

**Разъяснения
по вопросам оформления трудовых отношений
с педагогическими работниками, регулирования рабочего времени,
нормирования и оплаты их труда в организациях отдыха детей и их
оздоровления, в том числе замещающих эти должности по совместительству**

В связи с принятием в 2025 году новых нормативных правовых актов, непосредственно связанных с нормированием и оплатой труда педагогических работников, Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации разработаны Разъяснения по вопросам оформления трудовых отношений с педагогическими работниками, регулирования рабочего времени, нормирования и оплаты их труда в организациях отдыха детей и их оздоровления, в том числе замещающих эти должности по совместительству (далее – Разъяснения).

Настоящие Разъяснения разработаны взамен Разъяснений, ранее направленных совместным письмом Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 27 мая 2024 года № АЗ-1119/06/287.

I. Общие положения

Организации отдыха и оздоровления детей в соответствии с частью 1 статьи 31 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ) при осуществлении ими образовательной деятельности относятся к организациям, осуществляющим обучение.

Организации, осуществляющие обучение - это юридические лица, осуществляющие на основании лицензии наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности (пункт 19 статьи 2), относящиеся, в свою очередь, к организациям, осуществляющим образовательную деятельность, к которым приравниваются индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность, если иное не установлено настоящим Федеральным законом (пункт 20

статьи 2).

В соответствии с частью 3 статьи 31 Федерального закона № 273-ФЗ организации отдыха и оздоровления вправе осуществлять образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, основным программам профессионального обучения, в связи с чем в соответствии с частью 6 этой же статьи для осуществления образовательной деятельности организацией, осуществляющей обучение, в ее структуре создается специализированное структурное образовательное подразделение. Деятельность такого подразделения регулируется положением, разрабатываемым и утверждаемым организацией, осуществляющей обучение.

Обращаем внимание на то, что согласно части 2 статьи 21 Федерального закона № 273-ФЗ (в ред. Федерального закона от 28.12.2024 № 557-ФЗ) к организациям, осуществляющим обучение, и индивидуальным предпринимателям, их обучающимся, педагогическим работникам, занятым в организациях, осуществляющих обучение, или у индивидуальных предпринимателей в равной степени применяются устанавливаемые в отношении образовательных организаций, их обучающихся и педагогических работников нормы настоящего Федерального закона, других федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов, нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов публичной власти федеральной территории "Сириус", в том числе касающиеся прав, социальных гарантий, обязанностей и ответственности образовательных организаций, их обучающихся и педагогических работников.

В соответствии со статьей 1 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 124-ФЗ) к организациям отдыха детей и их оздоровления относятся организации (независимо от их организационно-правовых форм) сезонного или круглогодичного действия, стационарного и (или) нестационарного типа, с круглосуточным или дневным пребыванием, оказывающие услуги по организации отдыха и оздоровления детей (организации отдыха детей и их оздоровления сезонного или круглогодичного действия, лагеря, организованные

образовательными организациями, осуществляющими организацию отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время (с круглосуточным или дневным пребыванием), детские лагеря труда и отдыха, детские лагеря палаточного типа, детские специализированные (профильные) лагеря, детские лагеря различной тематической направленности). В целях Федерального закона № 124-ФЗ к организациям отдыха детей и их оздоровления приравниваются индивидуальные предприниматели, оказывающие услуги по организации отдыха и оздоровления детей, в случае соблюдения требований, установленных Федеральным законом № 124-ФЗ.

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 июля 2017 года № 656 (зарегистрирован Минюстом России 1 августа 2017 г., регистрационный № 47607) «Об утверждении примерных положений об организациях отдыха детей и их оздоровления» утверждены следующие примерные положения, регулирующие деятельность организаций отдыха детей и их оздоровления:

примерное положение об организациях отдыха детей и их оздоровления сезонного действия или круглогодичного действия;

примерное положение о лагерях, организованных образовательными организациями, осуществляющими организацию отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время (с круглосуточным или дневным пребыванием);

примерное положение о детских лагерях труда и отдыха;

примерное положение о детских лагерях палаточного типа;

примерное положение о детских специализированных (профильных) лагерях, детских лагерях различной тематической направленности.

В рамках настоящих разъяснений рассматриваются вопросы, связанные с регулированием труда педагогических работников в организациях отдыха детей и их оздоровления, (далее - организация). Для осуществления своей деятельности организация в зависимости от сезонного или круглогодичного их действия может иметь штат педагогических работников, для которых организация является местом основной работы, а также привлекать для выполнения педагогической работы лиц, для которых работа будет осуществляться по совместительству, в том числе в период нахождения их в ежегодных основных удлиненных и ежегодных

дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых в других организациях.

II. Заключение трудового договора с педагогическими работниками в организации

Трудовые отношения регулируются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по вопросам привлечения работников как на постоянную работу, так и на работу по совместительству.

Трудовые отношения в соответствии со статьей 16 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) возникают между работником и работодателем на основании трудового договора.

Работодатель при приеме работника заключает с ним трудовой договор в порядке и на условиях, установленных главой 11 Кодекса, в том числе ведет на него трудовую книжку (формирует сведения о трудовой деятельности в электронном виде).

Должностные обязанности (трудовая функция) педагогического работника указываются в трудовом договоре как одно из обязательных условий для внесения в трудовой договор при его заключении (ст. 57 Кодекса), либо могут предусматриваться в должностной инструкции работника, являющейся приложением к трудовому договору и неотъемлемой его частью.

Также обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы (с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения);

дата начала работы;

условия оплаты труда (в том числе размер должностного оклада, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера);

режим рабочего времени и времени отдыха;

условие об обязательном социальном страховании работника.

Обязанности того или иного работника вытекают прежде всего из выполняемой им трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием

с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), которые могут быть закреплены в должностной инструкции, разработанной на основе квалификационной характеристики¹.

Должностная инструкция может содержать перечень трудовых действий работника для обеспечения выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности, а также допускает уточнение перечня работ, которые свойственны соответствующей должности в конкретных организационно-технических условиях.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора осуществляются с учетом положений статей 72 или 74 Кодекса.

Работодатель обязан предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором (статья 22 Кодекса). Требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, запрещается (статья 60 Кодекса).

На основании статей 60.1 и 282 Кодекса работник, имеющий основное место работы, имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Кодекс в исключение из общих правил предусматривает установление особенностей регулирования труда по совместительству для педагогических работников (часть шестая статьи 282 Кодекса).

Такие особенности установлены постановлением Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Указанные работники вправе выполнять другую регулярную оплачиваемую

¹ Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 октября 2010 г., регистрационный № 18638) с изменением, внесенным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 мая 2011 г. № 448н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июля 2011 г., регистрационный № 21240).

работу 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

III. Особенности регулирования рабочего времени и порядка оплаты труда педагогических работников в организации

Согласно статьям 92 и 333 Кодекса педагогическим работникам организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов работы в неделю.

В соответствии с частью третьей статьи 333 Кодекса (в ред. Федерального закона от 07.06.2025 № 144-ФЗ) в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения и оплаты учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки, а также случаи, порядок и условия выполнения педагогическими работниками наряду с работой, определенной трудовым договором, с их письменного согласия дополнительной работы, в том числе условия ее оплаты, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В настоящее время регулирование указанных вопросов в отношении педагогических работников осуществляется в соответствии с положениями, утвержденными приказом Минпросвещения России от 04.04. 2025 г. № 269 «О

продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (зарегистрирован в Минюсте 6 мая 2025 г. № 82070) (далее - приказ Минпросвещения России № 269; приказ № 269).

Следует иметь в виду, что положениями, содержащимися в приложении № 1 к приказу № 269, для одних педагогических работников установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 36 или 30 часов в неделю (пункты 3 и 4 приложения № 1), а для других - нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющие 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю (пункты 5-9 приложения № 1), либо нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, составляющие 18 часов в неделю (720 часов в год).

При этом педагогические работники не лишены права осуществлять трудовую деятельность сверх сокращенной продолжительности рабочего времени, работая по совместительству на условиях, регулируемых положениями главы 44 Кодекса, или выполняя с их письменного согласия педагогическую работу сверх норм часов учебной (преподавательской, педагогической) работы, установленных за ставку заработной платы, являющихся расчетными величинами для исчисления заработной платы в порядке и на условиях, установленных пунктами 14-18 приложения № 1.

IV. Особенности регулирования режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в соответствии с

частью 7 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения соответствующим федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, регулируются положениями, утвержденными приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 268 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения» (зарегистрирован в Минюсте 12 мая 2025 г. № 82116) (далее – Особенности; приказ Минпросвещения России № 268).

Применение приказа Минпросвещения России № 268, к примеру, связано с регулированием деятельности педагогических работников в периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся соответствующих образовательных организаций (далее - каникулярное время), поскольку указанные периоды в случаях, не совпадающих для педагогических работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее – отпуск), являются для них

рабочим временем с оплатой труда в размере, предусмотренном трудовым договором и локальными нормативными актами организации.

В эти периоды деятельность педагогических работников регулируется положениями раздела IV Особенностей, которые в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах установленного объема их учебной нагрузки (объема педагогической работы), определенного им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктами 11 - 16 Особенностей (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Продолжительность рабочего времени учителей в каникулярный период не изменяется и фактически соответствует нормируемой части рабочего времени, связанной с их учебной нагрузкой в период учебного года, поскольку выполнение иных видов работы (классное руководство, проверка письменных работ, участие в работе методобъединений и т.д.) не имеет конкретной их продолжительности в часах и минутах.

Вместе с тем, в каникулярный период может изменяться характер работы педагогических работников и перечень выполняемых ими работ (обязанностей).

Основанием для уточнения перечня работ по должностям работников образования в указанные периоды, не совпадающие с отпусками работников, являются:

- раздел "Общие положения" квалификационных характеристик должностей работников образования приказа Минздравсоцразвития России № 761н;

- раздел IV "Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время», утвержденный приказом Минпросвещения № 268.

Так, уточнение перечня выполняемых работ, которые свойственны соответствующей должности в конкретных организационно-педагогических условиях (например, каникулярный период, не совпадающий с отпуском работников; отмена для обучающихся, воспитанников учебных занятий; изменение режима образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям и т.п.) допускается в соответствии с пунктом 5 раздела "Общие

положения" квалификационных характеристик должностей работников образования, утвержденных приказом № 761н.

Привлечение к работе в каникулярное время, не совпадающее с отпуском, осуществляется на основании соответствующих распорядительных актов работодателя, в которых одновременно определяются выполняемые работниками обязанности и график работы.

В случае если в каникулярный период образовательные организации обеспечивают отдых детей и их оздоровление, а, к примеру, учителя, не находящиеся в отпуске, привлекаются для педагогической работы с такими детьми в качестве воспитателей, то при уточнении перечня их работы работодатель не вправе устанавливать учителям в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, продолжительность рабочего времени, предусмотренную для воспитателей.

При составлении графика работы объем установленной недельной учебной нагрузки (педагогической работы) в эти периоды с письменного согласия педагогических работников может быть выполнен с согласия работника за меньшее количество дней в неделю или месяц по сравнению с установленным до этого расписанием учебных занятий (графиком работы), но с большей ежедневной продолжительностью рабочего времени, т.е. введен суммированный учет рабочего времени в порядке, установленном ст. 104 ТК РФ.

За время работы в указанных случаях оплата труда учителей и других педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной им при тарификации, предшествующей этим периодам, т.е. с учетом сохранения всех выплат, связанных с оплатой за весь установленный объем учебной нагрузки (педагогической работы), а также с выплатами компенсационного и стимулирующего характера, носящими постоянный характер в течение учебного года.

Если отдых и оздоровление детей осуществляется в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, а также социальное обслуживание, то согласно пункту 38 раздела VI Особенности режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в этих организациях, определяется в порядке и на условиях,

предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.

Согласно пункту 39 Особенности направление педагогических и иных работников в качестве руководителей длительных (более одного дня) походов, экспедиций, плавательной практики на учебных судах, клубов юных моряков, речников, морских центров и других организаций такого профиля, а также экскурсий, путешествий в другую местность, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, допускается на условиях, установленных для служебных командировок.

V. Оплата труда педагогических и других работников организаций

Вопросы по установлению размеров и условий оплаты труда работников учреждений, финансовое обеспечение которых осуществляется из бюджетов субъектов Российской Федерации и муниципальных бюджетов за исключением вопросов, регулируемых в соответствии с частью третьей статьи 333 Кодекса и принятыми Министерством просвещения Российской Федерации приказами № 269 и 268, отнесены соответственно к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

Согласно статье 144 Кодекса системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда (часть 1 статьи 135 Кодекса).

Следует учесть, что в структуре Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых и

утверждаемых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК) в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, формируется раздел IX «Особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования», положения которого необходимо учитывать федеральным органам исполнительной власти, органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления и руководителям государственных и муниципальных образовательных учреждений при формировании систем оплаты труда педагогических и иных работников в целях обеспечения единых подходов к регулированию их заработной платы.

VI. Ограничения в применении гражданско-правовых договоров в организациях

В соответствии со статьей 15 Кодекса отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, являются трудовыми отношениями.

При этом заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (абзац второй статьи 15 Кодекса).

Так, договор гражданско-правового характера направлен на оказание каких-либо услуг в определенной сфере деятельности и его применение возможно в том случае, когда договор подряда либо возмездного оказания услуг заключается для

выполнения определенного вида работы, результат которой подрядчик или исполнитель обязан сдать, а заказчик принять и оплатить. Следовательно, целью договора подряда либо возмездного оказания услуг является не выполнение работы как таковой, а получение результата, который может быть передан заказчику.

Таким образом, деятельность педагогического работника предполагает выполнение определенных трудовых обязанностей в определенной должности (соблюдение расписания занятий, правил внутреннего трудового распорядка и так далее) и не может быть оформлена по гражданско-правовому договору.

VII. Регулирование в организациях выполнения работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя

В организациях сверхурочные работы могут применяться, в том числе в случаях продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, к примеру, при неявке сменяющего старшего воспитателя в связи с болезнью или по другим причинам.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Сверхурочная работа компенсируется повышенной оплатой в соответствии со статьей 152 Кодекса: 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 договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

VIII. Реализация права на отпуск при увольнении работника из организации

В соответствии со статьей 127 Кодекса работнику при увольнении выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

Продолжительность отпуска, исходя из которого определяется денежная компенсация за неиспользованный отпуск, определяется путем деления установленной по занимаемой должности продолжительности отпуска на 12 месяцев.

Например, по должностям работников с продолжительностью отпуска, составляющей 28, 42, 56 календарных дней, денежная компенсация выплачивается соответственно из расчета: 2,33 календарных дней ($28:12=2,33$); 3,5 календарных дней ($42:12=3,5$); 4,67 календарных дней ($56:12=4,67$).

При этом, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из среднего заработка за количество неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.