



**МИНИСТЕРСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ
И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

Стасова ул., д. 180, г. Краснодар, 350075
Тел. (861) 235-10-36, факс (861) 231-16-80
ОКПО 00099412 ОГРН 1032307167056
ИНН 2308027802 КПП 231201001
E-mail: don@krasnodar.ru <http://www.edukuban.ru>

25.04.2016. № *44-12916/16-11*

На № _____ от _____

Руководителям муниципальных органов
управления образованием

Руководителям централизованных
бухгалтерий

О направлении рекомендаций

В целях реализации мероприятий государственной программы Краснодарского края «Развитие образования» министерство образования, науки и молодежной политики направляет для использования в работе Рекомендации по организации работы педагогов дополнительного образования с детьми в вечернее и каникулярное время, в спортивных клубах.

Приложение: на 5 л. в 1 экз.

Заместитель министра

К.А. Федоренко

Ю.В. Волобуев
231-15-93



ПРИЛОЖЕНИЕ
к письму министерства
образования, науки и молодежной
политики Краснодарского края
от «25» июля 2016 г. № 44-12916/16-11

Рекомендации
по организации работы педагогов дополнительного образования
с детьми в вечернее и каникулярное время, в спортивных клубах

Министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края в целях предупреждения рисков и нарушений при проведении проверок направляет настоящие Рекомендации по организации работы педагогов дополнительного образования с детьми в вечернее и каникулярное время, в спортивных клубах (далее - Рекомендации), в рамках реализации мероприятий государственной программы Краснодарского края «Развитие образования».

В соответствии с трудовым законодательством с педагогами дополнительного образования возможно заключение двух видов договоров: трудового договора и договора гражданско – правового характера.

При этом, работодатель самостоятельно определяет в какой форме работник будет выполнять работу по реализации программ дополнительного образования - в порядке внутреннего совмещения (часть 2 статьи 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) или совместительства (часть 1 статьи 60.1 ТК РФ).

Отличие заключается в том, что совмещение предполагает выполнение дополнительной работы в пределах рабочего времени по основной должности в соответствии со штатным расписанием и не требует заключения другого договора.

Согласно пункту 2 постановления Министерства труда РФ от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» к таким работам относятся:

педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

педагогическая работа в одной и той же общеобразовательной организации, организации дополнительного образования детей, с дополнительной оплатой;

работа без занятия штатной должности;

работа в той же образовательной организации сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников.

Совмещение осуществляется у одного и того же нанимателя, то есть сторонами договора являются работодатель и работник образовательной организации, а работа по совместительству может выполняться как у одного, так и у разных нанимателей (внутреннее и внешнее совместительство) и отношения сторон оформляются, как заказчика и исполнителя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определены в главе 44 ТК РФ.

При выполнении работы в порядке совмещения работодателем издается приказ о возложении на работника дополнительных обязанностей и заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

В приказе указывается:

вид дополнительной работы (совмещение профессий, расширение зон обслуживания; увеличение объема работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника);

ее содержание и объем;

срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу;

размеры доплат.

При согласии выполнять дополнительную работу работник визирует приказ.

Основными ошибками, возникающим при оформлении трудовых отношений, являются:

отсутствие своевременно и надлежащим образом оформленных договоров;

несоответствие видов дополнительных выплат в трудовом договоре выплатам, установленным Положением об оплате труда организации;

оформление дополнительной работы без учета формы выполнения работы (совмещение, совместительство);

отсутствие дополнительных соглашений к трудовым договорам при изменении условий труда (вид, объем, срок выполнения, содержание работы);

не осуществляется контроль за соблюдением режима работы и максимальной продолжительностью при заполнении табеля учета рабочего времени в случае работы педагога в одной организации по двум договорам - трудовому и договору по совместительству.

Выплата заработной платы педагогу при наличии таких нарушений, а также отсутствие заключенного договора и подтверждающих произведенные расходы документов, влечет за собой нецелевое использование бюджетных средств.

Согласно статье 15.14 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации (далее – КоАП РФ) нецелевое использование бюджетных средств является административным правонарушением и приводит к административному штрафу должностных лиц от 20 до 50 тысяч рублей или дисквалификации от одного года до трех лет. На юридических лиц налагается штраф от 5 до 25 процентов суммы средств, полученных из бюджета.

Кроме того, выплаченные работнику средства возмещаются в бюджет и внебюджетные фонды.

С целью исключения подобных нарушений службам внутреннего контроля организаций и управлений образования необходимо систематически проверять соблюдение трудового законодательства, устранять нарушения, выявленные в ходе проверок.

С совместителем заключается исключительно трудовой договор.

Особенности работы педагогических работников по совместительству определены статьей 282 ТК РФ, а именно, в части 6 и пункте 1 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 года № 41, согласно которому:

а) педагогические работники вправе осуществлять работу по совместительству – выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени;

б) продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) – половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю – 16 часов работы в неделю;

в) педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с согласия работодателя может осуществляться в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

С целью недопущения превышения педагогом, работающим на условиях внутреннего совместительства, нормы часов при ведении табеля учета рабочего времени необходимо осуществлять его проверку в конце каждого месяца.

В дни, когда по основному месту работы работник свободен от выполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Если работник является внутренним совместителем, то в табеле его фамилия будет указана дважды с одним табельным номером, но с разными наименованиями должностей. По одной позиции будет учтено время основной работы, а по второй – время работы по совместительству. Продолжительность

отработанного совместителем времени (в часах, минутах) можно указывать дробными числами.

В таблицу не включаются исполнители, работающие на основании гражданско-правовых договоров, поскольку нормы трудового права на них не распространяются. Также не отражается в таблице выполнение обязанностей по другой должности в основное рабочее время в порядке совмещения профессий и замещения временно отсутствующего работника.

Договоры гражданско – правового характера это второй вид договоров, которые могут быть заключены с работниками дополнительного образования.

Гражданско-правовые отношения возникают, когда речь идет о выполнении конкретной работы или оказании определенной услуги по поручению заказчика (руководителя образовательной организации), после чего должен быть достигнут конкретный результат и произведена оплата.

Исполнитель самостоятельно или по согласованию с работодателем выбирает приемы и способы выполнения работ, условия оплаты труда. В своей деятельности он не подчиняется внутреннему трудовому распорядку образовательной организации и выполняет свою работу в свободное от основной работы время.

Окончание оказания услуг (выполнения работ) оформляется актом приема-передачи.

Основные риски, возникающие при проверках контролирующими органами и службами внутреннего контроля:

а) переквалификация договора гражданско–правового характера в трудовой договор (часть 4 статья 11 ТК РФ). В целях недопущения такой переквалификации при заключении гражданско-правового договора необходимо предусмотреть его отличительные черты:

- выполнение конкретной разовой работы или оказание определенной услуги (с указанием конкретного перечня и объема оказания услуг (выполнения работ));

- указываются сроки оказания услуг (выполнения работ);

- работодатель не обеспечивает исполнителю условия для выполнения работ (оказания услуг);

- на исполнителя не распространяются социальные гарантии и компенсации (выходные дни, ежегодные отпуска), не предоставляется обязательное социальное страхование;

- в договоре указывается цена работы за конечный результат или способы ее определения;

- по окончании оказания услуг (выполнения работ) следует оформить акт приема-передачи. К нему применяются требования по оформлению как к первичному учетному документу, предусмотренные пунктом 2 статьи 9 Федерального закона от 6 декабря 2011 года № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»;

б) отсутствие подписанных актов приема-передачи выполненных работ (оказанных услуг) приравнивается к невыполнению условий договора, что повлечет возврат выплаченных работникам (исполнителям) средств;

в) если при заключении с педагогом помимо трудового договора с ним заключен договор гражданско-правового характера – объемы работ, выполняемых по трудовому договору и договору гражданско – правового характера, не должны совпадать.

Если отношения, связанные с выполнением работы, были оформлены по гражданско-правовому договору, но в последствии были признаны трудовыми отношениями, к которым применяются положения трудового законодательства и иные акты, содержащие нормы трудового права, то работодатель и его должностные лица подлежат привлечению к административной ответственности в виде штрафа по статье 5.27 КоАП РФ, в отношении юридических лиц – от 30 до 50 тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяносто суток.

Заместитель министра



К.А. Федоренко

Ю.В. Волобуев
231-15-93