

ПРАВОВАЯ РЕГЛАМЕНТАЦИЯ труда учащихся



Анатолий Борисович Вифлеемский,
доктор экономических наук, магистр юриспруденции

О привлечении учащихся школ к труду идут дискуссии, в рамках которых звучат прямо противоположные позиции: от необходимости и важности производительного труда учащихся до недопустимости привлечения их к какому-либо труду как отвлечению от оказания образовательной услуги. В настоящей статье рассматриваются обязательные требования и официально действующие рекомендации по привлечению к труду учащихся в школах.

• труд несовершеннолетних • производительный труд • охрана труда
• оплата труда • рабочее время • микроповреждения • профессиональные
риски • административная ответственность

Детский труд vs труд учащихся

Прежде всего не следует путать привлечение учащихся к труду с детским трудом, который является недопустимым.

Под детским трудом понимаются виды работ и деятельности, которые [1] в психическом, физическом, социальном или моральном отношении сопряжены с опасностью для детей или причинением вреда детям и лишают детей возможности учиться в школе из-за того, что:

- они не имеют возможности ходить в школу;
- они вынуждены совмещать обучение в школе с тяжёлым и продолжительным трудом.

«Детский труд» — это работа, которая лишает детей детства, человеческого достоинства, возможности развить свой потенциал и наносящая вред их физическому и психическому развитию.

В понятие «детский труд» не включается выполнение детьми и подростками работ, которые не влияют на их здоровье и развитие, а также не препятствуют получению образования. К таким видам работ относятся помощь ребёнка родителям по дому или в семейном деле, различные способы зарабатывания карманных денег после школы или во время школьных каникул. Такие виды труда объединяет прежде всего добровольность труда, а также его направленность на развитие ребёнка и благополучие семьи, получение ребёнком навыков и опыта, которые потребуются

в будущем для того, чтобы стать полноценным членом общества.

В этой связи пришкольные участки, ставшие вследствие резкого роста цен на продукты весьма актуальными, могут являться, в зависимости от организации работы на них, как позитивным фактором привлечения учащихся к труду (в рамках образовательных программ, а также если это добровольный и привлекательный для учащихся, оплачиваемый труд за пределами образовательных программ), так и недопустимым детским трудом (в случае попытки введения обязательных «отработок» и принудительного труда учащихся за пределами реализации образовательных программ).

Часть 4 статьи 34 Закона «Об образовании в Российской Федерации» строго запрещает привлечение обучающихся без их согласия и несовершеннолетних обучающихся без согласия их родителей (законных представителей) к труду, не предусмотренному образовательной программой. Кроме того, на пришкольных участках основная работа идёт в летний период, а это время летних каникул.

Органы Роструда, прокуратура осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства при привлечении к труду несовершеннолетних лиц, поэтому надо знать и соблюдать требования действующего законодательства при привлечении учащихся к труду.

Рекомендации министерства

Методические рекомендации для общеобразовательных организаций в части определения видов трудовой деятельности, которая может осуществляться обучающимися в рамках образовательной деятельности, и требований к её осуществлению с учётом возрастных и психофизиологических особенностей обучающихся были разработаны федеральным государственным автономным учреждением «Федеральный институт развития образования» и направлены письмом Министерства образования и науки РФ от 30 марта 2017 г. № 08-621.

Из рекомендаций следует, что вопросы трудового воспитания учащихся при реализации основной образовательной программы в школах отражены в примерных программах. Указывается на то, что **труд является равнозначным элементом общеобразовательной программы и необходимым условием полноценного развития личности.** Поэтому трудовая деятельность должна стать для детей и подростков естественной физической и интеллектуальной потребностью.

Трудовое воспитание — процесс организации и стимулирования трудовой деятельности обучающихся, который направлен на приобретение обучающимися навыков и формирование компетенций, добросовестного отношения к работе, развитие творческих способностей, инициативы, стремления к достижению более высоких результатов.

Согласно названным Рекомендациям, трудовое воспитание школьников включает следующие виды труда:

- **учебный труд**, который включает в себя труд умственный и физический. В процессе труда воспитывается коллективизм, уважение к людям и результатам их деятельности. Любой труд требует волевых усилий и терпения. Привычка к умственному труду имеет большое значение для всех видов трудовой деятельности. Школьными программами предусмотрен физический труд на уроках трудового обучения в учебных мастерских и на пришкольном участке;
- **общественно полезный труд**, который организуется в интересах всего коллектива. Он включает в себя работу в школе и дома (уборка класса, школьной территории, бытовой труд дома, уход за насаждениями и др.), летнюю работу на полях во время школьных каникул, работу в школьных строительных отрядах, школьных лесничествах и иное;

• **производительный труд**, который предполагает участие школьников в создании материальных ценностей, вступление в производственные отношения. Участие в производительном труде развивает у обучающихся профессиональные интересы и склонности, позволяет получить начальный профессиональный опыт при наличии необходимой материально-технической базы для организации производительного труда. Возможным решением проблемы может быть взаимодействие с образовательными организациями профессионального образования и работодателями.

Констатируется, что в современной образовательной системе существует ряд разработанных и успешно функционирующих способов организации трудового воспитания в рамках основной общеобразовательной программы, включающей программу духовно-нравственного развития, воспитания (на уровне начального общего образования), воспитания и социализации (на уровнях основного общего и среднего общего образования):

- 1) организация постоянных и временных учебных коллективов, проектных групп, направленных на выполнение определённой работы;
- 2) создание и поддержание трудовых традиций в школе;
- 3) индивидуальные поручения, требующие трудовой деятельности;
- 4) проведение ярмарок, конкурсов, проектов, трудовых десантов и т. д.;
- 5) проведение профессиональных проб.

Таким образом, Методические рекомендации прямо предусматривают возможность организации производительного труда в школах и привлечения к нему учащихся.

Также Методические рекомендации содержат модели локальных нормативных актов, в частности, Порядок привлечения обучающихся к труду, не предусмотренному образовательной программой, которые рекомендуется принять школе для соответствующей организации труда учащихся.

В предложенном министерством Порядке констатируется, что привлечение обучающихся к труду может быть предусмотрено образовательной программой в части учебного плана, формируемого участниками образовательных отношений, в рамках организации факультативных (необязательных для данного уровня образования) и элективных (избираемых в обязательном порядке) учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) из перечня, предлагаемого образовательной организацией (после получения основного общего образования). Привлечение к такому труду является для обучающихся обязательным и не требует их согласия, а также согласия родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

Вне зависимости от того, привлекаются ли учащиеся к труду в рамках образовательной программы или за её пределами, привлечение обучающихся к труду должно соответствовать гигиеническим критериям допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и труда подростков.

Привлечение обучающихся к труду, не предусмотренному образовательной программой, реализуется в соответствии с принципом добровольности с учётом возраста и состояния здоровья обучающегося. Нарушение данного принципа является нарушением права обучающегося на защиту от принудительного труда. Лица, из числа педагогических и иных работников образовательной организации, виновные в организации принудительного труда обучающихся, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

В то же время в предложенном министерством Порядке целый раздел посвящён отказу обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетнего обучающегося от привлечения к труду, что представляется не вполне корректным. Министерство в своих рекомендациях полагает, что «отказ обучающегося или

родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся от привлечения к труду, не предусмотренному образовательной программой, оформляется в письменном виде и фиксируется подписью одного из родителя (законного представителя) несовершеннолетнего обучающегося».

Однако, согласно буквальному содержанию части 4 статьи 34 Закона «Об образовании в Российской Федерации», необходимо оформлять **согласие** на привлечение к труду, а не письменный отказ от такого привлечения. И, вопреки мнению министерства, отсутствие отказа не подтверждает согласие обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетнего обучающегося к привлечению обучающегося к труду, не предусмотренному образовательной программой.

Рекомендую строго следовать именно Закону, а не искажающим его смысл Методическим рекомендациям. Ведь отсутствие согласия на привлечение учащегося к труду, не предусмотренному образовательной программой, подтверждает, прежде всего, отсутствие согласия, а не что-либо иное.

При этом в предложенном министерством Порядке есть много верных по сути пунктов, которые следует использовать в локальных актах школ. За отказ обучающегося или родителей (законных представителей) несовершеннолетнего обучающегося дать согласие на привлечение к труду, не предусмотренному образовательной программой, к обучающемуся не могут быть применены меры дисциплинарного взыскания, не допустимо учитывать отказ от привлечения к труду, не предусмотренному образовательной программой, при выставлении отметок текущей, промежуточной и итоговой аттестации, при принятии решения о награждении золотой или серебряной медалью и т. д.

Основные требования по организации труда учащихся

Организуя производительный труд учащихся, школам необходимо выполнять требования трудового законодательства, следовательно ру-

ководствоваться, прежде всего, положениями Трудового кодекса РФ.

Продолжительность рабочего дня несовершеннолетнего работника, а также условия заключения с ним трудового договора зависят от возраста ребёнка.

По общему правилу несовершеннолетние вправе заключать трудовые договоры с 16 лет. Однако пятнадцатилетний подросток может привлекаться для выполнения лёгкого труда без вреда для его здоровья.

С 14 лет учащиеся, получившие общее образование, также могут привлекаться для выполнения лёгкого труда, но только если один из его родителей и органы опеки дадут на это письменное согласие. Если же ребёнок этого возраста ещё получает общее образование, то работать он может только в свободное от учёбы время. Если один из родителей против заключения трудового договора с ребёнком младше 15 лет, учитывается мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства.

Несовершеннолетних нельзя привлекать к работе с вредными и опасными условиями труда, подземным работам и устанавливать испытательный срок. Перед заключением трудового договора несовершеннолетний учащийся должен пройти обязательный медицинский осмотр и в дальнейшем проходить его каждый год до совершеннолетия. За приём на работу несовершеннолетних без прохождения ими предварительного медосмотра возможно привлечение школы к административной ответственности в соответствии со статьями 6.3 и ч. 3, 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ. Кроме того, возможно привлечение к уголовной ответственности в соответствии со ст. 143 УК РФ.

До подписания трудового договора несовершеннолетние работники должны ознакомиться под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка

и иными локальными нормативными актами, связанными с их трудовой деятельностью.

Заключение срочного трудового договора с несовершеннолетним работником допускается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ (ч. 2 ст. 58 ТК РФ). В частности, срочный трудовой договор заключается, если несовершеннолетний принимается (ч. 1 ст. 59 ТК РФ):

- для исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;
- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ;
- выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- выполнения работ временного характера и общественных работ по направлению органа службы занятости.

В трудовом договоре должны быть отражены обязательные сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

При трудоустройстве впервые работодатель обязан оформить ему трудовую книжку, а также предоставить в ПФР данные для регистрации несовершеннолетнего в системе персонифицированного учёта.

В соответствии со ст. 92, 94 ТК РФ несовершеннолетним гарантировано сокращённое рабочее время, то есть уменьшенная по сравнению с нормальной продолжительностью рабочего времени. Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего зависит от его возраста и составляет: до 16 лет — не более 24 часов в неделю, от 16 до 18 лет — не более 35 часов в неделю. При совмещении работы с учёбой в школе рабочее время учащегося должно быть сокращено не менее чем вдвое.

Ограничения установлены и на продолжительность рабочей смены, которая у детей от 14

до 15 лет не может превышать 4 часа, от 15 до 16 лет — 5 часов, от 16 до 18 лет — 7 часов. При совмещении работы с учёбой продолжительность смены сокращается для несовершеннолетних от 14 до 16 лет — до 2,5 часа, от 16 до 18 лет — до 4 часов.

С несовершеннолетними работниками письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности не могут заключаться (ст. 244 ТК РФ). Поэтому учащиеся не могут быть привлечены к полной материальной ответственности за причинённый ими ущерб. Исключение составляют случаи, предусмотренные ч. 3 ст. 242 ТК РФ, а именно, когда вред причинён умышленно; в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; в результате совершения преступления или административного правонарушения.

Охрана труда несовершеннолетних

Помимо рассмотренных выше установлены многочисленные ограничения при привлечении к труду несовершеннолетних, связанные с охраной их труда.

Статья 268 ТК РФ запрещает направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет. Также запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. В настоящее время действует Перечень тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утверждённый Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163, а также нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъёме и перемещении тяжестей вручную, утверждённые

Постановлением Минтруда России от 07.04.1999 № 7.

Профессиональная подготовка молодёжи на производстве по работам и профессиям, включённым в Перечень, допускается для лиц не моложе 17 лет при условии достижения к моменту окончания обучения 18-летнего возраста.

Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда несовершеннолетних в настоящее время содержатся в ряде нормативных актов.

В соответствии с п. 1.6 санитарных правил СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда» рабочие места и условия прохождения производственной практики для лиц, не достигших 18 лет, должны соответствовать гигиеническим нормативам.

Санитарные правила и нормы СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания» устанавливают предельно допустимые величины показателей тяжести трудового процесса для работников, не достигших 18-летнего возраста. Эти Санитарные правила введены в действие с 1 марта 2021 года.

В частности, ограничены переходы, обусловленные технологическим процессом в течение смены, в километрах: до 16 лет — не более 3 км, в возрасте 16–18 лет — до 7 км. При выполнении сельскохозяйственных работ особую актуальность имеет такое ограничение, как вынужденные наклоны более 30° (количество за смену): до 16 лет — не более 40 раз, в возрасте 16–18 лет — до 60 раз.

Согласно пункту 2.10.4 санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодёжи» **не допускается привлекать детей** к работам с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, а также

к уборке туалетов, душевых, умывальных, мытью окон и светильников, уборке снега с крыш, выполнению ремонтно-строительных и отделочных работ, подъёму и переносу тяжестей.

Обращу особое внимание на данный запрет, который исключает проведение каких-либо ремонтных работ (даже с согласия обучающихся и за плату!) с привлечением учащихся в школах. Он был установлен Постановлением главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 и до сих пор ещё не осознан большинством руководителей школ. За его нарушение возможно привлечение школы к административной ответственности в соответствии со статьёй 6.3 КоАП РФ (штраф от 10 тысяч до 20 тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток).

Конечно же, на несовершеннолетних распространяются и многочисленные требования по охране труда, установленные независимо от возраста работника. Это касается и прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, и обеспечения работников средствами индивидуальной защиты.

Кроме того, в 2022 году появились новые требования по охране труда, которые касаются не только несовершеннолетних работников, но и всех работников школ. Если раньше требовалось проводить расследования только несчастных случаев, то теперь в трудовом законодательстве предусмотрели микротравмы. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 сентября 2021 г. № 632н утверждены рекомендации по учёту микроразрывов (микротравм) работников в целях оказания содействия работодателям в исполнении новых требований ст. 214, 216, 226 раздела X Трудового кодекса РФ.

Под **микротовреждениями (микротравмами)** понимаются ссадины, кровоподтёки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 настоящего Кодекса, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, не повлёкшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности.

Понятно, что при проведении сельскохозяйственных работ возможны царапины, укусы комаров и другие микротовреждения учащихся, которые придётся, согласно новым требованиям, учитывать и расследовать. Смысл всех этих действий — соблюдение новых требований трудового законодательства.

Учёт микротовреждений (микротравм) работников рекомендуется осуществлять посредством сбора и регистрации информации о микротовреждениях (микротравмах). В целях учёта и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микротовреждений (микротравм) работников, школам рекомендуется сделать многое:

- утвердить локальным нормативным актом порядок учёта микротовреждений (микротравм) работников, с учётом особенностей организационной структуры, специфики, характера производственной деятельности, принятым с соблюдением установленного ст. 372 Трудового кодекса РФ порядка учёта мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);
- организовать ознакомление должностных лиц с порядком учёта микротовреждений (микротравм) работников;

- организовать информирование работников о действиях при получении микротовреждения (микротравмы);

- организовать рассмотрение обстоятельств, выявление причин, приводящих к микротовреждениям (микротравмам) работников, и фиксацию результатов рассмотрения в Справке о рассмотрении обстоятельств и причин, приведших к возникновению микротовреждения (микротравмы) работника, или ином определённом работодателем документе, содержащем, в том числе, рекомендуемые сведения, отражённые в этой Справке;

- обеспечить доступность в организации (структурных подразделениях) бланка Справки в электронном виде или на бумажном носителе;

- организовать регистрацию происшедших микротовреждений (микротравм) в Журнале учёта микротовреждений (микротравм) работников или ином определённом работодателем документе, содержащем, в том числе, рекомендуемые сведения, отражённые в этом Журнале;

- установить место и сроки хранения Справки и Журнала. Рекомендованный срок хранения Справки и Журнала составляет не менее одного года.

Если ранее в отношении рабочих мест имелись требования проведения специальной оценки условий труда работников, то теперь при обеспечении функционирования системы управления охраной труда работодателем должны проводиться системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

Профессиональные риски в зависимости от источника их возникновения подразделяются на риски травмирования работника и риски получения им профессионального заболевания. Выявление

опасностей осуществляется путём обнаружения, распознавания и описания опасностей, включая их источники, условия возникновения и потенциальные последствия при управлении профессиональными рисками.

Опасности подлежат обнаружению, распознаванию и описанию в ходе проводимого работодателем контроля за состоянием условий и охраны труда и соблюдением требований охраны труда в структурных подразделениях и на рабочих местах, при проведении расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также при рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

Приказом Минтруда России от 28.12.2021 № 926 утверждены Рекомендации по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков, а Приказом Минтруда России от 31.01.2022 № 36 утверждены Рекомендации по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей, которые вступили в силу с 1 марта 2022 года.

Так что школам при организации производственного труда учащихся, оформлении с ними трудовых отношений, теперь надо думать ещё и о профессиональных рисках и микроповреждениях учащихся, возможных в рамках производительного (особенно сельскохозяйственного) труда.

Следует понимать, что в случае проверки государственные инспекции труда могут привлечь школу к административной ответственности, и суммы штрафов, налагаемые ими, несопоставимы с суммами оплаты труда учащихся.

Статьёй 5.27.1 КоАП РФ установлена ответственность за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

В частности, допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения

в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний влечёт наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 15 тысяч до 25 тысяч рублей; на юридических лиц — от 110 тысяч до 130 тысяч рублей.

Отмечу, что инспекции практиковали наложение таких штрафов (110–130 тыс. рублей) за каждое выявленное нарушение, в отношении каждого работника, у которого вовремя не взяли подпись в журнале проверки знаний требований охраны труда, или который не был вовремя направлен на периодический медицинский осмотр. В результате общая сумма штрафов могла измеряться миллионами (хотя, конечно, можно было и «договориться» по поводу «приподкрытия» глаз инспектора).

Федеральным законом от 26.03.2022 № 70-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» были внесены изменения, в результате которых с 06.04.2022 предмет «договорённостей» ликвидирован.

Теперь в статье 4.4 КоАП РФ появились новые части 5 и 6, согласно которым, если при проведении одного контрольного (надзорного) мероприятия в ходе осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля выявлены два и более административных правонарушения, ответственность за которые предусмотрена:

- одной и той же статьёй (частью статьи) раздела II КоАП РФ или закона субъекта РФ об административных

правонарушениях, совершившему их лицу назначается административное наказание как за совершение одного административного правонарушения;

- двумя и более статьями (частями статьи) раздела II КоАП РФ либо закона субъекта РФ об административных правонарушениях, при назначении административного наказания за совершение указанных административных правонарушений применяются правила назначения административного наказания, предусмотренные частями 2–4 настоящей статьи.

Тем самым штраф школе при множестве выявленных в рамках одной проверки нарушений может быть назначен лишь один, в пределах наиболее строгого административного наказания, предусмотренного разными статьями.

Отпуск несовершеннолетних работников

В соответствии со ст. 267 ТК РФ несовершеннолетним работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. Причём, согласно ч. 3 ст. 122 ТК РФ, при подаче соответствующего заявления они могут получить отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы.

Трудовым кодексом также установлены запреты на непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 4 ст. 124 ТК РФ); отзыв из отпуска (ч. 3 ст. 125 ТК РФ) и замену отпуска несовершеннолетнего работника денежной компенсацией (ч. 3 ст. 126 ТК РФ).

Оплата труда несовершеннолетних

Особенности оплаты труда несовершеннолетних работников предусмотрены ст. 271 ТК РФ и зависят от системы оплаты труда, принятой в организации.

Обращу особое внимание, что в случае привлечения учащихся к производственному труду школам следует в своих положениях предусматривать особенности их оплаты труда.

При повременной оплате труда размер зарплаты несовершеннолетних зависит от продолжительности их работы. При этом, согласно ч. 1 ст. 271 ТК РФ, работодатель за счёт собственных средств может производить доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Несовершеннолетним работникам, допущенным к сдельным работам, зарплата выплачивается по установленным сдельным расценкам (и это должно быть предусмотрено положением об оплате труда школы). Согласно ч. 1 ст. 271 ТК РФ, работодатель вправе устанавливать несовершеннолетним за счёт собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Учащимся в возрасте до 18 лет, которые обучаются школе и работают в свободное от учёбы время, оплата труда также производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки, при этом согласно ч. 3 ст. 271 ТК РФ школа как работодатель за счёт собственных средств может устанавливать таким работникам доплаты к заработной плате.

В соответствии с ч. 3 ст. 133 Трудового кодекса месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Следовательно, работник имеет право на оплату труда не ниже установленного федеральным законом минимального размера только тогда, когда он полностью отработал норму рабочего времени соответствующего месяца и выполнил нормы труда (трудовые обязанности).

При этих условиях месячная заработная плата не может быть ниже размера МРОТ.

В Письме ФНС России от 31.08.2010 г. № ШС-37-3/10304@, в котором приведено разъяснение Роструда по данному вопросу, указывается, что, если работник работает на условиях совместительства или в режиме неполного рабочего времени, законодатель не гарантирует, что месячная заработная плата работника будет не ниже минимальной, так как в этом случае оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Исходя из положений ч. 3 ст. 133 Трудового кодекса, в случае, если работник полностью отработал месячную норму рабочего времени и при этом его месячная заработная плата оказалась ниже МРОТ, работодатель обязан выплатить работнику заработную плату, равную МРОТ. Поэтому доплаты до МРОТ, производимые работодателем в соответствии с положениями ст. 133 Трудового кодекса, являются

составной частью заработной платы и учитываются в целях налогообложения прибыли в составе расходов на оплату труда по ст. 255 Налогового кодекса.

Льготы по НДФЛ для подростков также не предусмотрены.

* * *

К сожалению, приходится констатировать, что, хотя и не возбраняется организовывать производительный труд учащихся в школах, государством не стимулируется его распространение. Для того, чтобы учащиеся могли трудиться и получать за свой труд деньги (например, на пришкольном участке), школе необходимо выполнить массу требований, число который постоянно увеличивается. При невыполнении требований растут риски привлечения школы к ответственности в виде огромных штрафов. **НО**

Список использованных источников:

1. https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/child-labour/WCMS_188002/lang—ru/index.htm