

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ: рабочее время, отдых, оплата труда в летних оздоровительных лагерях

Вера Николаевна Понкратова,
эксперт Профсоюза работников народного образования и науки РФ

Для отдыха детей во время каникул организуются стационарные детские оздоровительные лагеря, оздоровительные лагеря с дневным пребыванием детей, палаточные туристские лагеря, профильные лагеря различной направленности по интересам детей (спортивные, краеведческие, экологические и т.п.), функционируют учреждения дополнительного образования; проводятся экскурсии, туристские походы, экспедиции и т.д. В зависимости от того, в каких формах организована работа с детьми в каникулярный период, какие категории работников привлекаются для работы с ними, определяются их трудовые права и обязанности.

- режим рабочего времени
- педагогическая работа
- отпуск
- сверхурочная работа
- совместительство
- оплата труда

Трудовые права работников, связанные с продолжительностью рабочего времени, отпусков, нормированием труда, особенностями режима рабочего времени, должностными обязанностями работников регулируются федеральными законодательными и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, а вопросы размеров оплаты труда — нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов РФ или органов местного самоуправления (эти акты не могут противоречить федеральному законодательству).

Рабочее время педагогических работников

В соответствии со статьями 92 и 333 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) педагогические работники имеют право на сокращённую

продолжительность рабочего времени, не превышающую 36 часов работы в неделю. При этом статьёй 333 ТК РФ предусмотрены существенные уточнения при конкретизации продолжительности рабочего времени педагогических работников.

В части третьей названной статьи установлено, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти — Министерством образования и науки РФ.

До вступления в силу нормативных правовых актов Минобрнауки России по регулированию рабочего времени педагогических работников, в этих вопросах следует руководствоваться постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями) (далее — постановление Правительства РФ № 191).

Это постановление предусматривает существенные различия в регулировании рабочего времени педагогических работников, которые устанавливаются с учётом того, в какой должности, с какой категорией детей, в каких образовательных учреждениях выполняется педагогическая работа. Для одних педагогических работников установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 36 или 30 часов в неделю, тогда как для других рабочее время регулируется через нормы часов педагогической работы за став-

ку заработной платы, которые установлены в зависимости от должности и особенностей труда и составляют 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю.

Различия в регулировании рабочего времени педагогических работников непосредственно связаны также и с различиями в оплате их труда при привлечении к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени либо сверх недельной нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы.

Если работа за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, выполняемая по инициативе работодателя, является сверхурочной работой и регулируется соответствующими статьями ТК РФ, то педагогическая работа, выполняемая сверх недельной нормы часов педагогической работы по инициативе самого работника, к таковой не относится, поскольку установленная за ставку норма часов является лишь расчётной величиной при исчислении заработной платы педагогического работника за фактический объём педагогической (преподавательской) работы.

К примеру, продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов работы в неделю, постановлением Правительства РФ № 191 установлена в пункте 1 Приложения к постановлению для педагогов-психологов, методистов, инструкторов-методистов, социальных педагогов, педагогов-организаторов, старших вожатых, которые могут быть заняты на работе в оздоровительных и иных лагерях для детей.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены пунктами 2, 3 Приложения к постановлению Правительства РФ № 191. В частности, у инструкторов по физической культуре, которые могут привлекаться в оздоровительные лагеря для обучения детей плаванию либо для проведения других оздоровительных мероприятий, норма часов педагогической работы за ставку

заработной платы составляет 30 часов в неделю, у воспитателей учреждений дополнительного образования детей — 36 часов в неделю, а у воспитателей, работающих непосредственно в группах воспитанников, имеющих ограниченные возможности здоровья (отклонения в физическом или психическом развитии), — 25 часов в неделю.

Такая продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются педагогическим работникам, с которыми заключается трудовой договор о работе в образовательном учреждении, в том числе оздоровительном лагере.

К учителям, которые в периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул не находятся в ежегодных оплачиваемых основных и дополнительных отпусках, применяется иной порядок регулирования рабочего времени, установленный Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утверждённым приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (далее — Положение об особенностях режима рабочего времени).

Так, пунктом 4.2 этого положения установлено, что *в каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникул и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 этого же Положения, с сохранением заработной платы в установленном порядке.*

Режим рабочего времени этих работников устанавливается с учётом выполняемой ими работы и определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, графиками работы, коллективным договором.

Регулирование режима рабочего времени работников в оздоровительных образовательных учреждениях, образовательных учреждениях, выезжающих на летние дачи и (или) организующих летний отдых в той же или другой местности, а также в туристских походах, экскурсиях, экспедициях, путешествиях, осуществляется в соответствии с разделом VI Положения об особенностях режима рабочего времени.

При привлечении учителей в период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, в оздоровительные образовательные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения с дневным пребыванием детей, создаваемые в каникулярный период в той же местности на базе общеобразовательных и других образовательных учреждений, их рабочее время и обязанности регулируются пунктом 6.1 и разделом IV Положения об особенностях режима рабочего времени.

Учителя в этот период осуществляют иную педагогическую, методическую, а также организационную работу в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки (педагогической работы), в связи с чем их обязанности в этот период подлежат уточнению, что вызывает многочисленные вопросы учителей о правомерности таких действий со стороны работодателя.

Следует учесть, что уточнение перечня работ, которые свойственны соответствующей должности в конкретных организационно-педагогических условиях (например, каникулярный период, не совпадающий с отпуском работников), обусловлено пунктом 5 раздела «Общие положения» Квалификационных характеристик должностей работников образования, утверждённых приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н (зарегистрированный в Министерстве юстиции РФ 6 октября 2010 г., регистрационный № 18638), что целесообразно фиксировать в должностной инструкции учителя.

Если же в каникулярный период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, учителя привлекаются к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, *находящиеся в другой местности*, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность, то такие действия в отношении учителей без их согласия не допускаются, что следует из пункта 6.2 Положения об особенностях режима рабочего времени.

Сверхурочная работа

Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учётный период, — это сверхурочная работа.

Работодателям при этом не следует путать со сверхурочной работой выполнение педагогическими работниками, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (с их письменного согласия) педагогической работы сверх установленной нормы, на которую они соглашаются при определении конкретного объёма педагогической работы.

Для привлечения к сверхурочной работе педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, а также других работников образовательных учреждений применяется статья 99 ТК РФ, которой определены условия и порядок такого привлечения.

В образовательных учреждениях чаще всего сверхурочные работы необходимы для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, к примеру, при неявке сменяющего воспитателя в оздоровительных лагерях, школах-ин-

тернатах, детских домах, дошкольных образовательных учреждениях.

Работодатели должны при этом учитывать, что продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, в связи с чем работодатель обязан принять меры по замене сменщика другим работником.

Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Привлекать к сверхурочным работам можно только с письменного согласия работника.

Сверхурочная работа компенсируется повышенной оплатой в соответствии со статьёй 152 ТК 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.

Работа по совместительству

Если по заявлению работника работодатель (в нашем случае оздоровительное учреждение для детей в лице его руководителя) разрешает работнику в порядке внутреннего совместительства выполнять работу по *другому трудовому договору* в этом же учреждении по той же или иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени либо заключает трудовой договор с работником другой организации, то такая работа является совместительством и регулируется в порядке, установленном главой 44 ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырёх часов в день. В дни, когда по основному месту работы сотрудник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учётного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учётный период), установленной для соответствующей категории работников.

Оплата труда при работе по совместительству регулируется статьёй 285 ТК РФ и осуществляется пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определённых трудовым договором. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объём работ.

При этом для педагогических, медицинских работников и работников культуры в соответствии со статьёй 282 ТК РФ устанавливаются особенности работы по совместительству в соответствии с постановлением Правительства РФ от 4 апреля 2003 г. № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», постановлением Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (Зарегистрировано Минюстом России 7 августа 2003 г., регистрационный № 4963).

Наиболее существенной особенностью для педагогических работников является то, что в отдельных случаях педагогическая работа в другой должности с тем же или иным наименованием вообще не рассматривается как совместительство, если она выполняется в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждениях, образовательных учреждениях общего образования, учреждениях дополнительного образования детей, а также иных детских учреждениях.

К такой работе в соответствии с подпунктом «з» пункта 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 относится, например, педагогическая работа в одном и том же из перечисленных выше учреждений сверх нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы. При этом предельного объёма такой педагогической работы не установлено.

Например, если с детьми в группе работает один воспитатель, то количество оплачиваемых часов педагогической работы определяется режимом работы оздоровительного учреждения либо конкретной группы (отряда) при разных режимах их работы.

Оплата труда педагогических и других работников оздоровительных лагерей

С 1 января 2005 года вопросы по установлению размеров и условий оплаты труда работников учреждений, финансовое обеспечение которых осуществляется из бюджетов субъектов РФ и муниципальных бюджетов, отнесены соответственно к полномочиям органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления.

При этом федеральным законодательством установлено, что системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учётом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учётом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 настоящего Кодекса) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются и изменяются с учётом достигнутого уровня оплаты труда. Это означает, что заработная плата работников учреждений (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) при установлении или изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма должностных (трудовых) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Исходя из этих принципов, не должен снижаться достигнутый уровень выплат компенсационного характера, к примеру, за работу в ночное время, который ко времени разграничения полномочий в области оплаты труда между федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления за работу в ночное время с 10 часов вечера до 6 часов утра в образовательных учреждениях, в том числе оздоровительных лагерях составлял не менее 35% часовой ставки (части оклада за час работы).

Системы оплаты труда устанавливаются и изменяются с учётом типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, нормы обслуживания, утверждаемые в порядке, установленном законодательством РФ).

Нормы труда, применявшиеся до введения новых систем оплаты труда, не могут быть пересмотрены без соблюдения норм трудового законодательства, предусмотренных частью 2 статьи 160 ТК РФ, в соответствии с которой пересмотр норм труда возможен лишь в двух случаях: по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии или проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производи-

тельности труда, а также при использовании физически и морально устаревшего оборудования. При этом о введении новых норм труда работники в соответствии с частью 2 статьи 162 ТК РФ должны быть извещены работодателем не позднее чем за два месяца.

Других случаев для пересмотра норм труда трудовым законодательством не предусмотрено, а работодатель не вправе обосновывать изменение норм труда другими мотивами, поскольку увеличение МРОТ обусловлено приближением минимального размера оплаты труда к величине прожиточного минимума трудоспособного населения; повышение заработной платы работников, которое осуществляется с целью повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствии со статьёй 134 ТК РФ.

Например, не может быть увеличена норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений, составлявшая для образовательных учреждений на 1 единицу должности 500 м² (250 м² — на 0,5 единицы должности) убираемой площади (площади пола), если не происходило никакого совершенствования в организации их труда с внедрением новой техники, технологии или проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

Без согласия работников не могут также приниматься решения, связанные с увеличением объёма выполняемых работ, расширением зон обслуживания, совмещением должностей, а также о введении режима неполного рабочего времени. Тем не менее, в нарушение статей 60.2, 74 ТК РФ такие изменения в трудовых отношениях стали довольно часто возникать на практике без согласия работников только на том основании, что заработная плата низкооплачиваемых категорий работников увеличилась до 4 330 руб. в месяц.

Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска

В соответствии со статьёй 334 Трудового кодекса РФ педагогические работники имеют право на ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, конкретная продолжительность которого регулируется постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлинённого оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями).

Педагогическим работникам учреждений дополнительного образования детей ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, как правило, предоставляется продолжительностью 42 календарных дня. Продолжительность отпуска, составляющая 56 календарных дней, устанавливается педагогам дополнительного образования образовательных учреждений, перечисленных в п. 1 приложения к указанному постановлению, а также в учреждениях дополнительного образования детей, работающих с учащимися с ограниченными возможностями здоровья (с отклонениями в развитии) в пределах не менее нормы часов педагогической работы, за которую выплачивается ставка заработной платы, педагогическим работникам музыкальных, художественных и других школ искусств.

Право на отпуск при увольнении работника

В соответствии со статьёй 127 ТК РФ работнику при увольнении выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск, в том числе при выполнении работ неопределённое время (но не менее половины месяца), а также на условиях срочного договора.

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

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда вре-

мя отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днём увольнения также считается последний день отпуска.

Если работнику за неиспользованные отпуска выплачивается денежная компенсация, то днём увольнения считается последний день работы. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск в размере среднего заработка за полную продолжительность отпуска, составляющего 56 календарных дней, выплачивается при увольнении работника по истечении десяти месяцев работы в рабочем году. В остальных случаях — из расчёта 4,67 дня за каждый проработанный месяц.

При увольнении работников с другой продолжительностью отпуска количество календарных дней ежегодного основного и ежегодного дополнительного отпусков, приходящихся на один проработанный в рабочем году месяц, определяется путём деления установленной продолжительности отпуска по должности на 12 месяцев.

Например, $56 : 12 = 4,67$ календарных дня; $42 : 12 = 3,5$ календарных дня; $28 : 12 = 2,33$ календарных дня; $28 + 14$ (дополнительный отпуск) : $12 = 3,5$ и т.д.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы для выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утверждены НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169). **НО**