

**Разъяснения по вопросам оформления трудовых отношений с педагогическими работниками в организациях отдыха детей и их оздоровления, в том числе по совместительству, подготовленные Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации, Минтрудом России и Рострудом**

**I. Общие положения**

Пунктом 21 статьи 2 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ) установлено, что педагогическим работником является физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности. Право на занятие педагогической деятельностью установлено статьей 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

Согласно части 2 статьи 46 должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, перечислены в номенклатуре, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225.

К организациям, осуществляющим образовательную деятельность,

в соответствии с пунктом 20 статьи 2 Федерального закона № 273-ФЗ относятся образовательные организации, а также организации, осуществляющие обучение, к которым приравниваются индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность. При этом согласно пункту 19 этой же статьи организацией, осуществляющей обучение, является юридическое лицо, осуществляющее на основании лицензии наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности.

В соответствии с частью 1 статьи 31 Федерального закона № 273-ФЗ к организациям, осуществляющим обучение, относятся, в том числе, осуществляющие образовательную деятельность организации, осуществляющие оздоровление и (или) отдых.

Кроме того, в соответствии с этой же статьей:

согласно части 3 организации, осуществляющие оздоровление и (или) отдых, вправе осуществлять образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, основным программам профессионального обучения.

согласно части 6 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

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 реализации 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.

Согласно приказу 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 положения, определяющие типологию лагерей:

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 трудовые отношения с педагогическими работниками в организациях отдыха детей и их оздоровления, осуществляющих образовательную деятельность на основании лицензии на осуществление образовательной деятельности (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.

Трудовые отношения регулируются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе в случаях выполнения работы по совместительству.

## **II. Заключение трудового договора с педагогическими работниками в организации**

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 16 Кодекса) (далее – Кодекс).

1. Особенности регулирования труда педагогических работников, в том числе в организациях, предусматриваются в соответствии с главой 52 Кодекса, с положениями статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ, другими законодательными и иными нормативными правовыми актами, а также актами, принимаемыми в виде рекомендаций<sup>1</sup>. Требования к педагогическим работникам, в частности к их образованию, квалификации, прохождению аттестации, отсутствию судимости за отдельные преступления (ч. 1 ст. 46, п. 8 ч. 1 ст. 48 Федерального закона № 273-ФЗ, ч. 2 ст. 331 Кодекса).

Работодатель при приеме педагогического работника на работу 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) педагогических работников указываются в трудовых договорах, отнесенных к обязательным для включения в трудовой договор условиям (ст. 57 Кодекса), либо предусматриваются в должностных инструкциях работников, разрабатываемых в соответствии

---

<sup>1</sup> Например, примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников. (Письмо Минпросвещения России от 20.08.2019 № ИП-941/06/484).

с квалификационными характеристиками<sup>2</sup>, являющихся приложением к трудовому договору (далее – трудовой договор).

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 трудовом договоре.

Трудовой договор, содержащий должностные (трудовые) обязанности работника по замещаемой должности также допускает уточнение перечня работ, которые свойственны соответствующей должности в конкретных организационно-педагогических условиях (п. 5 раздела «Общие положения» квалификационных характеристик приказа № 761н).

Внесение изменений в трудовой договор может быть связано с изменением определенных сторонами условий трудового договора (статьи 72, 74 ТК РФ). В этом случае должны быть соблюдены требования о заблаговременном (не менее чем за 2 месяца) письменном уведомлении об этом работника, содержащим информацию о причинах, вызвавших необходимость таких изменений.

---

<sup>2</sup> 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)

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

2. 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 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 педагогических работников в организации**

В соответствии со статьями 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 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 учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются федеральным органом исполнительной власти в установленном данной статьей порядке.

В настоящее время регулирование указанных вопросов в отношении педагогических работников осуществляется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями) (далее – приказ Минобрнауки России № 1601), с учетом типа организаций, осуществляющих образовательную деятельность (включая организации, осуществляющие обучение, независимо от их организационно-правовой формы), в которых выполняется педагогическая работа, и занимаемой в организации должности, а также других особенностей.

Следует иметь в виду, что приказом Минобрнауки России № 1601 для одних педагогических работников установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 36 или 30 часов в неделю, а для других – нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющие 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, в зависимости от должности и особенностей труда, являющиеся расчетными величинами для исчисления заработной платы с учетом фактического объема педагогической работы в неделю.

К примеру, продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов работы в неделю, предусмотрена пунктом 2.1 приложения 1 к приказу Минобрнауки России № 1601 для педагогов-психологов, методистов, инструкторов-методистов, социальных педагогов, педагогов-организаторов, старших вожатых.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены для педагогических работников в пунктах 2.3-2.8 приложения

1 к приказу Минобрнауки России № 1601.

При этом педагогические работники не лишены права осуществлять трудовую деятельность сверх сокращенной продолжительности рабочего времени, работая по совместительству, или выполняя с письменного согласия педагогическую работу сверх норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, с соответствующей оплатой труда, а также дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности, за дополнительную оплату.

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели по должности, по которой работа осуществляется по совместительству (глава 44 Кодекса). При этом продолжительность рабочего времени по совместительству определяется исходя из продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы), установленных для конкретной должности педагогических работников.

В соответствии со статьей 334 Кодекса педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466, действующего до 1 сентября 2024 г. Далее применяется постановление Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. № 415).

#### **IV. Особенности регулирования рабочего времени педагогических работников**

В соответствии с пунктом 4.1 приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 536) периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся соответствующих образовательных организаций и не совпадающие для педагогических работников с установленными им



соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно – каникулярное время, отпуск), являются для них рабочим временем.

В эти периоды согласно пункту 4.2 указанного приказа уточняется режим рабочего времени педагогических работников, которые в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 приказа № 536 (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, минутах.

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, то работодатели не вправе устанавливать им в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, продолжительность рабочего времени, предусмотренную для воспитателей.

Вместе с тем, в каникулярный период может изменяться характер работы таких 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 приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536.

В соответствии с пунктом 5 раздела «Общие положения» квалификационных характеристик должностей работников образования приказа № 761н допускается 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.).

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.

К примеру, в уточненный перечень работ педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском, могут быть включены обязанности, предусмотренные квалификационными характеристиками по должностям 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 6.1 раздела VI приложения к приказу № 536 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.

Привлечение учителей, других педагогических работников, а также иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность согласно пункту 6.2 приказа № 536 допускается в соответствии с законодательством Российской Федерации<sup>3</sup>.

## **V. 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.

---

<sup>3</sup> Глава 24 Кодекса «Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезда на работу в другую местность»

При этом заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускаются (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.

#### **VI. Регулирование в организациях выполнения работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя**

Работа, выполняемая педагогическим работником по инициативе работодателя за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени, ежедневной работы, а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой, за исключением выполнения сверх установленной нормы педагогической работы с письменного согласия педагогического работника, на которую они соглашаются при определении конкретного объема педагогической работы при заключении трудового договора в случаях, предусмотренных пунктом 4 примечания, содержащегося в приложении № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601.

Условия и порядок привлечения к сверхурочной работе педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, регулируются положениями статьи 99 Кодекса. При этом привлечение к

сверхурочным работам в случаях, предусмотренных указанной статьей, возможно только с письменного согласия работника, в том числе в случаях продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, к примеру, при неявке сменяющего 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.

## **VII. 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, 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).

Согласно Единым рекомендациям по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденным Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников федеральных государственных учреждений устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней ПКГ) в соответствии с примерным положением «Об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации, по видам экономической деятельности», утвержденным приказом Минпросвещения России от 3 ноября 2023 г. № 829, которые могут использоваться при регулировании систем оплаты труда в организациях сферы образования, находящихся в ведении органов исполнительной власти субъектов РФ и муниципальных образований.

Вопросы определения размеров оплаты труда работников следует осуществлять по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

## **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.

#### **IX. Привлечение к работе в организации студентов, осваивающих образовательные программы высшего образования или среднего профессионального образования, в том числе на должности педагогического работника**

В соответствии с частью первой статьи 331 Кодекса к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

Согласно статье 46 Федерального закона № 273-ФЗ право для занятия педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

В соответствии с пунктом 20 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам, утвержденного приказом Минпросвещения России от 27 июля 2022 г.

№ 629, педагогическая деятельность по реализации дополнительных общеобразовательных программ осуществляется лицами, имеющими среднее профессиональное или высшее образование (в том числе по направлениям, соответствующим направлениям дополнительных общеобразовательных программ, реализуемых организацией, осуществляющей образовательную деятельность) и отвечающими квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Вместе с тем в соответствии с пунктом 9 раздела 1 ЕКС лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Такой порядок применения требований к квалификации, содержащихся в квалификационных характеристиках, предусмотрен также постановлением Минтруда России от 9 февраля 2004 г. № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 25 октября 2010 г. № 921н, а также пунктом 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Минюстом России 2 июня 2023 г., регистрационный № 73696).

Следовательно, работодатель вправе обратиться в аттестационную комиссию, созданную непосредственно в организации, для получения соответствующей рекомендации, если работодатель считает, что квалификации претендента достаточно для осуществления педагогической деятельности



по соответствующей должности. Роль аттестационной комиссии будет состоять в оценке возможностей претендента выполнять предусмотренные по соответствующей должности обязанности с учетом его подготовки, полученной в образовательной организации (в том числе, освоения приемов работы с группами; наличие представления о психологических и правовых аспектах работы; освоения навыков организации занятий с детьми и организации детского досуга; вариантов поведения в экстремальных ситуациях; знания организации режима дня; методик организации коллективных творческих, спортивных и иных мероприятий).

Согласно статье 135 Кодекса заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.