

ВОЖАТЫЙ В ЛАГЕРЕ: спорные аспекты трудовых отношений и оплаты труда

Андрей Анатольевич Маслов,

*руководитель студенческого педагогического отряда «Фабрика вожатых»
Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского,
начальник детского оздоровительного лагеря «Геолог Ямала»,
кандидат психологических наук*

После того, как Федеральным законом от 22 августа 2004 года № 122-ФЗ внесены изменения в различные законодательные акты, включая Закон «Об образовании», сложилась весьма непростая ситуация.

• детский оздоровительный лагерь • штатное расписание • вожатый или воспитатель? • трудовые отношения • рабочее время вожатого • оплата труда вожатых • ответственность вожатых

С одной стороны, сделана попытка распределить компетенции в сфере образования между уровнями управления, но при этом сразу после вступления в силу этого закона-монстра из вновь появившихся правил стали «вылупляться» многочисленные исключения. С другой стороны, многие аспекты деятельности в сфере образования остались «нераспределёнными». В частности, ни 29-я, ни 31-я статьи Закона «Об образовании» не устанавливают обязанности региона или муниципалитета обеспечивать деятельность детских оздоровительных лагерей. Ведению Российской Федерации в сфере образования подлежит, в частности, разработка и утверждение типовых положений об образовательных учреждениях. Таким образом, на федеральном уровне может быть принято типовое положение о детском оздоровительном лагере. Однако определять штаты такого учреждения будет учредитель. В условиях нового образовательного законодательства обязательность типовых штатов

(особенно советских времён), утверждённых федеральным органом управления образованием, выглядит весьма сомнительной. Правоприменительная практика в ближайшее время покажет, можно ли рассматривать такие документы в качестве нормативных, либо они всего лишь рекомендательные (в типовых штатах речь фактически идёт об установлении финансовых обязательств, а в этом случае должны предусматриваться и средства на их исполнение).

Тем более следует рассматривать в качестве лишь рекомендательных типовые штаты административно-хозяйственного, педагогического, медицинского, обслуживающего персонала детских оздоровительных лагерей, утверждённые постановлением секретариата ВЦСПС (а не федеральным органом управления образованием!) от 11.05.1990 № 7-22. Однако из-за отсутствия других документов педагогический персонал детских оздоровительных лагерей подбирается именно в соответствии с этим постановлением.

Исходя из типовых штатов, число воспитателей и вожатых устанавливается из расчёта: две должности воспитателя и одна должность вожатого на каждый отряд школьников в возрасте от 10 до 14 лет (не более 30 человек) и каждую группу школьников в возрасте от 6 до 9 лет (25 человек). На каждые 2–3 отряда (группы) устанавливается одна должность подменного воспитателя (вожатого).

Вожатый или воспитатель?

Должностные обязанности вожатого и воспитателя весьма близки. В порядке проведения смен профильных лагерей, лагерей с дневным пребыванием, лагерей труда и отдыха (приложение к приказу Минобразования России от 13 июля 2001 г. № 2688) вообще о должности «вожатый» говорится лишь в скобках: «п. 3.4. Заместитель руководителя (по воспитательной, методической, научной) работе, воспитатель (вожатый) отряда, инструктор по физической подготовке, педагог дополнительного образования, медицинский работник несут персональную ответственность за охрану жизни и здоровья детей и подростков».

Должность вожатого (пионервожатого) возникла в советское время, опиралась на советскую систему воспитания и деятельность пионерской организации. В наше время использовать эту должность, полагаем, нецелесообразно. Тем более, что она отсутствует в тарифно-квалификационных характеристиках (ТКХ) по должностям работников образования и организаций Комитета по делам молодёжи.

В постановлении Минтруда от 17 августа 1995 г. № 46 «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации» есть должности воспитатель (включая старшего) и старший вожатый (эти характеристики не зарегистрированы

Минюстом России, поэтому не обязательны для применения, однако Минобрнауки России и ЦК профсоюзов в своих Рекомендациях об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений предлагают их использовать — см. Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 26 октября 2004 г. № АФ-947/96 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году»). Отсутствует должность вожатого и в постановлении Минтруда России от 24 апреля 1996 г. № 24 «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников бюджетных организаций комитета Российской Федерации по делам молодёжи», где присутствуют всё те же должности воспитателя (включая старшего) и старшего вожатого.

Однако несмотря на отсутствие ТКХ по должности «вожатый», она присутствует в общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (утверждён постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 г. № 367), причём рядом с должностью «воспитатель» (под кодами соответственно 20434 и 20436).

Кроме того, должность «вожатый» узаконена для двух Всероссийских детских центров — «Орлёнок» и «Океан» постановлением Минтруда России от 13 августа 1996 г. № 52 «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников всероссийских детских центров «Орлёнок» и «Океан» Комитета Российской Федерации по делам молодёжи». В соответствии с названным документом должностные обязанности вожатого (включая старшего) этих центров следующие:

- организует коллективно-творческую деятельность детских общественных объединений (отрядов);

- разрабатывает программы деятельности отряда и создаёт необходимые условия для их реализации;
- создаёт благоприятные условия, позволяющие детям и подросткам проявлять гражданскую и нравственную позиции, реализовать свои интересы и потребности, содержательно проводить свободное время;
- формирует благоприятный эмоционально-психологический климат в отряде;
- своевременно выявляет и разрешает конфликтные ситуации, предупреждает возможные отклонения в поведении детей и подростков;
- контролирует соблюдение в отряде санитарно-гигиенических требований и действующего распорядка дня и т.д.

Должностные обязанности воспитателя, указанные в ТКХ и утверждённые Минтруда России, следующие:

- ведёт повседневную работу, создающую условия для социально-психологической реабилитации, социальной и трудовой адаптации детей и подростков;
- использует разнообразные приёмы, методы и средства обучения на основе изучения индивидуальных особенностей, рекомендаций психолога, планирует и проводит коррекционно-развивающую работу (с группой или индивидуально);
- совместно с медицинскими работниками укрепляет здоровье воспитанников, детей;
- отвечает за их жизнь и здоровье;
- оказывает помощь в учении, организации досуга и в получении дополнительного образования, привлекая детей к художественному и научно-техническому творчеству, занятиям в спортивных секциях, кружках и других объединениях по интересам и т.п.

Должностные обязанности вожатого и воспитателя отличаются лишь расстановкой акцентов, в целом же эти должности вполне взаимозаменяемые. Поэтому в штатных расписа-

ях можно заменять должности вожатых воспитателями.

Педагоги выигрывают в том, что это время будет им засчитано в стаж работы, дающий право на получение досрочной трудовой пенсии по старости. Согласно Постановлению Правительства РФ от 29 октября 2002 г. № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учётом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьёй 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», и об утверждении правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьёй 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», должность воспитателя входит в список должностей, работа в которых засчитывается в специальный стаж. Однако эта должность должна быть лишь в определённых учреждениях, указанных в списке. Так, например, если детский лагерь организован при школе на летнее время и ставки временно вводятся в штатное расписание школы, то при приёме сотрудников на временную работу на эти должности период такой работы войдёт в льготный стаж в отличие от работы в должности вожатого. Если же детский оздоровительный лагерь — самостоятельное юридическое лицо, то время работы в нём в должности воспитателя или вожатого не включается в стаж работы, дающий право на получение досрочной трудовой пенсии по старости.

Трудовые отношения в детском оздоровительном лагере

Оформляясь на работу, вожатый вступает в трудовые отношения с детским лагерем, если лагерь — самостоятельное юридическое лицо. Если же лагерь создан как структурное подразделение

другого образовательного учреждения (как правило, школы), то трудовые отношения оформляются именно с этим юридическим лицом.

На работу в летнее время вожатые принимаются по срочному трудовому договору. Такой договор может иметь разный срок: на одну смену, на несколько смен, на весь период функционирования лагеря.

Трудовой договор может быть оформлен на условиях основной работы, если на должность вожатого принимается студент или безработный (при этом должна быть оформлена его трудовая книжка). Если оформляются педагогические или иные работники, имеющие постоянную работу (где они оформлены с трудовой книжкой), то работник принимается руководителем детского лагеря по срочному трудовому договору на срок работы центра в летний оздоровительный период (одной смены, двух смен и т.п.) по совместительству.

В любом случае при оформлении трудового договора с работником на срок до двух месяцев следует помнить, что ему также предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчёта два рабочих дня за месяц работы. При этом выходное пособие при увольнении не выплачивается.

Ещё одна особенность трудового договора с работником на срок до двух месяцев связана с нормами ст. 292 Трудового кодекса РФ, согласно которой работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора, в то время как для работников, заключивших трудовые договоры на более длительный срок, период предупреждения установлен в две недели. Иными словами, если вожатого не устроили условия работы, он может, предупредив за три дня администрацию лагеря, расторгнуть трудовой договор и покинуть лагерь.

Возможен ещё такой вариант, как оформление договора гражданско-правового характера (договоров подряда или возмездного оказания услуг). Это отнюдь не противоречит Трудовому кодексу РФ, всё зависит от того, какие обязанности возлагаются на работника по такому договору. При этом летний трудовой лагерь немного (3%) экономит на уплате единого социального налога. Однако для некоторых вожатых, особенно студентов, заключение договора гражданско-правового характера невыгодно: не предоставляются социальные льготы, связанные с трудовыми отношениями, администрация не обязана оплачивать пособие по временной нетрудоспособности. Можно порекомендовать вожатым не соглашаться на такие условия, если ухудшения не будут компенсированы более высоким размером оплаты по договору.

С правовой точки зрения при выборе формы договора (гражданско-правовой или трудовой) следует исходить из установленного приоритета императивных норм перед договорными условиями (ст. 422 Гражданского кодекса (ГК) РФ), а также содержания перед формой (ст. 431 ГК): отношения с работниками должны оформляться исходя из фактического содержания выполняемых ими функций, работ или оказываемых услуг (в судебной практике уже есть дела, суть которых в том, что человек, заключивший гражданско-правовой договор, требует «переквалификации» его на обычный трудовой договор).

В соответствии со ст. 56 Трудового кодекса РФ (ТК) трудовым договором является соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить сотруднику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами, своевременно и в полном размере выплачивать ему заработную плату, а работник обязуется выполнять определённые

этим соглашением трудовые функции, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (ч. 1 ст. 67 ТК). Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя). При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх дней со дня такого допущения (ч. 2 ст. 67 ТК). Подчёркнём, что трудовые отношения возникают с того момента, когда человек был фактически допущен к работе, независимо от того, был ли оформлен трудовой договор.

Гражданско-правовым договором, согласно ст. 420 ГК, признаётся соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей. Условия такого договора определяются по усмотрению сторон, кроме случаев, когда содержание соответствующего условия предписано законом или иными правовыми актами (п. 4 ст. 421 ГК).

Предметом трудового договора является личное выполнение трудовых функций (работы определённого рода). Обратим также внимание на следующие моменты: работник возмездно и лично выполняет в организации определённые трудовые функции (а не определённую работу или услугу), подчиняясь при этом установленным в организации правилам внутреннего трудового распорядка. Статья 189 Трудового кодекса определяет правила внутреннего трудового распорядка организации — локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

В отличие от трудового договора по гражданско-правовому договору исполняется определённое задание (поручение, заказ) и его пред-

метом служат определённый результат, услуга, фактические или юридические действия, получаемые организацией со стороны исполнителя. В договоре нужно определять конкретный вид работы или характер услуги, которые необходимо выполнять по заданию организации. Должна быть предусмотрена точная сумма вознаграждения либо порядок её определения, исходя из выполненного объёма работы, затраченного времени (почасовая ставка) и т.д. Расчёты по такому договору должны производиться исходя из результатов, отражённых в двустороннем акте.

Рекомендации по разграничению трудового договора и смежных гражданско-правовых договоров содержатся в письме Фонда социального страхования РФ от 20 мая 1997 г. № 051/160-97.

Трудовым договором можно считать любое письменное или устное соглашение с лицом, занятым в текущей деятельности организации, если по условиям такого соглашения:

- не предусмотрено выполнение по заданию организации конкретной работы (услуги, действий) в определённые договором сроки;
- расчёты производятся в виде регулярных (периодических) выплат, не зависящих от определённого результата и обусловленных наступлением очередного срока платежа (календарной даты);
- не производится сдача результата работ исполнителем и его приёмка представителями организации с составлением двустороннего акта.

Если следовать таким принципам, то возматые должны оформляться именно по трудовым договорам. Заключать договор гражданско-правового характера можно лишь в исключительных случаях, при этом необходимо в договоре оговорить достижение определённых результатов.

Рабочее время вожатого

Режим работы труда вожатых определяется локальным актом детского оздоровительного лагеря — Правилами внутреннего трудового распорядка, при этом в соответствии со ст. 333 Трудового кодекса РФ продолжительность работы педагогических работников (а к ним относятся и вожатые) не может превышать 36 часов в неделю. Но где вы видели педагога детского лагеря, который работал по шесть часов в день?

К сожалению, на практике в большинстве случаев трудовое законодательство нарушается. И здесь спасение утопающих — дело рук самих утопающих: пока вожатые не будут знать своих прав и соглашаться на любые условия, их права будут ущемляться. Хотя здесь непочатый край для работы профсоюза работников народного образования (к сожалению, во многих регионах эта организация никакой реальной роли в защите прав педагогов не играет). За переработку надо платить: либо оформлять совместительство, либо увеличивать нагрузку (с соответствующей оплатой) без оформления работы по совместительству, либо платить как за сверхурочную работу (что вообще кажется фантастикой в условиях плачевного бюджетного финансирования).

Среди документов, регулирующих рабочее время в образовательных учреждениях, следует выделить несколько нормативных актов, принятых в последние годы:

Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»;

Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Кроме того, следует учитывать положения Рекомендаций об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений, направленных Письмом Минобрнауки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 26 октября 2004 г. № АФ-947/96 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году».

Рабочее время педагогов детально регламентируется приказом Минобрнауки России от 1 марта 2004 г. № 945 «О режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений». Этот приказ отменён приказом Минобрнауки России от 13 сентября 2004 года, однако его положения продублированы в приложении 2 к Отраслевому соглашению на 2004–2006 гг., заключённому между Минобрнауки России и ЦК профсоюзов, и в Рекомендациях по оплате труда. Поэтому их следует использовать при разработке правил внутреннего распорядка образовательного учреждения, принимаемых в каждом учреждении в соответствии со ст. 190 Трудового кодекса РФ.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращённой продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю) и составляет как раз 36 часов для старших вожатых, воспитателей учреждений дополнительного образования детей. Должности «вожатый» в этом постановлении не названо, однако, исходя из норм Трудового кодекса и данного постановления, продолжительность работы вожатого должна составлять 36 часов.

Трудовой кодекс различает два возможных случая работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени: по инициативе работника — совместительство и по инициативе работодателя —

сверхурочная работа, к которой работодатель может привлекать работника с его письменного согласия в определённых законодательством случаях. К исключительным случаям, когда допускаются сверхурочные работы, относится, например, неявка сменяющего работника, если работа не допускает перерыва (в учреждениях для детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, дошкольных). В других случаях для того, чтобы привлечь к сверхурочным работам, нужно не просто письменное согласие работника, а требуется ещё и мнение выборного профсоюзного органа организации. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

При отказе вожатого от сверхурочной работы (если нет письменного согласия) администрация не вправе привлекать его к такой работе. Никаких санкций к вожатому за отказ от сверхурочной работы администрация применять не имеет права.

В то же время при надлежащем оформлении работа вожатого сверх нагрузки, установленной за ставку заработной платы, не является сверхурочной работой. Это связано с тем, что сверхурочными считаются лишь работы сверх установленной продолжительности рабочего времени и могут производиться только в исключительных случаях, на основании особого в каждом случае распоряжения администрации, согласованного с выборным профсоюзным органом. По заявлению работника администрация имеет право разрешить ему работать по другому трудовому договору в том же образовательном учреждении по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Педагогическим работникам разрешено совместительство и работа в аналогичной должности.

Обратим внимание, что на совместителей распространяются все условия оплаты труда, включая установление доплат и надбавок, имеющих в образовательном учреждении.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырёх часов в день и 16 часов в неде-

лю. Однако для педагогических работников Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» сделаны исключения из этого правила: продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) — половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
- для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, — 16 часов работы в неделю.

Таким образом, вожатые, нормируемая часть педагогической работы которых за ставку заработной платы составляет 36 часов, по-прежнему могут работать по совместительству на «полставки», т.е. 18 часов. При этом, принимая сотрудников для работы в детском оздоровительном центре на условиях совместительства, следует иметь в виду, что даже несмотря на то, что по основному месту работы он может находиться в отпуске, на условиях совместительства он может работать в должности вожатого не более 18 часов. Такие требования законодательства на практике часто не выполняются, но во избежание проблем с контролирующими органами (например, федеральной инспекцией труда) их следует выполнять.

Кроме того, в соответствии с названным Постановлением Минтруда России не считаются совместительством

и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объёме не более 300 часов в год;
- педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой;
- работа в том же образовательном или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников.

Таким образом, вожатый по основному месту работы может работать более чем на ставку заработной платы, и это может не рассматриваться как совместительство или сверхурочная работа и оплачиваться в однократном размере. Вожатый, оформленный на работу по совместительству, может получать ещё и почасовую оплату, что не считается совместительством (300 часов в год с лихвой хватит на три летних месяца). Однако подчеркнём, что такая работа должна быть полностью оплачена: принудительный труд в нашей стране запрещён. А статья 4 Трудового кодекса относит к принудительному труду не только выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), но и нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или оплату её не в полном размере. Кроме того, статьёй 132 ТК РФ запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Оплата труда вожатых

Многие детские оздоровительные лагеря являются муниципальными, многие — ведомственными (подразделения различных крупных открытых или закрытых акционерных обществ), однако почти все используют Единую тарифную сетку, позволяющую платить педагогам весьма низкую заработную плату.

В соответствии с Федеральным законом от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ Единая тарифная сетка по оплате труда работников бюджетной сферы сохраняет своё действие с 1 января 2005 г. лишь в отношении федеральных образовательных учреждений. Поэтому теперь каждый регион и каждый муниципалитет должны принять для своих работников Единую тарифную сетку или разработать иную систему оплаты труда.

Естественно, что большинство муниципалитетов будут просто дублировать оплату труда, устанавливаемую регионом, однако для этого всё равно необходимо будет принять нормативный акт представительного органа местного самоуправления. Ведомства при оплате труда работников своих детских лагерей будут иметь больше вариантов для выбора ЕТС (можно будет выбрать между федеральной, региональной и муниципальной ЕТС), хотя регионы и муниципалитеты могут вообще отменить ЕТС и перейти к отраслевой системе оплаты труда. Точно так же и в ведомственных детских оздоровительных лагерях может быть разработана своя система оплаты труда. Если применяется ЕТС, следует использовать и рекомендации по оплате труда, направленные Письмом Минобрнауки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 26 октября 2004 г. № АФ-947/96 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году», а также всё ещё не отменённый Порядок и условия привлечения педагогических и других работников для работы в оздоровительных лагерях,

летних оздоровительных дошкольных учреждениях, по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий и оплаты их труда, утверждённый приказом Минобразования РФ от 29 марта 1993 г. № 113.

В соответствии с этим приказом для работы в оздоровительных лагерях с дневным и круглосуточным пребыванием детей, как правило, направляются или привлекаются работники школ, школ-интернатов, учреждений дополнительного образования, а также дошкольных и других образовательных учреждений в период, не совпадающий с их отпуском. При направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов (в том числе оздоровительных лагерях предприятий, профсоюзов и других организаций при согласовании с руководителем образовательного учреждения или органа управления образованием) сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых органами управления образованием и образовательными учреждениями для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки (объёма работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации. Для педагогических работников оздоровительных лагерей может быть с их согласия установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца. Если привлекаются педагогические работники с их согласия к работе в лагерях с дневным пребыванием детей в период, не совпадающий с отпуском, сверх указанного времени, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.

При необходимости и наличии средств на работу в оздоровительные лагеря могут приниматься сотрудники образовательных учреждений в период их отпуска, студенты, специалисты предприятий, учреждений и организаций. Оплачивать их труд нужно в порядке и на условиях, предусмотренных занимаемой должностью. Кроме того, им возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, питанию (или суточные).

Педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, за счёт средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.

Кроме того, этим работникам за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата к ставкам и должностным окладам, предусмотренным по занимаемой в лагере должности, в размере 15%. Перечень категорий работников, которым может быть установлена доплата к ставкам и должностным окладам за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени, утверждается оздоровительным учреждением.

За каждый час работы в ночное время (с 22 часов вечера до 6 утра), осуществляемой на основе графиков работы или приказа по учреждению в случае замены, производится доплата в размере 35% часовой ставки.

Лицам, занимающим должности специалистов в оздоровительных лагерях, летних дошкольных оздоровительных учреждениях, расположенных в сельской местности, ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются на 25%.

Обратим особое внимание, что работа вследствие неявки сменяющего работника оплачивается в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ 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 или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работникам оздоровительных лагерей, создаваемых органами управления образованием за пределами республики, края, области, города, района, оплачивается проезд в оба конца, суточные за время нахождения в пути в порядке, предусмотренном при оплате служебных командировок.

Плата за питание работникам оздоровительных лагерей за пределами мест их постоянного проживания снижается на 50%.

При увольнении работников, принятых на работу в оздоровительные лагеря, летние дошкольные оздоровительные учреждения, им выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск в порядке и на условиях, установленных законодательством о труде.

Ответственность вожатых

В трудовые договора с вожатыми и воспитателями администрация часто вставляет положения, грубо нарушающие действующее законодательство. Приведём примеры таких положений. В одном из самарских детских лагерей в договоре есть любопытная фраза: работник несёт ответственность за жизнь и здоровье воспитанников 24 часа в сутки. Ещё в договоре вставляют положения о вычетах из заработной платы за утеряннные или поломанные детьми материальные ценности. А в некоторых методических пособиях вообще говорится, что педагог не имеет права покинуть территорию лагеря без разрешения начальника лагеря.

Последнее обстоятельство вообще не имеет смысла комментировать: если авторы прирав-

няли детский оздоровительный лагерь к исправительному учреждению, а его работников — к заключённым, то можно лишь порекомендовать им на себе апробировать своё пособие. Регламентировать деятельность (включая личную жизнь) работников детского лагеря за пределами рабочего времени администрация не вправе.

Ответственность за жизнь и здоровье воспитанников вожатый несёт лишь в период выполнения трудовых обязанностей. За пределами рабочего времени такая ответственность на вожатого возлагаться не может. За работу надо платить! При этом, несмотря на такую запись в трудовом договоре, юридической силы она не имеет и при рассмотрении дела в суде (если что-либо произошло за пределами рабочего времени вожатого) он к ответственности не может быть привлечён. В соответствии со ст. 9 Трудового кодекса РФ трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в трудовой договор, они не могут применяться.

Между тем вожатым не следует расслабляться: пунктом 8 статьи 81 Трудового кодекса РФ установлено такое дополнительное основание для увольнения, как совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Что касается материальной ответственности вожатого, то здесь также следует учитывать нормы Трудового кодекса РФ. Статья 232 кодекса предусматривает, что сторона трудового договора (образовательное учреждение или его работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Поэтому материальную ответственность несут все работники, состоящие в трудовых отношениях с образовательным учреждением. Однако не во всех

случаях и чаще всего не в полном размере. Порядок применения материальной ответственности работников и её размер регламентируются ст. 238–250 Трудового кодекса РФ.

Материальная ответственность наступает за ущерб, причинённый образовательному учреждению работником, который связан с ним трудовым договором, в результате его виновного противоправного поведения (действия или бездействия). Этими условиями необходимо руководствоваться в каждой конкретной ситуации, связанной с выявлением лица, виновного в причинении ущерба образовательному учреждению.

Исходя из сложившейся практики, привлечь работника к материальной ответственности можно лишь при одновременном выполнении следующих трёх условий:

- совершённое работником деяние, приведшее к ущербу, является противоправным (при этом должно быть определено, какая конкретно норма действующего права нарушена);
- работник должен быть виновен в противоправных действиях;
- существует причинная связь между виновными, противоправными действиями работника и наступившими вредоносными результатами.

Поэтому отсутствие в действиях вожатого противоправности, вины либо причинной связи между ущербом и противоправными действиями полностью освобождает его от обязательств компенсировать администрации вред, причинённый имуществу. Если работник надлежащим образом исполнял свои обязанности и все действующие правила, то в его действиях нет правонарушения и тем самым нет обязанности нести материальную ответственность за возникший ущерб.

При отсутствии умысла или неосторожности нет вины работника в причинении ущерба и тем самым исключается его ответственность перед учреждением за причинённый ущерб. Работник признаётся невиновным при условии, что он проявил осмотрительность и заботли-

вость, которые требуют соответствующие обстоятельства, принял все зависящие от него меры для предотвращения ущерба. Ущерб наступил по обстоятельствам, не зависящим от желания и воли работника и вопреки его действиям.

Таким образом, возложение материальной ответственности на вожатых за вред, причинённый воспитанниками детского лагеря, является грубым нарушением трудового законодательства. Вожатым, столкнувшимся с такими нарушениями, можно посоветовать обратиться если не в суд, то хотя бы в Федеральную инспекцию труда.

Обратим особое внимание на то, что вожатые даже не относятся к тем категориям работников, с которыми работодатель может заключать договор о полной материальной ответственности. Перечни должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовые формы договоров о полной материальной ответственности утверждены постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 г. № 85.

Как правило, проблемы трудовых отношений в детских оздоровительных лагерях остаются за пределами контроля многочисленных проверяющих органов. В ряде регионов созданы так называемые координационные советы по организации летнего отдыха. Именно эти органы призваны контролировать содержание деятельности детских лагерей во время летнего отдыха. Полагаем, что координационным советам следует уделять внимание также организации и оплате труда педагогических работников лагерей. При изменении законодательства об образовании эти функции приобретают ещё большее значение. **НО**