

ЛЕТНИЙ ОТДЫХ, ПРАКТИКА И ОПЛАТА ТРУДА

Анатолий
Вифлеемский,
декан факультета
управления
и экономики
образования,
проректор
Нижегородского
института развития
образования
(НИРО), кандидат
экономических наук
Ольга Чиркина,
старший научный
сотрудник НИРО

Когда школьники отдыхают (а некоторые работают в лагерях труда и отдыха), многие педагоги трудятся воспитателями. При этом оплачивается их труд во многих случаях без учёта изменений, внесённых Трудовым кодексом РФ в трудовое законодательство. Кроме того, летом студенты педагогических вузов, колледжей, училищ обычно проходят производственную практику. Многие педагоги вспоминают, как с трепетом шли на первую производственную практику. А вот о том, каким образом были оформлены отношения и правильно ли выплатили заработную плату (если вообще выплатили), никто в то время не думал. Рыночные отношения и тяжёлые социально-экономические условия заставляют теперь думать об этих вопросах каждого. С другой стороны, изменения налогового и трудового законодательств ставят много вопросов по поводу оформления производственной практики. Давайте попробуем разобраться во всех этих непростых вопросах.

Организация и оплата труда педагогов в период летнего труда и отдыха школьников

Практикуются два основных варианта организации летнего отдыха детей.

Первый вариант

Организация летнего труда и отдыха на базе городского (сельского) образовательного учреждения (школа, клуб, центр дополнительного образования и т.д.). В этом случае, как правило, привлекаются «свои» сотрудники, крайне редко — посторонние.

Организация летнего труда и отдыха детей на базе образовательного учреждения в обязательном порядке должна оформляться соответствующими нормативными правовыми документами. Перечислим основные документы, которые должны быть в каждом учреждении:

- Положение о структурном подразделении образовательного учреждения — летнем лагере;
- штатное расписание лагеря;
- должностные инструкции по должностям;
- Правила внутреннего трудового распорядка.

Положение о структурном подразделении образовательного учреждения — летнем лагере должно быть принято как локальный акт в деятельности образовательного учреждения. Оно регламентирует основные вопросы деятельности лагеря, в том числе и порядок привлечения сотрудников образовательного учреждения к работе в нём.

Правила внутреннего трудового распорядка в соответствии со статьями 189–190 Трудового кодекса РФ разрабатываются самим образовательным учреждением на основе Типовых правил внутреннего трудового распорядка (они есть в каждом учреждении). Правила содержат в том числе и порядок приёма, перевода и увольнения работников.



Если в образовательном учреждении летом функционирует лагерь труда и отдыха, то в Правилах обязательно должны быть выделены вопросы организации его работы и тем самым регламентирован труд работников в нём.

Штатное расписание лагеря утверждает директор образовательного учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда. Должностные инструкции по должностям лагеря могут меняться ежегодно в зависимости от численности детей и количества смен летом.

Если назначение руководителя летнего лагеря на базе образовательного учреждения, как правило, оформляется приказом руководителя самого образовательного учреждения, то в большинстве известных нам случаев другие работники практически никогда никак не оформляются. И это влечёт за собой грубые нарушения действующего законодательства.

Чаще всего руководители образовательных учреждений при организации лагерей труда и отдыха действуют по давно заведённому порядку — поручают педагогам поработать летом и чаще всего — в соответствии с графиком работы на летний период. При этом никаких приказов о переводе, приёме на работу или других приказов не издаётся. Такие действия нарушают действующее законодательство и в связи с этим могут повлечь за собой различные санкции федеральной инспекции труда.

В соответствии с требованиями статьи 72 Трудового кодекса РФ руководитель образовательного учреждения должен издать приказ о перемещении педагогических работников учреждения на период летних каникул на работу в структурное подразделение с выполнением тех же педагогических функций и в том же объёме. Трудовое законодательство устанавливает, что такое перемещение, не повлекшее за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора, не требует согласия работника. При этом руководитель образовательного учреждения вместе с при-

казом должен познакомить работника с должностной инструкцией и Правилами внутреннего распорядка. Запись о перемещении работника в трудовую книжку не заносится.

Наличие приказа о перемещении работника даёт руководителю образовательного учреждения возможность требовать исполнения возложенных обязанностей, контролировать, поощрять работника или налагать на него взыскания.

В соответствии с Типовыми правилами внутреннего трудового распорядка для работников общеобразовательных школ, утверждённых приказом Минпроса СССР № 223 от 23 декабря 1985 г., рабочее время педагогических работников на период работы в летний период не может превышать размера учебной нагрузки за прошедший учебный год. Поэтому при укомплектовании штата лагеря труда и отдыха педагогическими работниками необходимо это учитывать и распределять рабочее время на период летних каникул в соответствии с объёмом учебной нагрузки. Необходимо также обратить внимание и на то, что основная функция педагогических работников во время летних каникул не меняется, остаётся основной задачей — обучение и воспитание, как и на основной работе. Меняются только формы занятий с учениками (воспитанниками) и нет поурочной формы работы, хотя рассчитываться рабочее время по-прежнему будет, исходя из астрономических часов.

Второй вариант

Организация летнего отдыха на базе загородных оздоровительных центров. Летние оздоровительные детские центры в большинстве своём — самостоятельные юридические лица, действующие или весь год, или только летом вследствие особенностей материальной базы. В загородные детские центры, как правило, на летний период нанимаются дополнительные работники. Кроме того, существуют детские оздоровительные центры — структурные подразделения предприятий.

Если детский центр — юридическое лицо, работник вступает с этим учреждением в трудовые отношения (интересы учреждения представляет его руководитель). Если же центр — структурное подразделение предприятия, то в каждом конкретном случае выстраивается своя структура трудовых отношений.

Если детский оздоровительный центр — юридическое лицо, то, так же как и в первом рассмотренном варианте, в обязательном порядке должны быть все учредительные документы и локальные акты, регламентирующие его деятельность. Штатное расписание может быть рассчитано на весь год, а может составляться и расширенное штатное расписание на летний период. Оформление трудовых отношений в этом случае находится в компетенции руководителя детского центра, ведущего приём на работу на должности, предусмотренные штатным расписанием.

Если детский центр работает круглый год, то работники, как правило, принимаются на постоянной основе без ограничения срока действия трудового договора. Как правило, на постоянной основе



в основном принимаются работники обслуживающего труда, технический персонал, а педагогический персонал привлекается к работе по срочному трудовому договору на период летней оздоровительной кампании. Даже если оздоровительный центр принимает детей круглый год и педагогические работники трудятся в нём весь год, летом численность педагогического персонала увеличивается в несколько раз в связи с резким увеличением числа детей.

Проблемам оформления трудовых отношений с сотрудниками центров, работающими на постоянной основе весь год (включая и педагогических работников), посвящено достаточно много литературы. А вот трудовые отношения, порядок заключения трудового договора с работниками, которых привлекают на время летней оздоровительной кампании, имеют свои особенности, которые малоизвестны.

Возможно несколько вариантов оформления отношений с педагогическими работниками.

Первый вариант самый простой — когда работник принимается руководителем детского оздоровительного центра *по срочному трудовому договору* на срок работы центра в летний оздоровительный период (или даже одной смены, двух смен) на условиях основной работы (с оформлением трудовой книжки). Режим работы труда определяется локальным актом, продолжительность работы не может превышать 36 часов в неделю в соответствии со ст. 333 Трудового кодекса РФ.

При оформлении трудового договора с работником на срок до двух месяцев ему также предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчёта два рабочих дня за месяц работы. Выходное пособие при увольнении не выплачивается.

Ещё одна особенность трудового договора с работником на срок до двух месяцев связана с нормами ст. 292 ТК 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. Работники, заключившие трудовые договора на более длительный срок, должны предупредить о своём уходе за 2 недели.

Второй вариант — когда работник принимается руководителем детского оздоровительного центра по срочному трудовому договору на срок работы центра в летний оздоровительный период (одной смены, двух смен и т.п.) *по совместительству*, то есть если оформляются педагогические или иные работники, имеющие постоянную работу (где они оформлены с трудовой книжкой).

В соответствии с требованиями действующего законодательства (в частности, согласно ст. 98 Трудового кодекса РФ и Постановления Минтруда и социального развития РФ № 41 от 30 июня 2003 г.) продолжительность работы по совместительству не может превышать 16 часов в неделю или в отдельных случаях (по отдельным должностям) — половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. Так, например, педагог дополнительного образо-

вания может иметь продолжительность рабочего времени по совместительству 18 часов.

В связи с этим, принимая сотрудников для работы в детском оздоровительном центре на условиях совместительства, надо иметь в виду: несмотря на то что по основному месту работы он может находиться в отпуске, на условиях совместительства он может работать не более 18 часов (на педагогических должностях), а технический и обслуживающий персонал может работать не более 16 часов. Такие требования законодательства на практике часто не выполняются, но во избежание проблем с контролирующими органами (например, федеральной инспекцией труда) им желательно следовать.

Конечно, при этом возникают определённые сложности с формированием штатов и установлением режима работы. В ряде случаев целесообразно использовать норму ст. 285 Трудового кодекса РФ, согласно которой оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки *либо на других условиях, определённых трудовым договором*. При этом при установлении нормированных заданий тем, кто работает по совместительству с повременной оплатой труда, выплаты рассчитываются по конечным результатам за фактически выполненный объём работ. Таким образом, несмотря на то что в таблице отмечается 16 или 18 часов в неделю, работник может фактически работать на полной ставке и получать зарплату за выполняемую работу в полном объёме.

Существует ещё и третий вариант оформления взаимоотношений с работниками на период организации летнего отдыха детей. Это оформление договора гражданско-правового характера вместо трудовых отношений. Можно заключать с работниками договоры подряда или возмездного оказания услуг. Однако широкого распространения такая практика не получит, так как оплачиваются такие договоры по подстатье расходов экономической



классификации 111040 «Прочие текущие расходы», а не по 110100 «Оплата труда». На практике же финансирование производится лишь по оплате труда с начислениями, а остальные статьи расходов финансируются намного хуже.

Кроме педагогов к работе в летнем оздоровительном центре (или в школе) привлекаются студенты-практиканты. Регулирование их работы и оформление производственной практики имеет много нюансов.

Организация и оформление производственной практики

Производственная практика учащихся профессиональных учебных заведений — составная часть основной образовательной программы. У будущих педагогов, как правило, она включает в себя практику по профилю обучения на базе образовательных учреждений и преддипломную практику. Требования к содержанию практики определяются государственными образовательными стандартами соответствующих уровней профессионального образования. Учебная практика может проходить в структурных подразделениях профессиональных образовательных учреждений, однако производственная, в том числе преддипломная практика, как правило, проходит в образовательных учреждениях для детей. Поэтому необходимо правильно оформлять взаимоотношения между профессиональным образовательным учреждением, студентом-практикантом и организацией, в которой проходит практика.

Оформление производственной практики регулируется следующими нормативными правовыми документами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Закон Российской Федерации «Об образовании»;
- Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»;
- Типовые положения об образовательном учреждении начального профессионального, среднего профессионального

и высшего профессионального образования, утверждённые Постановлениями Правительства РФ;

- Государственные стандарты по начальному, среднему и высшему профессиональному образованию, утверждённые постановлениями Правительства РФ;
- Приказ Минобрнауки РФ № 1154 от 25 марта 2003 г. «Об утверждении положения о порядке проведения практики студентов образовательных учреждений высшего профессионального образования»;
- Приказ Минобрнауки РФ № 1991 от 21.07.1999 г. «Об утверждении положения о производственной (профессиональной) практике студентов, курсантов образовательных учреждений среднего профессионального образования»;
- Приказ Минобрнауки РФ № 134 от 13 апреля 1993 г. «Об утверждении положения о производственном обучении и производственной практике учащихся учреждений начального профессионального образования Российской Федерации, подготавливающих квалифицированных рабочих для строительного комплекса».

Кроме того, вопросы, связанные с проведением практики, разъясняются в следующих документах:

- Письмо Минобрнауки РФ № 18-51-216лн/18-28 от 03.03.2003 г. «О рекомендациях по профессиональной практике студентов по специальностям среднего профессионального образования»;
- Письмо Минобрнауки РФ № 16-51-198/16-15 от 16.09.1999 г. «Рекомендации по применению положения о производственной (профессиональной) практике студентов, курсантов образовательных учреждений среднего профессионального образования».

Вопросы организации производственной практики школьников и студентов регулировались нормативными документами и прежде. Но документы советского периода вопросы оплаты труда практикантов освещали в очень ущемлённом виде, в основном защищая материальные интересы учреждений образования. В названных выше документах более полно раскрываются вопросы оплаты труда практикантов по сравнению с советским периодом.

Договорные отношения между образовательным учреждением для детей и профессиональным образовательным учреждением регламентируются прежде всего Гражданским кодексом. Кроме того, в зависимости от оформления в процессе производственной практики учащиеся вступают в трудовые отношения либо с образовательным учреждением, в котором они проходят практику, либо с образовательным учреждением, в котором они учатся (намного реже). В этой части производственная практика регламентируется прежде всего нормами Трудового кодекса.

Производственная практика учащихся (студентов) учреждений профессионального образования осуществляется образовательным учреждением в пределах утверждённых государственных стандартов в соответствии с учебным планом и годовым календарным учебным графиком каждого образовательного учреждения.



Профессиональные образовательные учреждения для организации производственной практики заключают договор с учреждениями и организациями. В договоре на производственную практику в обязательном порядке указываются следующие пункты:

- стороны договора — образовательное учреждение и предприятие, учреждение, организация;
- предмет договора — учащиеся (студенты) какого отделения (профиля обучения), какого курса будут проходить практику; если на предприятии проходят практику студенты нескольких курсов, то может заключаться генеральный договор (с конкретизацией в отдельных договорах по конкретным отделениям);
- срок договора (если сроков производственной практики несколько, может быть заключён генеральный договор, а по каждому конкретному случаю может заключаться отдельный договор);
- порядок оплаты труда — оплата труда практикантов в каждом случае оговаривается отдельно и зависит от ряда составляющих;
- назначение ответственных от образовательного учреждения и организации.

Обратим внимание на такую категорию учащихся (студентов), как обучающиеся в профессиональных образовательных учреждениях по договорам с учреждениями или организациями. Эта категория учащихся (студентов), как правило, проходит производственную практику в тех же образовательных учреждениях, организациях, с которыми заключён ученический договор. Если же такой договор заключён с органом управления образованием, то, как правило, производственная практика также проходит по направлению органа управления образованием.

При организации и проведении производственной практики студентов предусматривается оплата труда как руководителя от профессионального образовательного учреждения, так и руководителя от образовательного учреждения для детей, в котором проходит практика.

Особенности оплаты труда руководителей производственной практики педагогических училищ определены в письме Минобрнауки РФ № 19-51-210 ЛН/18-18 от 03.03.2003 г. Порядок оплаты труда руководителей практики студентов учреждений среднего профессионального образования прямо определён в Положении о производственной практике (приказ Министерства образования РФ № 1991 от 21.07.1999 г.). В нём, в частности, отмечается, что оплата труда руководителей практики, находящейся на бюджетном финансировании, производится в соответствии с Постановлением Минтруда России № 7 от 21 января 1993 г. «Об утверждении коэффициентов ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий на предприятиях, в учреждениях, организациях, находящихся в бюджетном финансировании».

Оформление отношений с практикантами

Существуют различные варианты оформления отношений с практикантами. Как правило, при участии студентов-практикантов

в организации летнего отдыха детей оплата труда обычно производится в образовательном учреждении по месту прохождения практики.

Если есть вакантные места (должности), соответствующие профилю прохождения производственной практики, студенты могут быть зачислены на них в соответствии с действующим законодательством. Рабочие места (штатные должности) должны соответствовать в данном случае требованиям учебных программ и квалификационных характеристик в объёме, обеспечивающем полное использование времени по учебному плану.

Студенты (учащиеся) принимаются на работу по трудовому договору, заключённому на определённый срок в соответствии с требованиями ст. 59 Трудового кодекса РФ. При этом в соответствии с требованиями ст. 66 Трудового кодекса РФ на них оформляется трудовая книжка, если она не была оформлена ранее.

Руководитель образовательного учреждения, с которым заключён договор о производственной практике, должен издать приказ о зачислении студентов на производственную практику с указанием профессий, конкретных объектов или рабочих мест, видов выполняемых работ, системы оплаты труда.

С момента зачисления учащихся (студентов) на рабочие места в период производственной практики на них распространяются правила охраны труда, правила внутреннего трудового распорядка, действующие в данном образовательном учреждении. К студентам также применяется в полном объёме и действующее Положение о материальном стимулировании, порядке установления доплат и надбавок. Заработная плата выплачивается практиканту в порядке и на условиях, установленных в данном учреждении. При этом оплата производится за фактически отработанное время по установленным окладам (ставкам) за счёт и в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.



Кроме того, на практикантов распространяются все предусмотренные действующим законодательством социальные льготы: социальное и медицинское страхование, оплата больничного, предоставление основного и дополнительного отпусков и т.д.

В соответствии с действующим законодательством несчастные случаи с учащимися-практикантами, работающими на рабочих местах организации (предприятия), расследуются и учитываются в соответствии с действующим Положением о расследовании и учёте несчастных случаев на производстве.

Так как на практикантов в полном объёме распространяются правила внутреннего распорядка, действующие на предприятии, то в случае простоя в период производственной практики по вине учреждения оплата производится в порядке, установленном действующим законодательством. Допускается перевод студентов (учащихся) на работы, не предусмотренные программой производственного обучения (производственной практики).

Студентам за период прохождения всех видов практики, связанной с выездом из места нахождения профессионального учебного заведения, выплачиваются суточные в размере 50% от нормы суточных, установленных действующим законодательством для возмещения дополнительных расходов, связанных с командировками работников организаций за каждый день, включая время в пути к месту практики и обратно. Проезд студентов, направляемых на производственную (профессиональную) практику железнодорожным и водным транспортом, к месту нахождения организации и обратно оплачивается за счёт средств профессионального учебного заведения на общих основаниях.

Пособия за период временной нетрудоспособности и отпуска по беременности и родам, наступившим в период производ-

ственной практики учащихся, выдаются образовательным учреждением, в котором проходится практика, за счёт страховых взносов учреждения. При исчислении пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам учитывается заработная плата, на которую начисляются страховые взносы по государственному социальному страхованию.

За студентами, независимо от получения ими заработной платы по месту прохождения практики, сохраняется право на получение стипендии.

Так же как и с другими работниками, возможна замена трудовых отношений с практикантами на договор гражданско-правового характера. Сейчас довольно часто заключают договор подряда с практикантами. При этом заключается типовой договор на определённый вид работ, обязательно соответствующих программе производственной практики, на период времени практики, в соответствии с учебным планом.

При этом работа (практика) оплачивается по договорённости, но, как правило, приближённо к ставкам (окладам) по тем должностям, работу которых выполняет практикант. Однако на него не распространяются формы материального стимулирования, ему не выплачивают доплаты и надбавки. Зарплата ему выплачивается за счёт средств образовательного учреждения, но уже не из фонда оплаты труда.

При таком оформлении отношений может возникнуть ситуация, когда практикант выполнит оговоренный в договоре объём работы ранее оговоренного времени и не будет посещать практику (и будет прав).

Существует ещё один вариант оформления отношений с практикантами — «бесплатная» практика. Изначально производственная практика без оплаты была у студентов педагогических вузов и училищ, где платили только за замену уроков, т.е. фактически осуществлялся первый вариант оформления отношений с практикантами. В Положении о производственной практике учащихся СПТУ от 27.01.1986 г. в п. 4.8 также прямо предусматривалось, что при прохождении практики в качестве дублёров без дополнительного выпуска продукции заработная плата, как правило, не начисляется. Эта норма применяется и сегодня.

Отдельные образовательные учреждения в нарушение действующих нормативных документов принимают практикантов без оплаты, но требуя с них выполнения определённой работы. Если практикант отказывается от бесплатной работы, следует отказ учреждения в приёме на производственную практику. Подчеркнём, что такой вариант построения взаимоотношений незаконен.

г. Нижний Новгород