

# ДОХОДЫ ШКОЛ-ХОЗЯЙСТВ и оплата труда учащихся

**Анатолий Вифлеемский,**  
директор Центра экономики образования,  
доктор экономических наук, г. Нижний Новгород

Одна из важнейших и обязательных характеристик производительного труда — оплата труда учащихся в денежной (а в сельской местности и в неденежной) форме. Повсеместный переход от Единой тарифной сетки к новым системам оплаты труда, установление с 1 января 2009 г. минимального размера оплаты труда (МРОТ) в размере 4330 рублей ведут к изменениям в оплате труда учащихся. Не нарушить какой-либо закон бюджетному учреждению, ведущему хозяйственную деятельность, стало крайне сложно — законодательство постоянно изменяется. Публикуемая статья поможет руководителям школ-хозяйств представить возможные последствия своих финансово-хозяйственных решений.

**В** летний каникулярный период начинают работать лагеря труда и отдыха, более активно действуют школьные хозяйства, где ученики получают за свою работу заработную плату. Возникают различные проблемы, связанные с особенностями организации и оплаты труда учащихся, с налогообложением заработной платы. Ещё больше проблем связано с отражением в доходах бюджета доходов школ-хозяйств, ведь для этого надо заранее спланировать доходы школы-хозяйства, что, учитывая реалии российского сельского хозяйства, весьма проблематично.

## Доходы школьного хозяйства — доходы бюджета

Вследствие ужесточения бюджетного законодательства все средства, полученные от реализации продукции, работ, услуг школьного хозяйства,

поступают в доход бюджета. Согласно статье 41 Бюджетного кодекса РФ к неналоговым доходам бюджетов относятся в том числе:

- доходы от использования имущества, находящегося в государственной или муниципальной собственности, после уплаты налогов и сборов, предусмотренных законодательством о налогах и сборах;
- доходы от платных услуг, оказываемых бюджетными учреждениями, после уплаты налогов и сборов, предусмотренных законодательством о налогах и сборах;
- иные неналоговые доходы.

При этом доходы от использования имущества, находящегося в государственной или муниципальной собственности, и платных услуг, оказываемых бюджетными учреждениями, средства безвозмездных поступлений и иной приносящей доход деятельности при составлении, утверждении, исполнении бюджета

и составлении отчётности о его исполнении включаются в состав доходов бюджета.

Согласно статье 161 БК РФ бюджетное учреждение осуществляет операции с бюджетными средствами через лицевые счета, открытые ему в соответствии с положениями Бюджетного кодекса РФ. При этом бюджетное учреждение осуществляет операции по расходованию бюджетных средств в соответствии с бюджетной сметой, которая ведётся в соответствии с Бюджетным кодексом РФ. Общие требования к порядку составления, утверждения и ведения бюджетных смет бюджетных учреждений утверждены приказом Минфина РФ от 20.11.2007 № 112н.

Обязанность расходовать средства, полученные федеральными бюджетными учреждениями от приносящей доход деятельности в соответствии со сметой доходов и расходов по приносящей доход деятельности, установлена пунктом 1 статьи 6 Федерального закона от 24.07.2007 № 198-ФЗ «О федеральном бюджете на 2008 год и на плановый период 2009 и 2010 годов». Кроме того, в соответствии с пунктом 11 статьи 5 Федерального закона № 63-ФЗ бюджетное учреждение осуществляет операции с указанными средствами в установленном финансовым органом порядке в соответствии со сметой доходов и расходов по приносящей доход деятельности. На основании этой статьи Минфином были внесены соответствующие изменения в Приказ № 46н от 21.06.2001 «О порядке открытия и ведения территориальными органами Федерального казначейства лицевых счетов для учёта операций со средствами, полученными получателями средств федерального бюджета от приносящей доход деятельности». Пунктом 2 Приказа утверждена Инструкция о порядке открытия и ведения территориальными органами Федерального казначейства лицевых счетов для учёта операций со средствами, полученными получателями средств федерального бюджета от приносящей доход деятельности. Следова-

тельно, бюджетным учреждениям смету по приносящей доход деятельности по-прежнему пока ещё следует составлять.

Однако по истечении этого периода бюджетные учреждения ожидает переход на составление единых бюджетных смет, так как все заработанные школой-хозяйством деньги являются доходами соответствующего бюджета. Если школа не стала автономным учреждением, она не имеет права самостоятельно (то есть без утверждённой в установленном порядке сметы) ими распоряжаться.

В действующих нормативных правовых актах реализуются предложения по бюджетной реформе, сделанные специалистами Института экономики переходного периода в 2003<sup>1</sup> г. Так, в частности, они говорили о «недопустимости осуществления бюджетными учреждениями предпринимательской деятельности». В результате все средства бюджетного учреждения уже стали, по бюджетному законодательству, доходами бюджета. Однако это отнюдь не означает, «что бюджетные учреждения не могут оказывать платных услуг, однако они не должны иметь права распоряжения прибылью от такой деятельности, так как не несут сопряжённых с нею издержек».

Соответственно школе-хозяйству позволено зарабатывать, а вот как распорядиться заработанным — зависит от чиновника. Конечно, в стране пока ещё есть умные чиновники, особенно в сельских муниципальных образованиях (как правило, они бывшие директора успешных школ-хозяйств). Но есть и другие чиновники, которые последуют рекомендациям института экономики переходного периода.

<sup>1</sup> Повышение эффективности бюджетного финансирования государственных учреждений и управления государственными унитарными предприятиями. Т. I. Совершенствование системы управления и финансирования бюджетных учреждений. М., 2003.

Организация планирования бюджетных доходов от платных услуг, оказываемых бюджетными учреждениями, проблематичной реформаторам не представляется. Они считают, что приблизительный прогноз таких доходов может осуществляться исходя из данных об их фактическом объёме за прошлый бюджетный период.

При этом авторы таких предложений понимают, что при этом возникает проблема предотвращения резкого сокращения поступлений доходов от платных услуг, оказываемых бюджетными учреждениями, при утрате последними заинтересованности в их получении, и пытаются решить проблему административными мерами: «Эту проблему следует решать сочетанием поощрительных и контрольных мер. Стимулирующей мерой может быть, например, учреждение премиального фонда для работников бюджетного учреждения, в который зачисляется определённая доля (скажем, 5–10%) доходов от оказываемых им платных услуг. Однако вне зависимости от размеров такого премиального фонда он всё равно будет меньше средств, которые администрация учреждения сможет получить путём сокрытия внебюджетных доходов. Главной превентивной мерой в этом отношении является то обстоятельство, что при придании внебюджетным доходам бюджетных учреждений статуса доходов бюджета их сокрытие от учёта будет рассматриваться уже не просто как нарушение финансовой дисциплины, то есть административное правонарушение, но как хищение бюджетных средств, то есть уголовное преступление... Более мягкой превентивной мерой, не сопряжённой с необходимостью уголовного преследования, является установление учреждениям заданий по получению доходов от платных услуг на базе сравнительной оценки масштабов таких доходов у учреждений аналогичного профиля. Неисполнение учреждением таких заданий должно являться основанием для применения санкций вплоть до смены администрации».

Отметим также, что всё, что выращено школой-хозяйством, с точки зрения законодательства является муниципальной собственностью, если школа является бюджетным муниципальным образовательным учреждением. И лишь в случае перехода в автономное учреждение

сохраняется прежний режим работы школы-хозяйства, когда все доходы, всё, заработанное школой-хозяйством, выращенное ею, является её собственностью и она может этими доходами распоряжаться самостоятельно.

### **НСОТ и доходы школ-хозяйств**

Переход на новые системы оплаты труда (НСОТ) прямо затрагивает интересы школ-хозяйств. Это связано с тем, что Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», вводящим НСОТ на федеральном уровне, с которого муниципальные и региональные органы управления образованием во многом копируют вводящиеся для муниципальных образовательных учреждений системы оплаты труда, содержит ряд положений, затрудняющих финансово-хозяйственную деятельность.

Так, в частности, для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых учреждением услуг, школа вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности. В совокупности с последним абзацем 11 пункта Положения («Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход

деятельности... направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера») эта норма уже привела к большим проблемам у федеральных вузов и техникумов, так как работа по срочному трудовому договору предусматривает оклад, а не только стимулирующие выплаты.

При этом, переходя на новую систему оплаты труда, школы-хозяйства в своих локальных актах — положениях об оплате труда должны предусмотреть порядок оплаты и труда учащихся в летний период (и не только), если учащиеся принимаются на работу в школьное хозяйство, в ученические производственные бригады на постоянную работу.

Другой вариант — заключение с учащимися исключительно договоров гражданско-правового характера (подряда или возмездного оказания услуг), что не всегда может быть законным. При проверке органами Рострудинспекции может быть указано в качестве нарушения на то, что трудовые отношения подменяются гражданско-правовыми. Это нехорошо и с педагогической точки зрения, ведь оказание услуг и вступление в гражданско-правовые договорные отношения коренным образом отличаются от использования в образовательном процессе воспитательной силы трудовых отношений.

Согласно статье 21 Гражданского кодекса РФ способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их (гражданская дееспособность) возникает в полном объеме с наступлением совершеннолетия, то есть по достижении восемнадцатилетнего возраста.

Согласно пункту 2 статьи 28 ГК РФ малолетние в возрасте от шести до четырнадцати лет вправе самостоятельно совершать:

- 1) мелкие бытовые сделки;
- 2) сделки, направленные на безвозмездное получение выгоды, не требующие нотариального удостоверения либо государственной регистрации;

3) сделки по распоряжению средствами, предоставленными законным представителем или с согласия последнего третьим лицом для определенной цели или для свободного распоряжения.

Остальные сделки за несовершеннолетних, не достигших четырнадцати лет (малолетних), могут совершать от их имени только их родители, усыновители или опекуны.

Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет вправе самостоятельно, без согласия родителей, усыновителей и попечителя:

- 1) распоряжаться своими заработком, стипендией и иными доходами;
- 2) осуществлять права автора произведения науки, литературы или искусства, изобретения или иного охраняемого законом результата своей интеллектуальной деятельности;
- 3) в соответствии с законом вносить вклады в кредитные учреждения и распоряжаться ими;
- 4) совершать мелкие бытовые сделки и иные сделки, предусмотренные пунктом 2 статьи 28 ГК РФ.

Остальные сделки несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет совершают с письменного согласия своих законных представителей. Сделка, совершённая таким несовершеннолетним, действительна также при её последующем письменном одобрении его родителями, усыновителями или попечителем. Поэтому с письменного согласия родителей учащиеся в возрасте от 14 до 18 лет могут заключать договора подряда на выполнение определённых работ.

### Трудовой договор

Налоговые органы в своих письмах приводят следующие условия, при которых договоры на выполнение работ (оказание услуг) могут быть квалифицированы как гражданско-правовые:

- подрядчик не включается в штатное расписание организации;

- исполняется индивидуально-конкретное задание, например, поручение, заказ. Предметом договора служит конечный результат труда (например, построенное или отремонтированное здание, доставленный груз);
- подрядчик выполняет определённые виды работ или оказывает определённые услуги независимо от его квалификации, специальности, должности, без подчинения внутреннему распорядку организации. Он самостоятельно определяет приёмы и способы выполнения заказа. Важен конечный результат труда — выполнение условий договора надлежащим образом и в согласованный срок;
- подрядчик не обеспечивается социальными пособиями, предусматриваемыми для лиц, работающих по трудовым договорам (например, ему не оплачивается больничный);
- оплачивается результат, а не процесс работы.

Суды в своих решениях указывают на следующие основания, которые свидетельствуют в пользу того, что отношения фактически были трудовыми:

- постоянство работы (договоры на выполнение работы заключались ежемесячно в течение нескольких лет);
- в договоре подряда не указана индивидуально-определённая работа, в обязанности сотрудника входило выполнение работ по озеленению территории, благоустройству и ремонту дорог и тротуаров в зависимости от времени года. Схемы с указанием места проведения работ отсутствовали;
- работник, по существу, выполнял трудовые функции, так как работа не была жёстко связана с той, которая была указана в договоре;
- работник подчинялся правилам трудового распорядка: начало и окончание рабочего дня, а также обеденный перерыв приходились на то же время, что и у лиц, работающих по трудовым договорам. За нарушение дисциплины применялись дисциплинарные взыскания. Согласно статье 189 ТК РФ правила внутреннего трудового распорядка — локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя;

- при приёме на работу соискатель прошёл медицинскую комиссию, перед началом работы он прошёл инструктаж по технике безопасности, на время работы он обеспечивался рабочим инвентарём, а также средствами индивидуальной защиты наравне со штатными работниками;
- заработная плата выплачивалась работнику регулярно в одни и те же сроки, её размер не зависел от объёма и характера работ, указанных в договоре, а зависел от количества отработанных дней за месяц.

Учитывая правовые и педагогические основания, мы полагаем, что с учащимися целесообразно заключать срочные трудовые договора (в том числе на время выполнения определённой работы в ученической производственной бригаде).

В то же время в этом случае они становятся работниками школы, и, следовательно, их труд должен оплачиваться в порядке, предусмотренном локальным актом школы — положением об оплате труда. Поэтому порядок оплаты труда учащихся, занятых в школьном хозяйстве, необходимо предусмотреть в положении об оплате труда работников школы.

### С кем может быть заключён трудовой договор

В соответствии со статьей 63 Трудового кодекса РФ («Возраст, с которого допускается приём на работу») заключать трудовой договор можно с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. Трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет, для выполнения лёгкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, если они получили общее образование, продолжают осваивать основную общеобразовательную программу общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставили школы.

Однако с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключён с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учёбы время лёгкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Такого рода требования о возможности привлечь учащихся к труду лишь с 14-летнего возраста — далеко не новация Трудового кодекса. Положением о порядке и условиях добровольного труда учащихся общеобразовательной и профессиональной школы в свободное от учёбы время, утверждённым постановлением Госкомтруда СССР, Государственного комитета СССР по народному образованию, Секретариата ВЦСПС и Секретариата ЦК ВЛКСМ от 3.06.88 № 343/90-01-490/25/17-30/43/34-а (которое, кстати, сохраняет свою силу и в настоящее время), в пункте 1 содержало обязательные требования для привлечения учащихся к трудовой деятельности:

- могут привлекаться учащиеся общеобразовательных школ, учреждений начального и среднего профессионального образования, достигшие 14-летнего возраста;
- учащиеся могут приниматься на работу на предприятия, в учреждения, организации с согласия одного из родителей (или лица, его замещающего) в свободное от учёбы время;
- учащиеся могут привлекаться для выполнения лёгкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, нормальному развитию и не наносящего ущерба посещаемости учебного заведения.

При этом также следует помнить о норме пункте 14 статьи 50 Закона РФ от 10.07.1992 «Об образовании», согласно которой запрещается привлекать учащихся, воспитанников гражданских образовательных учреждений без согласия учащихся, воспитанников и их родителей (законных представителей) к труду, не предусмотренному образовательной программой.

Таким образом, для приёма на работу в школе-хозяйстве ученик должен подать личное заявление с согласия одного из родителей или законного представителя. При этом важно помнить, что трудовое законодательство требует получения согласия лишь от одного из родителей, в то время как в соответствии с гражданским законодательством (пункт 1 статьи 26 ГК РФ) несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет совершают сделки, за исключением тех, совершение которых входит в объём их дееспособности, с письменного согласия своих законных представителей — родителей, усыновителей, попечителей. Таким образом, для заключения, например, договора подряда, несовершеннолетнему требуется согласие обоих родителей.

Трудовое законодательство не закрепляет формы, в которой должно быть получено согласие одного из родителей на заключение несовершеннолетним трудового договора. Следовательно, это может быть просто согласие, полученное в письменной форме. Аналогично должно быть в письменной форме согласие органа опеки и попечительства (хотя, по нашему мнению, его можно получить сразу на группу учащихся, работающих в школьном хозяйстве).

Кроме того, ученик должен предъявить паспорт и справку медицинского учреждения о состоянии здоровья. Необходимость такой справки обусловлена требованиями статьи 266 Трудового кодекса РФ, согласно которой лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Такие медицинские осмотры осуществляются за счёт средств работодателя.

Наряду с уже рассмотренными документами несовершеннолетний при заключении трудового договора должен представить стандартный набор документов:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учёта — для военно-обязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний — при принятии на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Таким образом, перечень документов, которые должны быть представлены несовершеннолетним при трудоустройстве, весьма расширен по сравнению с обычным перечнем, что, с одной стороны, затрудняет трудоустройство, но с другой — позволяет гарантировать охрану его здоровья и надлежащее их развитие.

Профессии, виды работ и рабочие места, на которых администрация школы планирует использовать труд учащихся в свободное от учёбы время, определяются по согласованию с местными органами по труду и социальным вопросам, а также соответствующими профсоюзными комитетами. Как правило, такое согласование производится также и с соответствующими органами управления образованием. Виды работ должны соответствовать определению лёгкого труда, а работа по данной профессии не должна причинять вред здоровью учащихся, их нормальному развитию. Эти понятия имеют оценочный характер, и конкретизировать их более точно в законе не представляется возможным. Определение той или иной работы как безопасной и не причиняющей вред нравственному развитию возлагается на родителей и органы опеки и попечительства.

В частности, запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Перечень работ, на которых запрещается применять труд работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ с учётом мнения Российской

трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Запрещается также привлекать учащихся к ночным и сверхурочным работам и к работам в выходные дни, к работам сверхрабочего времени, обусловленного трудовым договором. Причём к ночным работам относится работа в период с 22 часов до 6 часов утра (статья 96 ТК РФ), а сверхурочными считаются работы сверхустановленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников (статья 99 ТК РФ).

После заключения трудового договора администрация образовательного учреждения (лагеря труда и отдыха) обязана познакомить учащихся с характером работы, условиями труда, с правилами внутреннего трудового распорядка, разъяснить их права и обязанности. Поступившие на работу учащиеся должны пройти инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, правилам по охране труда и пожарной безопасности, даже если они проходили такой инструктаж в рамках учебного плана.

#### **Работа учащихся в возрасте до 14 лет**

Исходя из положений действующего трудового и гражданского законодательства с учащимися в возрасте до 18 лет, заключать трудовые договора или договора гражданско-правового характера нельзя. В то же время согласно Закону «Об образовании» с их согласия и согласия их родителей они могут привлекаться к труду, не предусмотренному образовательной программой.

Однако при этом ни по трудовым договорам, ни по договорам гражданско-правового характера оплатить работу учащихся, не достигших 14 лет, школе-хозяйству не удастся. В соответствии

с Трудовым кодексом РФ дети моложе 14 лет могут приниматься на работу в организации кинематографии, театры, театральные и концертные организации, цирки для участия в создании и (или) исполнении произведений при согласии одного из родителей (опекуна) и органа опеки и попечительства при условии, что это не нанесёт ущерба их здоровью и нравственному развитию. Обратим особое внимание на то, что виды деятельности, к которым может привлекаться эта категория работников, строго определены в законе: создание и (или) исполнение (экспонирование) произведений. Никакое иное применение навыков и способностей малолетних детей (например, в качестве младшего обслуживающего или технического персонала) не допускается.

Поэтому оптимальный, по нашему мнению, путь материального поощрения учащихся до 14 лет, принимающих участие в работе школьного хозяйства, — дарение им подарков (в том числе и в виде денежных средств).

Кроме того, заработанные учащимися средства (желательно, по решению органов ученического самоуправления) могут быть направлены на спортивные мероприятия, дискотеки, вечера отдыха, экскурсии и т.д.

### **Материальная ответственность учащихся**

На работников в установленных случаях может возлагаться полная материальная ответственность, которая состоит в обязанности возместить работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. Согласно статье 242 ТК РФ работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за:

- умышленное причинение ущерба;
- ущерб, причинённый в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- ущерб, причинённый в результате совершения преступления или административного проступка.

При этом статья 244 ТК РФ запрещает заключать с несовершеннолетними договоры о полной материальной ответственности работников.

### **Продолжительность работы учащихся и оплата труда**

В соответствии со статьёй 92 Трудового кодекса РФ для учащихся установлена сокращённая продолжительность рабочего времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю — для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- 4 часа в неделю — для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет.

Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю. Таким образом, в период каникул продолжительность рабочего времени для учащихся в возрасте от 16 до 18 лет составляет 36 часов в неделю, а для учащихся от 14 до 16 лет — 24 часа в неделю.

В течение учебного года продолжительность рабочего времени уменьшается вдвое: для учащихся общеобразовательных и образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 16 до 18 лет не может превышать 18 часов в неделю, а для учащихся от 14 до 16 лет соответственно — 12 часов в неделю. Работники в возрасте от 16 до 18 лет, не обучающиеся в образовательных учреждениях, могут работать 36 часов в неделю, а в возрасте от 15 до 16 лет — 24 часа в неделю.

При этом в соответствии со статьёй 94 Трудового кодекса РФ, продолжительность

ежедневной работы не может превышать для работников в возрасте от 15 до 16 лет пяти часов, а в возрасте от 16 до 18 лет — семи часов. Для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учёбу с работой, установлены ещё более жёсткие ограничения продолжительности ежедневной работы: в возрасте от 14 до 16 лет — 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет — 3,5 часа.

Таким образом, например, при приёме на работу несовершеннолетнего в возрасте от 16 до 18 лет продолжительность его работы не может превышать семи часов в день и 35 часов в неделю. Следовательно, при пятидневной рабочей неделе они могут выполнять свои трудовые функции по семь часов в день. Однако если этот подросток совмещает работу с учёбой, то он может работать не более 17,5 часа в неделю и не более четырёх часов в день. Соответственно при пятидневной рабочей неделе в течение учебного года его рабочий день не должен быть более 3,5 часа.

В соответствии со статьёй 271 Трудового кодекса РФ при повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учётом сокращённой продолжительности работы. Если учащиеся допущены к сдельным работам, их труд оплачивается по установленным сдельным расценкам. При этом работодатель может устанавливать им за счёт собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращённой продолжительности рабочего времени.

Например, если общая норма выработки на восьмичасовую смену для обычного работника составляет 240 деталей, то для подростка от 16 до 18 лет норма выработки будет составлять 210 заготовок (пропорционально установленной семичасовой рабочей смене), а для подростков от 15 до 16 лет —

150 единиц (пропорционально пятичасовой рабочей смене).

Таким образом, оплата труда учащихся, принятых на работу в свободное от учёбы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. При этом ставки оплаты труда и нормы выработки утверждаются самой школой-хозяйством. Труд учащихся также может быть организован на основе бригадной формы с оплатой по конечному результату.

Учитывая, что с 1 января 2009 г. минимальный размер оплаты труда установлен в размере 4330 рублей, минимальные размеры оплаты труда учащихся, выработавших установленную им норму рабочего времени, должны превышать минимальный размер оплаты труда, скорректированный с учётом сокращённой продолжительности времени, установленной с учётом возраста учащихся. Например, для учащихся в возрасте от 14 до 16 лет оплата труда должна превышать 2598 рублей ( $4330 / 40 \times 24$ ) в месяц при условии работы 24 часа в неделю.

Школа-хозяйство в своих локальных актах может устанавливать доплаты к заработной плате учащихся, а также предоставлять им иные дополнительные льготы и компенсации.

Выплата заработанных средств должна осуществляться ежемесячно в установленный по согласованию сторон срок.

Труд учащихся может быть также организован на условиях неполной рабочей недели или по гибкому графику по их просьбе. Отличие неполного рабочего времени от сокращённого рабочего времени для учащихся заключается в том, что ещё более сокращается продолжительность рабочей недели. В этом случае оплата труда производится пропорционально отработанному

времени или в зависимости от выполненного объёма работ, то есть минимальная сумма, которая должна быть выплачена учащемуся, ещё больше уменьшается.

### **Выдача заработной платы в натуральном виде**

Весьма осторожными следует быть с выдачей заработной платы в натуральном виде. Обычно в школах это не оформляется надлежащим образом, поэтому если не уплатили налоги — возможны проблемы от налоговых органов, но кроме того, выдача заработной платы в натуральном виде может стать нарушением и трудового законодательства.

Согласно статье 131 ТК РФ в соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству России и международным договорам. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы.

Таким образом, в натуральной форме в виде оплаты труда выдать можно не более 20% заработной платы учащихся. При этом с суммы заработной платы,

выданной в натуральной форме, необходимо в обычном порядке уплатить подоходный налог (НДФЛ) и начислить и уплатить единый социальный налог (ЕСН). Иными словами, ещё более трети стоимости выданной в натуральной форме оплаты труда учащихся придётся уплатить государству (в лице налоговых органов).

В результате получается, что выгоднее вместо оплаты труда в натуральной форме делать подарки учащимся продукцией школы-хозяйства. Причём это можно делать легально и без последствий, так как оцениваться подарки могут по себестоимости продукции (естественно, что она существенно ниже продажной цены), а подарки до 4000 рублей согласно пункту 28 статьи 217 НК РФ не подлежат обложению НДФЛ. При вручении подарков стоимостью свыше 4000 руб. школа-хозяйство также не должна удерживать НДФЛ, так как налог уплачивает сам налогоплательщик (подпункт 7 пункта 1 статьи 228 НК РФ). Проблема уплаты налога несовершеннолетними — предмет отдельного непростого разговора.

При этом даже если придётся заплатить НДФЛ с подарка учащемуся стоимостью более 4000 рублей, в любом случае нет необходимости платить ЕСН, если между учащимся и школой-хозяйством нет трудового договора или договора гражданско-правового характера. **НО**