мероприятий, так территориальные органы Роструда входят в состав межведомственных комиссий субъектов Российской Федерации по приемке организаций отдыха и оздоровления детей. В ходе работы межведомственных комиссий, а также в ходе повседневной деятельности Роструд и его территориальные органы консультируют работодателей, осуществляющих деятельность по организации отдыха и оздоровления детей по вопросам соблюдения требований трудового законодательства.

Кроме того, в целях профилактики нарушений требований трудового законодательства в организациях отдыха и оздоровления детей, государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации проведен анализ выполнения предписаний, выданных по результатам внеплановых проверок организаций отдыха и оздоровления детей в 2018 году. По результатам анализа были приняты необходимые меры.

Также, при поступлении информации о нарушениях требований трудового законодательства в организациях отдыха и оздоровления детей, в том числе с учетом мониторинга средств массовой информации территориальными органами Роструда проводятся контрольно-надзорные мероприятия.

Роструд входит в состав Межведомственной комиссии по вопросам организации отдыха и оздоровления детей Минпросвещения России, а также постоянно принимает участие в различных совещаниях по вопросу организации отдыха и оздоровления детей, в том числе в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ)

**СТАТС-СЕКРЕТАРЬ –  
ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА**

Каретный ряд, д. 2, Москва, 127006  
Тел. (495) 539-55-19. Факс (495) 629-08-91  
E-mail: info@edu.gov.ru  
ОГРН 1187746728840  
ИНН/КПП 7707418081/770701001

Руководителям высших  
исполнительных органов  
государственной власти субъектов  
Российской Федерации

*16 июля 2019 г. № Др 741/08*

О направлении разъяснений

В соответствии с пунктом 13 Единого плана первоочередных мероприятий Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по реализации мероприятий Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020 годы Минпросвещения России направляет разъяснения по вопросу об оформлении трудовых отношений с педагогическими, медицинскими работниками, вожатыми и руководителями организаций отдыха детей и их оздоровления, в том числе по совместительству, разработанные совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации (Общероссийским Профсоюзом образования) и согласованные с Общероссийским союзом «Федерацией Независимых Профсоюзов России», Минтрудом России, Минздравом России и Минкультуры России.

Указанные разъяснения необходимо направить для руководства и использования в работе органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере организации отдыха и оздоровления детей и организациям отдыха детей и их оздоровления, расположенным на территории субъекта Российской Федерации.

Приложение: на *16* л. в 1 экз.

Гриценко С.Д.  
(495) 587-01-10, доб. 3427

П.С. Зенькович

**Разъяснения по вопросу оформления трудовых отношений  
с педагогическими, медицинскими работниками, водителями  
и руководителями организаций отдыха детей и их оздоровления,  
в том числе по совместительству**

Трудовые отношения регулируются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Кодекс).

В соответствии со статьей 60.1 Кодекса работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Трудовые отношения, в том числе по совместительству, регулируются положениями Трудового кодекса Российской Федерации с учетом особенностей, установленных:

Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 124-ФЗ);

постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – постановление Правительства Российской Федерации № 678);

постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (далее – постановление Правительства Российской Федерации № 466);

приказом Министерства образования и науки Российской Федерации

от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204) (далее – приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601);

приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388) (далее – приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 536);

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (зарегистрирован Минюстом России 6 октября 2010 г., регистрационный № 18638) (далее – квалификационные характеристики должностей работников образования);

постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»<sup>1</sup> (зарегистрирован Минюстом России 7 августа 2003 г., регистрационный № 4963) (далее – постановление Минтруда России № 41);

приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 9 ноября 2018 г. № 196 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам» (зарегистрирован Минюстом России

<sup>1</sup> Применяется в части, не противоречащей положениям Трудового кодекса Российской Федерации



29 ноября 2018 г., регистрационный № 52831) (далее – приказ Минпросвещения России № 196).

При этом особенности оформления трудовых отношений с педагогическими работниками в организациях отдыха детей и их оздоровления применяются в случае соответствия их деятельности положениям пунктов 19-21 статьи 2 и частям 1, 3 и 6 статьи 31 Федерального закона № 273-ФЗ по осуществлению в указанных организациях образовательной деятельности.

### **Особенности регулирования рабочего времени педагогических работников**

В соответствии со статьями 92 и 333 Кодекса педагогические работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность, имеют право на сокращенную продолжительность рабочего времени, не превышающую 36 часов работы в неделю.

В соответствии с частью третьей статьи 333 Кодекса в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Данное полномочие реализовано изданием Министерством образования и науки Российской Федерации приказа № 1601, который регулирует рабочее время педагогических работников в зависимости от их должностей, от типа организаций, осуществляющих образовательную деятельность, включая организации, осуществляющие обучение, в которых выполняется педагогическая работа, независимо от их организационно-правовой формы, а также других особенностей.

Следует иметь в виду, что приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 для одних педагогических работников установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 36 или 30 часов в неделю, а для других – нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющие 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, в зависимости от должности и особенностей труда, являющиеся расчетными величинами для исчисления заработной платы с учетом фактического объема педагогической работы в неделю.

К примеру, продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов работы в неделю, предусмотрена п. 2.1 приложения 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 для педагогов-психологов, методистов, инструкторов-методистов, социальных педагогов, педагогов-организаторов, старших вожатых.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены для педагогических работников в пунктах 2.3-2.8 приложения 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601.

**Особенности регулирования рабочего времени педагогических работников в период, не совпадающий с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками**

В соответствии с пунктом 4.1 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации № 536 периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, (далее соответственно – каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем.

В эти периоды согласно пункту 4.2 указанного приказа уточняется режим рабочего времени педагогических работников, которые в каникулярное время

выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации № 536 (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

В соответствии с пунктом 5 раздела «Общие положения» квалификационных характеристик должностей работников образования допускается уточнение перечня выполняемых работ, которые свойственны соответствующей должности в конкретных организационно-педагогических условиях (например, каникулярный период, не совпадающий с отпуском работников; отмена для обучающихся, воспитанников учебных занятий; изменение режима образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям и т.п.), а в порядке, установленном ст. 104 Кодекса, при составлении графика работы с письменного согласия педагогических работников в эти периоды может быть установлен суммированный учет рабочего времени.

В связи с этим руководителем образовательной организации издается приказ, в котором уточняется перечень работ, режим рабочего времени, а также устанавливается с согласия работника суммированный учет рабочего времени без изменения общей недельной продолжительности рабочего времени, в том числе для учителей, педагогов дополнительного образования, преподавателей, тренеров-преподавателей. К примеру, в уточненный перечень работ педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, могут быть включены обязанности, предусмотренные квалификационными характеристиками по должностям воспитателей, старших вожатых или вожатых.

В лагерях, организованных образовательными организациями, осуществляющими организацию отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время (с круглосуточным или дневным пребыванием) в той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, могут привлекаться для выполнения с указанными детьми педагогической, методической или организационной работы.

Если отдых и оздоровление детей осуществляется в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, а также социальное обслуживание, то согласно пункту 6.1 раздела VI приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации № 536 режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в этих организациях, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.

Привлечение учителей, других педагогических работников, а также иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность согласно пункту 6.2 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации № 536 допускается в соответствии с законодательством Российской Федерации<sup>2</sup>.

#### **Регулирование труда лиц, принимаемых на работу в организации отдыха детей и их оздоровления в период нахождения их в отпуске**

Педагогические работники образовательных организаций в период нахождения их в отпусках могут выполнять педагогическую работу в организациях отдыха детей и их оздоровления, в том числе расположенных

<sup>2</sup> Глава 24 Кодекса «Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезда на работу в другую местность»

в другой местности, исключительно на условиях другого трудового договора, которая будет являться работой по совместительству.

Регулирование работы по совместительству осуществляется в соответствии с положениями статей 282-288 Кодекса.

При выполнении работы по совместительству продолжительность рабочего времени работника регулируется статьей 284 Кодекса, согласно которой она не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей<sup>3</sup>, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Работники культуры, привлекаются в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей с учетом особенностей работы по совместительству, предусмотренных абзацем 8 подпункта «б» пункта 1 постановления Минтруда России № 41, а именно в пределах месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

В соответствии со статьей 285 Кодекса оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

---

<sup>3</sup> В том числе в период отпуска

В свою очередь, особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры установлены постановлением Минтруда России № 41.

Для медицинских работников продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

для медицинских и фармацевтических работников – половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для младшего медицинского и фармацевтического персонала – месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток – месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

Одновременно следует отметить, что в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, должность вожатого отнесена к категории должностей учебно-вспомогательного персонала. Продолжительность работы в период отпуска в должности вожатого в организации отдыха детей и их оздоровления, работающего по совместительству, определяется на общих основаниях, установленных ст. 284 Кодекса.

### **Ограничения в применении гражданско-правовых договоров в организациях отдыха детей и их оздоровления**

В соответствии со статьей 15 Кодекса отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии

со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, являются трудовыми отношениями.

При этом заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускаются (абзац второй статьи 15 Кодекса).

Так, договор гражданско-правового характера направлен на оказание каких-либо услуг в определенной сфере деятельности и его применение возможно в том случае когда, договор подряда либо возмездного оказания услуг заключается для выполнения определенного вида работы, результат которой подрядчик или исполнитель обязан сдать, а заказчик принять и оплатить. Следовательно, целью договора подряда либо возмездного оказания услуг является не выполнение работы как таковой, а получение результата, который может быть передан заказчику.

Таким образом, деятельность педагогического работника предполагает выполнение определенных трудовых обязанностей в определенной должности (соблюдение расписания занятий, правил внутреннего трудового распорядка и так далее) и не может быть оформлена по гражданско-правовому договору.

### **Регулирование в организациях отдыха детей и их оздоровления выполнения работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя**

Работа, выполняемая педагогическим или иным работником по инициативе работодателя за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а при

суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой, за исключением выполнения сверх установленной нормы педагогической работы с письменного согласия педагогического работника, на которую они соглашаются при определении конкретного объема педагогической работы.

Условия и порядок привлечения к сверхурочной работе педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, установлены в статье 99 Кодекса. При этом привлечение к сверхурочным работам возможно только с письменного согласия работника.

В организациях отдыха детей и их оздоровления сверхурочные работы могут применяться, в том числе в случаях продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, к примеру, при неявке сменяющего воспитателя в связи с болезнью или по другим причинам.

Работодатели должны при этом учитывать, что продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд (120 часов в год при круглогодичном функционировании организации отдыха детей и их оздоровления), в связи с чем работодатель обязан принять меры по замене сменяющего работника другим работником.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Сверхурочная работа компенсируется повышенной оплатой в соответствии со статьей 152 Кодекса: за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.



### **Оплата труда педагогических и других работников организаций отдыха детей и их оздоровления**

Вопросы по установлению размеров и условий оплаты труда работников учреждений, финансовое обеспечение которых осуществляется из бюджетов субъектов Российской Федерации и муниципальных бюджетов, отнесены соответственно к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

Согласно статье 144 Кодекса системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Согласно Единым рекомендациям по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденным Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников федеральных государственных учреждений устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней ПКГ), либо на основе схем окладов (должностных окладов) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

**Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска педагогических работников, осуществляющих трудовую деятельность в организациях отдыха детей и их оздоровления**

В соответствии со статьей 334 Кодекса педагогические работники имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска установлена постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

**Реализация права на отпуск при увольнении работника из организации отдыха детей и их оздоровления**

В соответствии со статьей 127 Кодекса работнику при увольнении выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора, отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

Продолжительность отпуска, исходя из которого определяется денежная компенсация за неиспользованный отпуск, определяется путем деления установленной по занимаемой должности продолжительности отпуска на 12 месяцев.

Например, по должностям работников с продолжительностью отпуска, составляющей 28, 42, 56 календарных дней, денежная компенсация выплачивается соответственно из расчета: 2,33 календарных дней ( $28:12=2,33$ ); 3,5 календарных дней ( $42:12=3,5$ ); 4,67 календарных дней ( $56:12=4,67$ ).

При этом, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из среднего заработка за количество неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

**Привлечение к работе в организации отдыха детей и их оздоровления студентов, осваивающих образовательные программы высшего образования или среднего профессионального образования, в том числе на должности педагогических работников**

В соответствии с частью первой статьи 331 Кодекса к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

Согласно статье 46 Федерального закона № 273-ФЗ право для занятия педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Кроме того, профессиональным стандартом «Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый), утвержденного приказом Минтруда России от 25 декабря 2018 г. № 840н (зарегистрирован Минюстом России 17 января 2019 г., регистрационный № 53396), предусмотрено, что для работы в должности вожатого в организации отдыха детей и их оздоровления допускаются граждане, достигшие совершеннолетия и получившие основное общее образование или среднее общее образование, а также прошедшие обучение по программе профессиональной подготовки по должностям служащих в области образования и педагогики, не имеющие ограничений на занятие указанной трудовой деятельностью, установленных законодательством Российской Федерации.

В соответствии с пунктом 15 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным

программам, утвержденного приказом Минпросвещения России № 196, педагогическая деятельность по реализации дополнительных общеобразовательных программ осуществляется лицами, имеющими среднее профессиональное или высшее образование (в том числе по направлениям, соответствующим направлениям дополнительных общеобразовательных программ, реализуемых организацией, осуществляющей образовательную деятельность) и отвечающими квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Вместе с тем в соответствии с пунктом 9 раздела 1 Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России № 761н, лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Такой порядок применения требований к квалификации, содержащихся в квалификационных характеристиках, предусмотрен также постановлением Минтруда России от 9 февраля 2004 г. № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 25 октября 2010 г. № 921н, а также пунктом 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408).

Следовательно, работодатель вправе обратиться в аттестационную комиссию, созданную непосредственно в организации, для получения соответствующей рекомендации, если работодатель и претендент считают, что квалификация претендента достаточно для осуществления педагогической деятельности по соответствующей должности. Роль аттестационной комиссии будет состоять в оценке возможностей претендента, выполнять предусмотренные по соответствующей должности обязанности с учетом его подготовки, полученной в образовательной организации (в том числе, освоение приемов работы с группами; наличие представления о психологических и правовых аспектах работы; освоение навыков организации занятий с детьми и организации детского досуга; вариантов поведения в экстремальных ситуациях; знание организации режима дня; методик организации коллективных творческих, спортивных и иных мероприятий).

Если студент претендует в организации отдыха детей и их оздоровления на должность вожатого, то необходимо учесть, что эта должность относится не к категории педагогических работников, а к учебно-вспомогательному персоналу, в обязанности которого не входит самостоятельная педагогическая деятельность.

Так, в соответствии с квалификационной характеристикой и профессиональным стандартом «Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый)», работа вожатого связана с сопровождением детского коллектива (группы, подразделения, объединения) в организациях отдыха детей и их оздоровления (образовательных организациях), созданием условий для развития коллектива, планирования и реализации его деятельности под руководством педагогического работника.

В связи с этим вожатый может работать только одновременно с педагогическим работником.

Для вожатого устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, составляющая 40 часов в неделю. При заключении трудового договора на работника, занимающего должность вожатого, распространяются нормы

трудового законодательства о регулировании рабочего времени, отпусков. Условия оплаты труда (в том числе размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными условиями для включения в трудовой договор (статья 57 Кодекса).

Согласно статье 135 Кодекса заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Таким образом, оплата труда возматого устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда.

