

# СТАТУС ДЕТСКОГО ОЗДОРОВИТЕЛЬНОГО ЛАГЕРЯ И НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ЕГО КОЛЛЕКТИВЕ

А.А. Шульга, И.И. Шульга

*(Новосибирский государственный педагогический университет)*

В статье рассматриваются различные статусы и типы детских оздоровительных лагерей, виды нормативно-правовых отношений в трудовом коллективе лагеря.

*Ключевые слова и выражения:* детский оздоровительный лагерь, детский отдых, трудовые отношения в коллективе детского оздоровительного лагеря, вожатый, воспитатель.

## STATUS OF CHILDREN'S RECREATION CAMP AND REGULATORY RELATIONS IN ITS COLLECTIVE

A.A. Shulga, I.I. Shulga

The paper considers different statuses of children's recreation camps, their types, and regulatory relations in labor collectives of children's recreation camps.

*Key words:* children's recreation camp, children's recreation, labor relations in a children's recreation camp, leader, tutor.

Детский лагерь – традиционный вид детского отдыха, который стабильно пользуется популярностью (см. также *пионерский лагерь*). Для детей любого возраста путевка в детский лагерь (летом он же – летний лагерь) – это шанс проявить свою самостоятельность, стать взрослее. Ведь в хорошем детском лагере опытные педагоги предлагают широкий выбор обучающих занятий самой разной направленности. Особенно внимательно стоит отнестись к выбору детского лагеря для дошкольников.

Первичная цель многих лагерей – образовательное или культурное развитие. Природная окружающая среда позволит детям формировать навыки экологической культуры.

По времени деятельности детские лагеря подразделяются на **круглогодичные** – работают в течение всего года и **сезонные** – работают во время летних, осенних, зимних и/или весенних школьных каникул. По месту проведения: **стационарные** – расположенные на одном и том же месте, в капитальных строениях-корпусах, **палаточные** – могут располагаться в любом месте, где можно разбить несколько больших палаток и **выездные** – каждый раз арендуют помещения для проведения смены – одно и то же или разные (базу других лагерей, гостиницы, отдели или базы отдыха) в различных местах.

**Летний лагерь** – контролируемая программа для детей и/или подростков, проводимых (обычно) в течение летних месяцев в некоторых странах. Дети и подростки, которые посещают летний лагерь, известны как туристы (походники) и пионеры (дети до 15 лет).

**Детский оздоровительный лагерь (ДОЛ)** располагается за городом, как на базе стационарных построек, так и на условии походного туристского лагеря. В России деятельность стационарных летних детских лагерей регламентируется документом «Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (СанПиН) 2.4.4.1204-03 от 17 марта 2003 г.», походных – документом «Гигиенические требования к организации режима базовых палаточных лагерей в летний период» (СанПиН, Минздрав России, 2003).

В соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ «Об утверждении порядка проведения смен профильных лагерей, лагерей дневного пребывания, лагерей труда и отдыха» **лагерь дневного пребывания** – это форма оздоровительной и образовательной деятельности в каникулярный период с обучающимися общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей с пребыванием обучающихся в дневное время и обязательной организацией их питания. Детей в лагерь дневного пребывания принимают на основании заявлений родителей, поданных в адрес администрации школы. Лагерь отдыха (школьный лагерь дневного пребывания) располагается на базе школ и учреждений дополнительного образования. Напоминает детский сад для взрослых детей. Функционирует только в дневное время (как вариант – с утра и только до обеда) В течение дня дети занимаются в различных кружках, секциях, гуляют на школьной площадке, ездят на экскурсии.

Источником финансирования лагерей с дневным пребыванием, как правило, являются средства местного или городского бюджета либо средства ФСС (Фонда социального страхования), либо родительские или спонсорские средства по отдельности или в совокупности. В случае если расходы по организации лагеря дневного пребывания берет на себя ФСС, для предоставления места в лагере непременно должно соблюдаться одно условие – один из родителей ребенка должен работать на предприятии, которое отчисляет взносы в ФСС.

Школы, на базе которых проводятся лагеря дневного пребывания, обязаны разработать «Положение о летнем оздоровительном лагере дневного пребывания», в котором будут четко оговорены степень ответственности администрации школы и персонала лагеря.

**Лагерь санаторного типа** базируется в медицинских центрах или школах, расположенных вблизи поликлиник. Условия пребывания в таких лагерях направлены в основном на общее оздоровление детей и профилактику различных заболеваний. Для оформления ребенка в лагерь санаторного типа необходимо принести из поликлиники выписку из медицинской карты и справку от участкового врача или профильного специалиста (если ребенок стоит у него на учете). В начале смены ребенка, как правило, осматривает врач и составляет для него индивидуальную программу оздоровления.

**Трудовой лагерь для подростков** от 12 до 17 лет. До обеда для детей предусмотрена трудовая деятельность (не более 4 часов в сутки), после – досуговая (культурно-развлекательная) программа. Некоторые лагеря заключают договора с различными организациями, испытывающими необходимость в сезонной (летней) работе. По итогам работы (еженедельно или в конце смены) дети получают зарплату, как правило, небольшую, которая зачастую идет на частичное покрытие оплаты путевки в лагерь.

**Лагерь выходного дня** функционирует с вечера в пятницу до вечера воскресенья, но чаще программа начинается со второй половины субботы, так как многие дети учатся по субботам. Лагеря обычно проводятся с выездом за город. Суть термина «лагерь выходного дня» ясна из его названия. Это детский лагерь, что называется, в миниатюре – те же вожатые, отряды, игры и развлечения, только в

сжатые сроки. Продолжительность его, как правило, составляет не более двух дней. Начинается программа или в пятницу вечером, или в субботу с утра и длится до вечера воскресенья. Бывают и более длительные лагеря выходного дня, которые, как правило, приурочены к различным праздникам – Рождеству, 23 февраля, 8 Марта, майским праздникам и т.д. В любом случае в лагере выходного дня обязательно предусмотрена минимум одна ночевка. Питание, медицинское обслуживание, развлечения – все как в обычном лагере.

**Обучающие лагеря** бывают трех видов: для неуспевающих по школьной программе учеников, для ребят, желающих получить дополнительные знания (языковые, исторические, математические) и для старшеклассников (подготовительные), которым предстоит определиться с выбором вуза и будущей специальностью (маркетинговые, бизнес-школы). В обучающих лагерях у детей в день проходит 2–3 урока, но атмосфера на них достаточно неформальная. После обеда, как правило, культурно-развлекательная программа.

**Спортивный лагерь.** Основное направление деятельности – спортивное развитие детей. Спортивные лагеря условно делятся на две группы: для ребят, серьезно занимающихся определенным видом спорта (как правило, располагаются на базе секций и спортивных школ), и направленные на общее физическое развитие (ОФП) детей (на базе обычных школ). При зачислении в лагерь детей делят на группы не только по возрасту, но и по уровню физической подготовки (подготовленные и новички).

**Лагерь актива** формируется на базе какой-либо зарегистрированной детской организации и, соответственно, работает по плану, утвержденному в данной детской организации. Как варианты – лидерский лагерь, коммунарский и т.д. Часто реализуется на базе загородного лагеря, может быть, как вариант, полнофункциональным лагерем, а также просто отдельной лагерной сменой.

**Семейный лагерь** формируется на базе какой-либо общины или свободного объединения нескольких семей по интересам, вероисповеданию, территориальному или иному признаку. Поэтому семейный лагерь может быть спортивным, христианским, приморским и т.д. Часто реализуется за счет того, что родители на собственные средства осуществляют аренду помещения, питание и развлечения для своих детей.

**Профильный лагерь** подразумевает четко определенную направленность деятельности детей. Он работает на базе различных секций и досуговых центров (художественный, автомобильный, компьютерный, военно-патриотический, фото, химический, экологический и др.). Как вариант может быть выезд профильной группы в загородный лагерь. В профильных лагерях детей делят на группы не по возрасту, а по увлечениям (профилю) и уровню подготовки. Ребенок, в течение года посещающий какой-то кружок, за время каникул может закрепить полученные знания в профильном лагере и не прекращать заниматься любимым делом. Часто реализуется на базе загородного лагеря, может быть, как вариант, полнофункциональным лагерем или отдельной лагерной профильной сменой или профильным отрядом в лагере.

На данный момент все лагеря предлагают три вида размещения: элитное, улучшенное, стандартное. Элитное – по 2-3 человека в комнате, удобства в комнате, телевизор, евроремонт. Улучшенное размещение – 4-5 человек в комнате, удобства на этаже, корпуса отремонтированные, в надлежащем виде. Стандартное размещение – 6-8 человек в больших комнатах, туалеты в корпусах, банно-прачечный комплекс на улице.

С одной стороны, вдвоем жить всю смену скучно, веселее в компании, но с другой, когда в одной комнате 8 человек, жить становится трудно. В хорошем лагере элитное размещение и не нужно, так как дети приходят в комнаты только спать, а все остальное время у них занято. Стандартные условия же не всегда удовлетворяют детей, но опять же, если программа лагеря интересная, душ на улице не окажется проблемой для ребенка.

Меню, представленное в лагере, как правило, ничего не отражает. Ведь приготовить одно и то же блюдо можно по-разному. Стоит обращать внимание на следующие моменты: есть ли у лагеря собственный пекарь-кондитер, насколько разнообразен рацион в меню, вес порций. Это поможет составить собственное мнение, как администрация лагеря относится к вопросу питания. По нормам питание должно быть 4-разовое (завтрак, обед, полдник, ужин, иногда второй ужин).

Существует два вида организации питания детей в детском лагере – шведский и порционный стол. В каждом есть свои плюсы и минусы. Шведский стол дает детям возможность широкого выбора в

составлении своего рациона питания, которого нет при порционной организации питания. Но дети, как правило, сами не могут составить набор продуктов, необходимый для активно растущего организма, поэтому полезные и менее вкусные блюда будут ими исключены из рациона. При порционной организации питания все меню сбалансировано и отвечает всем стандартам. Как показывает практика, после адаптационного периода дети привыкают к порционному столу. Шведский стол иногда может стать ненужной роскошью, но имеет право на жизнь в частных случаях.

Педагогический коллектив (вожатский состав) формируется администрацией лагеря несколькими способами:

1. *Стандартный* – наиболее распространенный: лагерь заключает договоры с различными педагогическими образовательными учреждениями для принятия у себя на период смены студентов-практикантов и работа в лагере им засчитывается как практика. Вожатые могут собираться до смены, а могут прибыть сразу в первый день и начать работать. В данном случае никто не сможет гарантировать, какие люди будут нести ответственность за детей. Практиканты бывают разные, и даже администрация понимает, кто есть кто, только на смене.

2. *Педагогические отряды* – это студенческие организации при вузах города, содружество энтузиастов, которые любят профессию вожатого и остаются верны ей на долгое время. Их уровень намного выше, чем у обычных практикантов, так как они постоянно занимаются самообразованием. Педагогические отряды в основном собираются летом и работают на базе того лагеря, который согласится принять их. При данном способе формирования педагогического коллектива сюрпризов с неизвестными вожатыми меньше, но все равно не исключена возможность их появления. Так как некоторые педагогические отряды собираются в лагерь, чтобы самим дружной компанией отдохнуть, но такие педагогические отряды долго не работают. У настоящих педагогических отрядов обычно есть собственные сайты, где вы сможете прочитать о тех людях, которые будут работать с детьми.

3. *Постоянный штат*. Достаточно пока редкий способ формирования вожатского коллектива. Штат из смены в смену один и тот же, есть возможность узнать о каждом вожатом более подробную информацию, прочитать отзывы и т.д. Все вожатые от смены к смене

проходят ряд образовательных семинаров и профессионально занимаются работой воспитателя в лагерях.

**Штатное расписание детского оздоровительного лагеря.** После того, как Федеральным законом от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ внесены изменения в различные законодательные акты, включая Закон «Об образовании», сложилась весьма непростая ситуация. С одной стороны, сделана попытка распределить компетенции в сфере образования между уровнями управления (однако сразу после вступления в силу этого закона из вновь появившихся правил стали появляться многочисленные исключения). С другой стороны, много различных аспектов деятельности в сфере образования остались «нераспределенными». В частности, ни статья 29, ни 31-я закона 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 времен), утвержденных 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 идет 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, утвержденные Постановлением секретариата ВЦСПС (а не федеральным органом управления образованием!) от 11.05.1990 г. № 7-22. Однако из-за отсутствия других документов педагогический персонал детских оздоровительных лагерей на практике подбирается именно в соответствии с этим постановлением. Исходя из типовых штатов, число воспитателей и вожатых устанавливается из расчета 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? Исходя из типовых штатов, следует, что должностные обязанности вожатого и воспитателя весьма близки. В порядке проведения смен профильных лагерей, лагерей с дневным пребыванием, лагерей труда и отдыха (приложение к Приказу Минобрнауки России от 13 июля 2001 г. № 2688) вообще о должности «вожатый» говорится лишь в скобках (см. 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 молодежи. 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 воспитателя (включая старшего) и старшего вожатого (эти характеристики не зарегистрированы Минюстом России, поэтому не обязательны для применения, однако Минобрнауки РФ и ЦК профсоюзов в своих рекомендациях об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений предлагают их использовать.<sup>1</sup> 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 работ-

---

<sup>1</sup> 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»).



ников бюджетных организаций комитета Российской Федерации по делам молодежи», где присутствуют все 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 (утвержден Постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 г. № 367), причем рядом с должностью «воспитатель» (под кодами соответственно 20434 и 20436).

Кроме того, должность «вожатый» узаконена для двух Всероссийских детских центров – «Орленок» и «Океан».<sup>2</sup> Должностные обязанности вожатого (включая старшего) этих центров следующие:

- организует коллективно-творческую деятельность детских общественных объединений (отрядов);
- разрабатывает программы деятельности отряда и создает необходимые условия для их реализации;
- создает благоприятные условия, позволяющие детям и подросткам проявлять гражданскую и нравственную позицию, 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 утвержденные Минтруда России, следующие:

- ведет повседневную работу, создающую условия для социально-психологической реабилитации, социальной и трудовой адаптации детей и подростков;

---

<sup>2</sup> См. Постановление Минтруда России от 13 августа 1996 г. № 52 «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников Всероссийских детских центров “Орленок” и “Океан”».

– использует разнообразные приемы, методы и средства обучения на основе изучения индивидуальных особенностей детей, 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 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 можно заменять в штатных расписаниях должности вожатых на воспитателей. При этом педагоги могут выиграть в том, что это время будет у них засчитано в стаж работы, дающий право на получение досрочной трудовой пенсии по старости. Согласно Постановлению Правительства РФ<sup>1</sup>, должность воспитателя входит в список должностей, работа в которых засчитывается в специальный стаж. Однако эта должность должна быть лишь в определенных 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 приеме сотрудников на временную работу на эти должности период такой работы войдет в льготный стаж в отличие от работы в должности вожатого. Если же детский оздоровительный лагерь – самостоятельное юридическое лицо, то время работы в нем в должности воспитателя или вожатого не включается в стаж работы, дающий право на получение досрочной трудовой пенсии по старости.

---

<sup>1</sup> Постановление Правительства РФ от 29 октября 2002 г. № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 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 статьей 28 Федерального закона “О трудовых пенсиях в Российской Федерации”».

Оформляясь на работу, вожатый вступает с детским лагерем в трудовые отношения, если лагерь является самостоятельным юридическим лицом. Если же лагерь создан как структурное подразделение другого образовательного учреждения (как правило, школы), то оформляются трудовые отношения именно с этим юридическим лицом. На период работы в летнее время вожатые принимаются по срочному трудовому договору. При этом такой договор может иметь различный срок: на одну смену, на несколько смен, на весь период функционирования лагеря.

Трудовой договор может быть оформлен на условиях основной работы, если принимается на должность вожатого 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. При этом есть существенные особенности регламентации рабочего времени, о которых мы поговорим далее. 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 расчета два рабочих дня за месяц работы. При этом выходное пособие при увольнении не выплачивается.

Еще 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. То есть если вожатого не устроили условия работы, он может, предупредив за 3 дня администрацию лагеря, расторгнуть трудовой договор и покинуть лагерь.

Возможен еще такой вариант, как оформление договора гражданско-правового характера (договоров подряда или возмездного

оказания услуг). Это отнюдь не противоречит Трудовому кодексу РФ, все 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, заключать договора гражданско-правового характера невыгодно: при этом идет педагогический стаж (для исчисления заработной платы), не предоставляются социальные льготы, связанные с трудовыми отношениями, администрация не обязана оплачивать пособие по временной нетрудоспособности. Поэтому 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 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 заключается в том, что человек, заключивший гражданско-правовой договор, требует «переквалификации» его на обычный трудовой договор).

В соответствии со ст. 56 Трудового кодекса РФ, 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 определенные 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 заключенным, 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 трех дней со дня такого допущения (ч. 2 ст. 67 ТК). Подчеркнем, 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, признается 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 определенного рода). Обратим также внимание на следующие моменты: работник возмездно и лично выполняет в организации определенные трудовые функции (а не определенную 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 приема 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 определенное задание (поручение, заказ и т.п.) и его предметом служат определенный 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 ее определения, исходя из выполненного объема работы, затраченного времени (почасовая ставка) и т.д. Рас-

четы по такому договору должны производиться, исходя из результатов, отраженных 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 определенные договором сроки;
- расчеты производятся в виде регулярных (периодических) выплат, не зависящих от определенного результата и обусловленных наступлением очередного срока платежа (календарной даты);
- не производится сдача результата работ исполнителем и его приемка представителями организации с составлением двустороннего акта.

Если следовать таким принципам, то вожатые должны оформляться именно по трудовым договорам. Заключать договор гражданско-правового характера можно лишь в исключительных случаях, при этом необходимо в договоре оговорить достижение определенных 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. Однако где кто видел педагога детского лагеря, который работал бы 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 для профсоюза работников народного образования (к сожалению, во многих регионах эта организация никакой реальной роли в защите прав педагогов не играет) очень много работы. За переработку надо платить: либо оформлять совместительство, либо увеличивать нагрузку (с соот-

ветствующей 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 отменен, в свою очередь, Приказом Минобрнауки России от 13 сентября 2004 г., однако его положения продублированы в приложении 2 к Отраслевому соглашению на 2004–2006 гг., заключенному 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 сокращенной 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 определенных 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 еще и мнение выборного профсоюзного органа организации. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 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 особое внимание на то, что на совместителей распространяются все условия оплаты труда, включая установление доплат и надбавок, имеющихся в образовательном учреждении. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю. 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 и 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 выше постановлением Минтруда России не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме 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 еще и почасовую оплату, что не считается совместительством (300 часов в год с лихвой хватит на 3 летних месяца). Однако подчеркнем, что вся такая работа должна быть оплачена: принудительный труд в нашей стране запрещен. 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 выплата ее не в полном размере. Кроме того, ст. 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.

**Некоторые вопросы ответственности вожатых.** В трудовые договора с вожатыми и воспитателями администрация часто вставляет положения, грубо нарушающие действующее законодательство. Приведем примеры таких положений. В одном из самарских детских лагерей в договоре есть любопытная фраза: работник несет ответственность за жизнь и здоровье воспитанников 24 часа в сутки. Еще в договора вставляют положения о вычетах из заработной платы за утерянные 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 вообще комментировать не имеет смысла: если авторы такого пособия приравнивали детский оздоровительный лагерь к исправительному учреждению, а его работников – к заключенным, то можно лишь порекомендовать им на себе апробировать свое пособие. Регламентировать деятельность (включая личную жизнь) работников детского лагеря за пределами рабочего времени администрация не вправе.

Ответственность за жизнь и здоровье воспитанников вожатый несет 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 привлечен быть не может. 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. Хотя совсем уж вожатым не следует расслабляться: п. 8 ст. 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 ее размер регламентируются ст. 238–250 Трудового кодекса РФ. Материальная ответственность наступает за ущерб, причиненный образовательному учреждению работником, связанным 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 условий:

- 1) совершенное работником деяние, приведшее к ущербу, является противоправным (при этом должно быть определено, какая конкретно норма действующего права нарушена);
- 2) работник должен быть виновен в противоправных действиях;
- 3) 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 целиком и полностью освобождает его от обязательств компенсировать администрации вред, причиненный 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 причиненный ущерб. Работник признается невиновным при условии, что он проявил осмотрительность и заботливость, 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, причиненный 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 может заключаться 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 декабря 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, контролируя содержание, данным советам следует уделять внимание и организации, и оплате труда педагогических работников лагерей. При изменении законодательства об образовании эти функции приобретают еще более важное значение.

#### *Библиографический список*

Комментарий к Закону Российской Федерации «Об образовании» / Отв. ред. В.И. Шкатулла. – 2-е изд., перераб. и доп. – М., 2001.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Ю.Н. Коршунов, М.И. Кучма, Б.А. Шеломов. – М., 2002.

Обеспечение прав ребенка в образовательном процессе (в помощь педагогическим работникам) / Сост. П.В. Миков, Н.А. Русакова. – Пермь, 2003.

Образовательное законодательство: Сб. нормативно-правовых актов и документов: В 3 ч. / Сост. Д.А. Ягофаров. – Екатеринбург, 2001. – Ч. 2, 3.

*Пешкова Н.С., Карклина О.А.* Ваше право, родители (вопросы и ответы). – СПб., 2005.