

КАК ОПЛАЧИВАТЬ ЛЕТНИЙ ТРУД

Ирина Ивановна Иванова,

*руководитель детского оздоровительно-образовательного центра «Орбита»,
г. Железногорск, Красноярский край*

Казалось бы, чего проще — есть штатное расписание, утверждённые оклады, квалификационные категории, на них и ориентируемся. Но когда дело доходит до различного рода финансовых проверок, выявляется немало ошибок: иногда они возникают из-за незнания действующего трудового законодательства, иногда это сознательная позиция администрации, не желающей разбираться в тонкостях его применения в данном конкретном случае.

- трудоустройство • совместительство • трудовой договор • доплаты
- почасовая оплата труда • гражданско-правовой договор

Трудоустройство на штатные должности

Нет ничего проще, если детский лагерь — основное место работы для нашего педагога (например, студенты-вожатые, молодые специалисты, окончившие высшие учебные заведения и не успевшие трудоустроиться по специальности и т.п.). Схема трудоустройства проста и понятна: при приёме работника на штатную должность с ним заключается трудовой договор, квалификационная категория присваивается на основании документов об образовании, о стаже работы, об аттестации и в соответствии с утверждённым в регионе Положением об оплате труда работников образовательных учреждений.

Совместительство

Поскольку чаще всего педагогические, медицинские работники и работники культуры, которые

трудятся в лагере в летний (каникулярный) период — штатные сотрудники других учреждений, для нашего лагеря они будут «внешними совместителями». Их трудоустройство и оплата труда в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» может пойти следующим образом.

Заключается трудовой договор с внешним совместителем. Для медицинских, педагогических работников продолжительность работы по совместительству в течение месяца не может превышать половины месячной нормы, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. Значит, в трудовом договоре прописываем: «совместитель на 0,5 ставки». Как оплатить педагогам и медикам вторую половину месячной нормы?

С нашей точки зрения и из опыта работы, существует не менее двух способов сделать это законно. В соответствии с подпунктом «е» пункта 2 Постановления № 41

«не является совместительством и не требует заключения трудового договора педагогическая работа в одном и том же учреждении с *дополнительной оплатой*». В этом случае:

- в Положении о материальном стимулировании работников лагеря следует предусмотреть доплаты за выполнение дополнительной работы, например, «доплату за расширение зоны обслуживания» (формулировка может быть иной), размер которой (в процентах к окладу) обеспечит доплату педагогическим и медицинским работникам до нужного уровня;

- каждый работник должен написать заявление на имя руководителя с просьбой «разрешить выполнение дополнительной работы по той же должности» в период проведения смены с указанием конкретных дат (например, с первого до последнего дня смены);

- руководитель учреждения издаёт приказ об установлении доплаты в процентах к окладу (например, 50%) для каждого работника за расширение зоны обслуживания на данный период.

ПРИКАЗ (примерный текст)

«__» _____ 20__ г. № _____

Содержание: Об установлении доплат.

В связи с организацией и проведением первой оздоровительной смены...

ПРИКАЗЫВАЮ:

установить доплату за расширение зоны обслуживания (по той же должности) на период с __ по __ за фактически отработанное время следующим работникам:

Ф.И.О.	Должность	Доплата (%) от ставки	С приказом ознакомлен (дата, подпись)

Основание:

1. Личные заявления работников.

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ

2. Пункт 1.3. Положения о материальном стимулировании работников.

Руководитель _____/_____ /

Эта схема даёт возможность трудоустроить работника-совместителя любой специальности.

Другой способ *применим только для педагогических работников.*

В Правилах внутреннего трудового распорядка учреждения (или в коллективном договоре, или в Положении об оплате труда работников учреждения) прописать возможность почасовой оплаты труда для педагогических работников, привлечённых для работы в лагерь из других учреждений. Здесь также два варианта трудоустройства.

ВАРИАНТ 1

Оформляем трудовой договор с внешним совместителем на 0,5 ставки. Опираясь на Постановление № 41, подпункт «в» пункта 2, оставшиеся 0,5 ставки оформляются как педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объёме не более 300 часов в год.

Технология оформления трудовых отношений примерно та же: работники пишут заявление на имя руководителя с просьбой разрешить педагогическую работу на условиях почасовой оплаты в конкретный период. Издаётся соответствующий приказ по учреждению. При табелировании необходимо высчитать часы, отработанные каждым работником сверх половины месячной нормы, установленной по трудовому договору.

ПРИКАЗ (примерный текст)

«__» _____ 20__ г. № _____

Содержание: О почасовой оплате труда.

В связи с привлечением к педагогической работе в первую смену в период летней оздоровительной кампании специалистов иных учреждений...

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Разрешить педагогическую работу на условиях почасовой оплаты в период с _____ по _____ в объёме не более 300 часов в год с оплатой за фактически отработанное время следующим работникам:

№	Должность	Ф.И.О.	Ознакомлен(а) и согласен

Подпись и дата _____

2. Главному бухгалтеру (Ф.И.О.) оплату труда вышеуказанных педагогических работников производить согласно тарификации и таблицу учёта рабочего времени.

Основание:

1. Личные заявления работников.

2. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.03 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

ВАРИАНТ 2 (сомнительный)

Оформляется гражданско-правовой договор с педагогическим работником на выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты не более 300 часов в год на период оздоровительной смены.

У меня, как руководителя, второй вариант вызывает большие сомнения. Во-первых, мы оформляем педагогического работника

на *штатную* должность, а эта должность требует заключения трудового договора.

Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о выполнении работником за плату трудовых функций (работы по должности *в соответствии со штатным расписанием*, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой сотруднику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 15 Трудового кодекса РФ).

Трудовой договор регламентирует также время труда и отдыха, устанавливает размер оплаты по занимаемой должности, а также все доплаты и надбавки.

Гражданско-правовой договор

По гражданско-правовому договору исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определённые действия или осуществить определённую деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги (глава 39 Гражданского кодекса РФ). Предметом такого договора служит конечный результат труда (построенное или отремонтированное здание, доставленный груз, подготовленный бухгалтерский отчёт и др.), т.е. подрядчик обязуется выполнить по заданию заказчика обусловленную договором конкретную работу и сдать её в установленный срок. Исполнитель по гражданско-правовому договору самостоятельно определяет приёмы и способы выполнения заказа. Важен конечный результат труда —

исполнение заказа в надлежащем качестве и в согласованный срок.

«Трудовое законодательство и другие акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера» (статья 11 Трудового кодекса РФ): получается, таким образом, что на первое место «выходит» результат и сроки, а за сам процесс оказания услуги спроса нет ни с работника, ни с работодателя.

Невозможно (незаконно!) устанавливать график работы для Исполнителя, требования к рабочему процессу, тем более требования к личности самого Исполнителя (образование, квалификация и пр.), а ведь именно личностные качества важны для работника, принимаемого на педагогические должности: знание им основ психологии, педагогики, санитарии и гигиены, техники безопасности, опыта работы во временном детском коллективе и многого, многого другого, из чего складывается понятие «педагог».

В свою очередь, поскольку Исполнитель не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, работодатель не обязан создавать

ему условия для работы, соответствующие нормам трудового права. При конфликтной ситуации очень трудно разобраться, кто прав, кто виноват. Судебная практика показывает, что внакладе всегда остаётся нерадивый работодатель, нарушивший нормы оформления трудовых отношений: «в тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» (статья 11 Трудового кодекса РФ).

Таким образом, в договоре гражданско-правового характера при оформлении работника на штатную должность трудовые отношения подменяются гражданско-правовыми: именно это происходит в лагерях, где на штатные должности (воспитатель, врач) оформляют работников по гражданско-правовым договорам. Всю ответственность за последствия нарушения трудового законодательства несёт работодатель. Стоит задуматься. **НО**