Спрашивали- отвечаем

**Вопрос**: ***Можно ли устанавливать испытательный срок при приеме на работу пенсионера?***

**Ответ**: Трудовой кодекс РФ (далее — ТК РФ) не запрещает устанавливать при приеме на работу пенсионера срок испытания. Продолжительность испытания зависит от вида договора.

 При заключении трудового договора на неопределенный срок испытание не должно превышать трех месяцев (ч. 5 ст. 70 ТК РФ).

 Если пенсионер устраивается на должность руководителя, заместителя руководителя или главного бухгалтера, а также руководителя филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, продолжительность испытания может увеличиваться до шести месяцев (ч. 5 ст. 70 ТК РФ).

 При заключении срочного трудового договора на срок от двух до шести месяцев или на период выполнения сезонных работ срок испытания не может превышать двух недель (ч. 6 ст. 70 ТК РФ). Испытание не устанавливается только при заключении срочного трудового договора на срок до двух месяцев (ст. 289 ТК РФ).

 Работодателю необходимо помнить, что отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

 В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы (ч. 2 ст. 70 ТК РФ).

**Вопрос**: ***Какими нормативными правовыми документами регламентируется работа библиотек в летнее время?***

**Ответ**: В соответствии со ст. 26 Федерального закона от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ «О библиотечном деле» трудовые отношения работников библиотек регулируются законодательством Российской Федерации о труде, следовательно, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее –ТК РФ).

 В ст.91 ТК РФ сказано, что рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя (п. 1.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе").

 Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем), которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.  При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

 Режим работы организации следует отличать от режима рабочего времени, поскольку они могут не совпадать.

 Режим работы государственных и муниципальных учреждений культуры устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации по решению соответственно органов исполнительной власти субъектов РФ либо органов местного самоуправления с учетом потребностей местных жителей и интенсивности посещений этих организаций.

 Переход учреждения культуры на летний режим работы возможен (например, в летнее время устанавливаются иные выходные дни организации), он также устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка по решению органов исполнительной власти субъекта РФ или органов местного самоуправления в зависимости от того, в чьем подчинении находится организация. Но при любом режиме работы учреждения культуры в обязательном порядке должна соблюдаться норма рабочего времени для работников – 40 часов в неделю; для женщин, работающих в учреждениях культуры в сельской местности, – 36 часов в неделю.

 Необходимо также отметить, что в учреждениях культуры, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, что следует отразить в правилах внутреннего трудового распорядка. В этом случае время приема пищи включается в рабочее время и подлежит оплате.

**10.10.2017. Оленева Ольга Ивановна:**

*Я не знаю как защитить себя. Уволена по п.5. ст.81 ТК РФ.*

*Я была членом Профсоюзной организации. Пропустила сроки на обращение .*

 Увольнение, если оно произведено незаконно, можно оспорить только в судебном порядке. Чтобы восстановили срок для защиты, необходимо при подаче иска подготовить ходатайство о восстановлении срока, пропущенного по уважительным причинам (болезнь и т.п.). Оказать Вам бесплатную помощь в подготовке искового заявления и ходатайства могут в краевой профсоюзной организации работников культуры.

 Ваше членство в профсоюзе прекращается, если Вы в течение 3 месяцев не уплачиваете профсоюзные взносы.

 Если Вас сняли с учета в первичной профсоюзной организации по месту работы, то Вы вправе встать на учет в любой другой организации профсоюза, обратившись в краевую профсоюзную организацию работников культуры.

**03.10.2017. Торопова Лариса Анатольевна:**

 *Просим вас дать разъяснения по начислению заработной платы работникам образовательных учреждений, работающих по графику сменности (сторожа). При начислении заработной платы бухгалтер на доплачивает работнику МРОТ, ссылаясь на то, что он не выработал норму рабочего времени (хотя отработал полный месяц). Правомерно ли это?*

 На основании статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует региональное соглашение о минимальной заработной плате или на которого распространено указанное соглашение, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Как правило, при сменной работе допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год (ч. 1 ст. 104 ТК РФ).

#  График сменности составляется исходя из нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. Однако в пределах учетного периода (продолжительностью более 1 месяца) число рабочих часов в конкретном месяце может отличаться. Следовательно, при суммированном учете норма рабочего времени отрабатывается за учетный период.

#  В том случае, если по графику сменности сторож отработал нормальное число рабочих часов за учетный период, то он полностью отработал норму рабочего времени и выполнил нормы труда (трудовые обязанности). Соответственно месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в субъекте Российской Федерации, и подлежит доплате до уровня МРОТ.

**14.07.2017. Член профсоюза:**

 *Здравствуйте! Что делать в случае, если руководитель профсоюзной организации не дает на ознакомление учредительных документов, не отчитывается по выполненной работе, не дает информацию о распределении денежных средств и прочую информацию о текущем состоянии деятельности профсоюза. Дополнительно, выявлены случаи, когда отчисления в профсоюзный фонд производятся без заявления сотрудников. Как отследить данную ситуацию? Как можно воздействовать на руководителя организации?*

 Учредительным документом профсоюзной организации является Устав Профессионального союза работников культуры. Согласно Уставу профком ежегодно отчитывается о своей деятельности на профсоюзном собрании (конференции), в том числе об исполнении сметы доходов и расходов по профсоюзному бюджету первичной организации Профсоюза. Председатель первичной профсоюзной организации обеспечивает подготовку и проведение профсоюзных собраний (конференций), заседаний профсоюзного комитета, отвечает за выполнение принимаемых решений и постановлений вышестоящих профорганов (п.2.1. ст.31 устава). Руководитель первичной профсоюзной организации обязан принимать меры для обеспечения гласности и учета мнения членов профсоюза в работе первичной организации Профсоюза (п.2.6. ст.31 устава).

 Член профсоюза вправе внести в профком предложение об информировании работников о деятельности первичной профсоюзной организации (собрании или конференции).

**28.03.2017. Председатель цехкома:**

 Р*аботодатель обязывает всех сотрудников работать до 20:00 ежедневно, хотя рабочий день до 18:00. Как можно защитить работников, при моем обращении к начальнику он предложил всем не согласным уволиться. Подскажите, каким образом я председатель цехкома могу защитить работников. Я составил служебную записку на имя ГД, попал к нему на прием, там ГД мне сообщил, что он ничего не боится, платить за сверхурочные он не будет, и все будут работать, как он сказал. Я не представляю, с чего я могу начать, как я могу отстоять интересы сотрудников, прошу, подскажите что делать.*

 Обращаем Ваше внимание, что выбор определенного варианта защиты трудовых прав зависит от конкретной ситуации. В соответствии с уставом отраслевого профсоюза представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организации осуществляет выборный коллегиальный орган – профсоюзный комитет.

 Представляя интересы членов профсоюза, Вы, как председатель цехкома, вправе внести предложения профсоюзному комитету по рассмотрению вопроса о нарушении работодателем трудового законодательства. Следует отметить, что на заседание профкома целесообразно пригласить представителя работодателя с целью уточнения необходимой информации по изменению режима рабочего времени и т.п. Профком, рассматривая вопрос, на основании части 1 статьи 370 ТК РФ может принять решение о выдаче работодателю требования об устранении конкретных нарушений трудового законодательства. Обязанность работодателя рассматривать требования профкома и принимать меры по устранению нарушений предусмотрена частью 2 статьи 22, частью 2 статьи 370 ТК РФ. Действующее законодательство устанавливает и другие эффективные способы защиты трудовых прав работников. Статья 19 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" предоставляет профсоюзам право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде.

 Соответствующая профсоюзная организация или любой член профсоюза вправе ходатайствовать перед правовой инспекцией труда территориальной организацией отраслевого профсоюза о проведении проверки соблюдения трудового законодательства в Вашей организации. Профсоюзные инспекторы труда вправе направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения (ч. 6 ст. 370 ТК РФ).

 Если работники самостоятельно или с участием профкома не добились устранения нарушений прав членов профсоюза, то комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть заявление работника или заявление профкома , в интересах работника, о взыскании заработной платы за время выполнения сверхурочных работ (ч. 2 ст. 385 ТК РФ, ч. 1 ст. 23 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ).

 Согласно части 1 статьи 384 Трудового кодекса Российской Федерации состав комиссии по трудовым спорам должен быть сформирован из равного числа представителей работников и работодателя (ч. 1 ст. 384). Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению работодателем в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

 В случае неисполнения работодателем указанного решения комиссия по трудовым спорам выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом (ст. 389 ТК РФ).

 Важно! Действия профкома по восстановлению нарушенных прав работников будут эффективны в случае немедленного реагирования на принятое работодателем решение по изменению режима рабочего времени и отказе в оплате сверхурочных работ.

**11.05.2016. Данько Вадим Алексеевич:**

*1). Имеет ли право председатель комитета профсоюза отказаться принимать и даже регистрировать коллективное заявление работников, адресованное на его имя, мотивируя тем, что жалобы на нарушение прав работников решаются иным путём, согласно внутренних нормативных актов предприятия?*

*2). Имеет ли право профком дать согласие на административное наказание члена профкома, не потребовав от него письменных или личных разъяснений по существу нарушения?*

Председатель первичной профсоюзной организации не имеет права отказывать в регистрации коллективного заявления работников – членов профсоюза. Заявление может быть направлено по почте заказным письмом с уведомлением (копия заявления – в вышестоящую организацию отраслевого профсоюза).
 Вопросы привлечения к административной или дисциплинарной ответственности не относятся к компетенции профкома, за исключением случаев принятия решения при увольнении работника по основаниям, предусмотренным частью 5 статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации.
 Так, увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.
Задача профкома – прежде всего – представлять и защищать интересы работников!

**07.04.2016. Фадеенко Иван Юрьевич:**

 *Добрый день! Может ли профсоюзная организация предприятия, обратиться в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов членов профсоюза по их просьбе?*

В силу части 1 статьи 23 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в случаях нарушения законодательства о труде первичная профсоюзная организация вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе обращаться в суд с заявлениями в защиту их трудовых прав.

**15.01.2017. Гетманцев Андрей Васильевич:**

*Работаю с 1981 года.В профсоюзе с 1979 года.*

*Лозунг "Защита" Занятость" 'Зарплата" перестал работать.*

*Сокращения массовые и не смотрят на то, что ты в профсоюзе.*

*Меня сокращают 4 февраля. Так может ли профсоюз Защитить?*

В силу части 1 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, выборный орган первичной профсоюзной организации рассматривает направленные работодателем документы, являющиеся основанием для принятия указанного решения, и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

В случае проведения процедуры сокращения численности или штата работников профсоюзный комитет контролирует соблюдение работодателем прав работников, предусмотренных трудовым законодательством, соблюдение условий Отраслевого соглашения и коллективного договора организации. В частности, при переводе работников на другую имеющуюся у работодателя работу с учетом их образования, квалификации, опыта работы, состояния здоровья, по предоставлению времени для поиска работы.

**24.10.2017. Ирина Юрьевна:**

*Может ли первичная профсоюзная организация, не являющееся юридическим лицом обратиться в суд с иском об отмене приказа о сокращении штата работников организации.*

На основании части 2 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению штата работников организации производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

При нарушении трудового законодательства профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры (ст. 23 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

Необходимо иметь в виду, что в случае наличия коллективного трудового спора, суд не является органом, уполномоченным на его рассмотрение.

Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в порядке, предусмотренном главой 61 ТК РФ.

Для оказания практической помощи в подготовке искового заявления в защиту трудовых прав работников Вы можете обратиться в территориальную организацию отраслевого профсоюза.

**15.04.2014. Смирнов Сергей Иванович:**

*Обязан ли учитель быть членом профсоюза? Какие преимущества у члена профсоюза?*

 Если у Вас имеется страховка на все случаи жизни и достаточно времени, здоровья, денег,  чтобы в одиночку защищать свои интересы и интересы своей семьи по зарплате, пособиям, пенсии, социальным льготам, в т.ч. по ЖКУ в отношениях с руководителем организации и  органами власти, то членом профсоюза быть не нужно.  Преимущества члена профсоюза определяются Трудовым кодексом (например, ст.82, 373), уставом Профсоюза работников культуры.

**10.11.2017. АНИСАХАРОВА ИННА АЛЕКСАНДРОВНА :**

*1960 году я состояла в профзоюзе. расчет за этот год зарплаты в архиве потеряли, из за этого повлияло на зарплату нашего участка. мне посоветовали найти архив профсоюза наших карточках.*

 В случае утраты первичных бухгалтерских документов к документам, подтверждающим заработную плату работника на конкретном предприятии, могут быть отнесены партийные, профсоюзные, комсомольские билеты, учетные карточки членов партии, комсомола и профсоюза, другие документы - при наличии отметок о выплате членских взносов с заработной платы.

Пример из опыта территории:

**02.11.2017. Буренков Юрий Николаевич:**

*1. Законно ли производить расчёт часовой тарифной ставки преподавателя высшей категории образовательного учреждения СПО без учета надбавки? Прошу привести пример расчёта часовой тарифной ставки преподавателя высшей категории учреждения СПО. В каких случаях допустимо осуществлять расчёт заработной платы преподавателя высшей категории, применяя лишь базовую тарифную ставку (без учёта надбавки за квалификационную категорию). 2. Является ли законным отсутствие финансирования в соответствии с приказом Минздравсоцразвития от 29.12.2007 года № 818 части фонда оплаты труда образовательного учреждения СПО, направляемого на стимулирующие и компенсационные выплаты преподавателям? 3. Каким законом или подзаконным актом в настоящее время устанавливается обязанность финансирования стимулирующих и компенсационных выплат преподавателям образовательного учреждения СПО? 4. Какой орган государственной власти должен решить вопрос о необходимых объёмах финансирования части фонда оплаты труда, направляемого на стимулирующие и компенсационные выплаты преподавателям образовательного учреждения СПО?*

 Согласно информации, полученной на официальном сайте, финансовое обеспечение выполнения государственного задания государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением осуществляется в виде субсидий из областного бюджета Тверской области (п. 8.11. устава). Регулирование заработной платы работников организаций бюджетной сферы органами государственной власти субъектов Российской Федерации осуществляется, в том числе, с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016 г., протокол № 11 (далее - рекомендации). На основании пункта 36 раздела IX рекомендаций при формировании систем оплаты труда педагогических работников сферы образования в 2017 году органам государственной власти субъектов Российской Федерации необходимо учитывать, что при заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с преподавателями организаций, осуществляющими образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования (п. 2.8.2. приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601), обеспечивается включение в них условий, связанных с: размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от фактического объема учебной нагрузки (то есть с размером ставки заработной платы, установленным с учетом ее повышения за наличие квалификационной категории, а также по иным основаниям повышения, предусмотренным системой оплаты труда, в результате которых устанавливается ее новый размер); размером заработной платы, исчисленным с учетом фактического объема учебной нагрузки; размерами и факторами, обуславливающими получение выплат компенсационного характера; размерами и условиями выплат стимулирующего характера. Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации (Информационное письмо Центрального Совета Общероссийского Профсоюза образования от 10.01.2017 №2 о комментарии к рекомендациям) предлагает исчисление оплаты труда указанных выше категорий педагогических работников осуществлять из размеров ставок заработной платы, установленных по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов или процентов (в том числе за квалификационные категории). Применение повышающих коэффициентов, либо повышение оплаты в процентах (в частности, за квалификационные категории), рекомендуется осуществлять: - к размеру оплаты труда, исчисленному с учетом фактического объема преподавательской (педагогической) работы (учебной нагрузки) из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ, педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год). При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов (либо на повышение оплаты в процентах) по нескольким основаниям их размеры по каждому основанию определяются без учета других повышающих коэффициентов, а затем суммируются. Пример. Преподавателю образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования, при норме часов педагогической работы 720 часов в год за ставку заработной платы установленную по квалификационному уровню ПКГ, установлен годовой объем учебной (преподавательской) работы (учебной нагрузки), составляющий 1200 часов. Оплата труда такого преподавателя за учебную нагрузку определяется на начало учебного года в виде средней месячной заработной платы путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему фактический объем годовой учебной нагрузки, деления полученного произведения на 10 учебных месяцев и умножения на повышающий коэффициент (повышение оплаты в %, на сумму повышений, установленных в коэффициентах или %). Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки, составляющей 72 часа (720:10 учебных месяцев), т. е. по следующей формуле: Чст=Cm: 72, Чст - размер часовой ставки заработной платы преподавателя; Cm - размер ставки заработной платы преподавателя в месяц за норму 720 часов педагогической работы в год; 72 - среднемесячная норма учебной нагрузки преподавателя. Среднемесячная заработная плата преподавателя за фактический годовой объем учебной нагрузки исчисляется по следующей формуле: Срмз= (Чст х 1200): 10 х Пк, где: Срмз - средняя месячная заработная плата преподавателя, исчисленная за фактический годовой объем учебной нагрузки; Чст - размер часовой ставки заработной платы преподавателя; 1200 - фактический годовой объем учебной нагрузки преподавателя; 10 - количество учебных месяцев. Пк - Повышающий коэффициент (повышение оплаты в %, сумма повышений, установленных в коэффициентах или %) к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема учебной нагрузки из размера ставки, установленной по квалификационному уровню ПКГ. Исчисленная таким образом среднемесячная заработная плата преподавателя за фактическую годовую учебную нагрузку выплачивается ежемесячно независимо от ее объема в каждом учебном месяце. При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. С 1 сентября 2017 года порядок и условия оплаты труда в государственных образовательных организациях Тверской области и организациях, подведомственных Министерству образования Тверской области установлены Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в отдельных организациях сферы образования, утвержденное постановлением Правительства Тверской области от 18.08.2017 № 247-пп (далее – положение). На основании пункта 1.3 положения условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор. В соответствии с указанным положением (разделы 10 и 11) определены порядок и условия установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам организаций образования. Согласно пункту 11.10 положения объем части фонда оплаты труда организации образования, направленный на эти цели, определяется ежегодно исполнительным органом государственной власти Тверской области, в подведомственности которого находятся организации образования. Проверку соблюдения установленного порядка финансового обеспечения организации образования проводят органы, наделенные полномочиями по осуществлению государственного (муниципального) контроля - Контрольно-счетная палата. Фонд оплаты труда в организациях образования Тверской области определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных законом Тверской области об областном бюджете. Порядок планирования фонда оплаты труда в подведомственных организациях образования утверждается нормативным правовым актом исполнительного органа государственной власти Тверской области, в подведомственности которого находится организация образования (раздел 12 положения). В частности согласно приложению 14 к закону Тверской области от 29.12.2016 № 105-ЗО "Об областном бюджете Тверской области на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов" в рамках Государственной программы Тверской области "Развитие образования Тверской области" на 2015 - 2020 годы» (подпрограмма «Развитие системы профессионального образования Тверской области» бюджетным организациям предоставлены субсидии на 2017 год в размере 1 161 904, (тыс. руб.). Конкретное распределение сумм финансирования организаций образования рассматривается при обсуждении областного бюджета в рамках согласительных процедур, в которых участвует Тверская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (г. Тверь, ул. Вагжанова, 14, тел.: 8 (4822) 34-72-15, http://eseur-tver.ru).

**14.07.2017. Член профсоюза:**

*Здравствуйте. С 2002 года работаю водителем и состою в Профсоюзе. Мне хотелось бы задать вопрос: Почему, работая по 11 часов в сутки 30 дней подряд мы получаем мизерную зарплату? Почему наш Профком, не может помочь нам в решении этой проблемы? Сможете ли вы, нам помочь?*

 На основании части 4 статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Нормальная продолжительность рабочего времени водителей не может превышать 40 часов в неделю (п. 7 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утв. приказом Минтранса РФ от 20.08.2004 № 15, далее - Положение). В тех случаях, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, водителям устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов (п. 8 Положения). По общему правилу, установленному пунктом 9 Положения, при суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) водителей не может превышать 10 часов. Трудовой кодекс РФ предоставляет работодателю право привлекать работника к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени (ст.ст. 97, 101). При этом доплата за сверхурочную работу должна производиться по правилам, установленным статьей 152 ТК РФ - за первые 2 часа работы - не менее чем в полуторном размере; - за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Если оплата сверхурочных работ не произведена, то Вы вправе обратиться к работодателю с письменным заявлением об оплате сверхурочной работы. Отказ работодателя Вы вправе обжаловать в комиссии по трудовым спорам (если она имеется в организации), либо в судебном порядке в течение трехмесячного срока со дня, когда узнали о нарушении трудовых прав (ст. 382, ст. 392 ТК РФ).

**Важно!** Профсоюзный комитет обязан защищать социально-трудовые права и интересы работников-членов профсоюза. В случае невыполнения уставных обязанностей члены профсоюза могут переизбрать членов профкома в порядке, установленном уставом отраслевого профсоюза. В случае нарушения трудовых прав работники-члены профсоюза вправе обращаться за оказанием юридической помощи в любой профсоюзный орган, в том числе в территориальную организацию отраслевого профсоюза.

**06.07.2017. Член профсоюза:**

*В приказе Минорбнауки от 11.05.2016 года говорится: При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором может быть предусмотрен свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям. Можем ли мы при составлении коллективного договора написать : При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка предусмотреть для работников, имеющих нагрузку менее 26ч в неделю, свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям. Какими нормами ТК РФ мы можем пользоваться, что бы настоять на своем? Работодатель не принимает этот пункт коллективного договора.*

 Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 9 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом необходимо учитывать, что в силу части 3 статьи 43 ТК РФ действие коллективного договора распространяется на всех работников организации. Согласно части 2 пункта 2.4 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 (далее - Особенности), в коллективном договоре рекомендуется предусматривать свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям. Указанная норма распространяется на работников, ведущих преподавательскую работу. Их обязательное присутствие в организации не требуется в дни недели, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату (ч.1 п. 2.4 Особенностей). Обращаем Ваше внимание, что при заключении коллективного договора в организациях, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, обязательно к применению Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы, регламентирующее вопросы рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций (раздел VI). Для получения практической помощи по составлению проекта коллективного договора Вы вправе обратиться в территориальную организацию Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации. Согласно пункту 3 статьи 28 Устава территориальная организация профсоюза уполномочена оказывать содействие по заключению и выполнению коллективных договоров, в том числе по установлению условий, регулирующие вопросы рабочего времени и времени отдыха.

**03.07.2017. Петенак Юлия Ивановна:**

*Здравствуйте, ко мне было применено дисциплинарное взыскание "замечание", я являюсь уполномоченным по охране труда. ФЗ 10 ст 25 п4 гласит, что применять ДВ к уполномоченному по охране труда можно только с согласия профсоюза. К тому же, в нашей организации есть "Положение об уполномоченных по охране труда" где так же прописано обязательство согласия профсоюза на ДВ. В личной беседе председатель профсоюза сказал, что о ДВ он не знал. В Приказе о ДВ так же нет согласования с профсоюзом. Где должно быть отражено согласие профсоюза на дисциплинарное взыскание и могу ли я просить аннулировать Приказ на ДВ в связи с несоблюдением ФЗ 10 и "Положения о работе уполномоченных по охране труда"?*

 Правовой статус уполномоченного по охране труда определен в Типовом положении об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза, приложение к постановлению Исполкома ФНПР от 18.10.2006 № 4-3 (далее – Типовое положение).

 Согласно пунктам 1.1, 1.6, 5.2, 5.3 Типового положения уполномоченный по охране труда - это должностное лицо, избранное на общем профсоюзном собрании (конференции) работников организации, прошедшее обучение в образовательных центрах по охране труда с выдачей удостоверения установленного образца, осуществляющее профсоюзный контроль за соблюдением требований охраны труда в организациях, в которых работают члены профсоюза. Пункт 5.6. Типового положения устанавливает ответственность работодателя за нарушение прав уполномоченного или воспрепятствование его законной деятельности в порядке, установленном законодательством. В случае привлечения уполномоченного профсоюза по охране труда к дисциплинарной ответственности работодатель, руководствуясь частью 4 статьи 25 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", обязан запросить согласие у выборного органа первичной профсоюзной организации. В соответствии с указанной нормой работодатель представляет в первичную профсоюзную организацию копию приказа о наложении дисциплинарного взыскания, копии объяснений работника по факту дисциплинарного проступка, а также копии документов, подтверждающих совершение дисциплинарного проступка, обусловленного нарушением трудовых обязанностей и не связанного с осуществлением деятельности в качестве уполномоченного по охране труда. Решение выборного органа первичной профсоюзной организации оформляется протоколом заседания, на котором рассматривался данный вопрос. Нарушение работодателем процедуры наложения дисциплинарного взыскания является основанием отмены приказа о наложении дисциплинарного взыскания. Работодатель вправе отменить приказ как по собственной инициативе, так и в связи с письменным заявлением работника. Вопрос о нарушении работодателем трудового законодательства может быть рассмотрен на заседании профсоюзного комитета. На основании части 1 статьи 370 Трудового кодекса Российской Федерации профком может принять решение о выдаче работодателю требования об устранении нарушения трудового законодательства. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания работник (или профсоюзная организация в интересах работника) вправе обжаловать в комиссии по трудовым спорам (если она имеется в организации), либо в судебном порядке в течение трехмесячного срока со дня, когда он узнал о нарушении трудовых прав (ст. 382, ч. 1 ст. 391, ст. 392 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

**27.04.2017. Преподаватель:**

*Разъясните, пожалуйста, наши трудовые права при нахождении в служебных командировках при проведении полевых студенческих практик. Положены ли преподавателям и студентам выходные дни во время полевых практик, и если да, то в каком количестве и с какой частотой? Является ли нарушением трудовых прав отмена выходных дней для студентов и преподавателей во время проведения полевых практик без их согласия? Предусмотрена ли законодательством компенсация за отсутствующие выходные, и если да, то какая именно? Требуется ли согласие сотрудников на работу в выходной день?*

 В настоящее время проведение практики студентов, получающих высшее образование, регулируется Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ), а также иными нормативными правовыми актами по данной сфере регулировании, например, Положением о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования, утв. приказом Минобрнауки России от 27.11.2015 № 1383, (далее – Положение). Пункт 9 Положения определяет способы проведения практики. В частности, выездная практика проводится вне населенного пункта, в котором расположена организация. В случае необходимости создания специальных условий для ее проведения выездная производственная практика может проводиться в полевой форме. Рабочий график (план) проведения практики составляет руководитель практики от организации (п. 12 Положения). Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утверждены приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536. В частности, режим рабочего времени лиц из числа профессорско-преподавательского состава организаций, реализующих образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы, в пределах 36-часовой рабочей недели определяется в зависимости от занимаемой должности с учётом выполнения ими учебной (преподавательской), воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом (п. 7.1). Так, пунктом 5.6. Положения о порядке проведения практики студентов факультета вычислительной математики и кибернетики МГУ им. М.В. Ломоносова (от 14.03.2012) установлено, что учебная нагрузка преподавателей на период учебной практики определяется исходя из количества учебных педагогических часов (недель), предусмотренных учебным планом, и формы проведения практики (не более 40 часов в неделю на камеральной и 9 часов в день на полевой практике). Соответственно, установленный преподавателям режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели и чередование рабочих и нерабочих дней при прохождении практики обучающимися (ст. 100 Трудового кодекса Российской Федерации). По общему правилу работа в выходные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ч. 1 ст. 113). Привлечение работников к работе в выходные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя (ч. 2 ст. 113). Компенсация за работу в выходные дни установлена статьей 153 ТК РФ: оплата труда не менее чем в двойном размере либо оплата труда в одинарном размере с предоставлением другого неоплачиваемого дня отдыха. Обращаем Ваше внимание! Если производственная практика проходит в режиме сменной работы, то оплата за рабочее время, приходящееся на выходные дни, производится в обычном порядке.

***Вопрос****: как оформить трудовые отношения с педагогическим работником, осуществляющим трудовую деятельность в детской музыкальной школе по двум должностям - преподавателя и концертмейстера?*

**Ответ**: на основании ст. 282 ТК РФ «Совместительство — выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время». Преподаватель и концертмейстер - различные педагогические должности, имеющие различные должностные обязанности, нормы часов. Если педагогический работник принят на работу по должности «преподаватель», с ним заключается трудовой договор как с основным работником. Выполнение трудовой деятельности по должности «концертмейстер» в таком случае для данного педагогического работника будет совместительством и требует заключения второго трудового договора - как с совместителем. В каждом из этих договоров устанавливаются права и обязанности работника, учебная нагрузка, другие условия трудовой деятельности по каждой из должностей.

 Трудовая деятельность (учебная работа) данного работника по двум должностям осуществляется на основании расписания учебных занятий. В тарификации учебная нагрузка данного педагогического работника устанавливается по двум должностям.

 По вопросу педагогической работы с дополнительной платой уточняем, что в подпункте е) пункта 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 указано, что не считается совместительством и не требует заключения другого трудового договора педагогическая работа с дополнительной платой. Дополнительная плата осуществляется по той же должности. Например, дополнительная плата за выполнение работы по замене учебных часов отсутствующего преподавателя.

**Вопрос**: *в каких случаях сотрудникам учреждений культуры запрещено совмещать должности?*

**Ответ**: Сотрудник не может совмещать одноименные должности и профессии. Совмещение означает дополнительную работу по другой профессии или должности. Этим оно отличается от временного исполнения обязанностей отсутствующего сотрудника, при котором сотрудник может исполнять обязанности как по одноименным, так и по разным должностям. Это следует из положений ч.2 ст.60.2 ТК РФ.

Дополнительные ограничения на совмещение должностей действуют для руководителей учреждения:

* руководитель не должен входить в состав органов, осуществляющих функции контроля и надзора в данной организации, т.е. он не может совмещать обязанности ревизора, аудитора и т.п.;
* руководитель не может совмещать должность главного бухгалтера.

Такой порядок предусмотрен ч.2 ст.276 ТК РФ .

**Вопрос***: В связи с запретом заемного труда с 01 января 2016 года имеет ли право работодатель приглашать для работы «заемный персонал»?*

 **Ответ**: С 1 января 2016 года в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 05.05.2014 N116-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ" введено легальное определение заемного труда - это труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника /ст. 56.1 ТК РФ/.

 Нормы ст.56.1 ТК РФ вводят также полный запрет на любой вид заемного труда в Российской Федерации.

 Однако для ряда случаев предусмотрены исключения. Таким исключением из запрета, установленного ст. 56.1 ТК РФ, является деятельность, которая Трудовым кодексом именуется не заемным трудом, а деятельностью по предоставлению труда работников (персонала). Особенности регулирования труда таких работников, которых работодатель временно направляет к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), устанавливаются гл. 53.1 Трудового кодекса РФ /введена тем же Федеральным законом от 05.05.2014 г. № 116-ФЗ/.

Лица, которые смогут пользоваться нормами этой главы, указаны в Законе РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации". Согласно ст.18.1 данного Закона к ним относятся:

* частные агентства занятости - юридические лица, зарегистрированные на территории РФ и прошедшие аккредитацию на право осуществления данного вида деятельности, проводимую уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Особенности регулирования труда работников, временно направляемых к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) частным агентствам занятости, устанавливаются Трудовым кодексом РФ (глава 53.1);
* другие юридические лица, установленные федеральным законом, которые на время могут предоставлять своих работников с их согласия аффилированной организации (юридическое лицо, способное оказывать влияние на деятельность юридического лица, осуществляющего предпринимательскую деятельность) или компании, с которой у нее заключено акционерное соглашение. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) Трудовым кодексом не устанавливаются – ст.341.3 ТК РФ является бланкетной и отправляет к специально принимаемому по данному вопросу федеральному закону. В настоящее время соответствующий федеральный закон еще не принят.

Для справки:

 Ст. 18.1 Закона о занятости устанавливает обязательные условия по специальной аккредитации частных агентств занятости, такие как:

* наличие уставного капитала в размере не менее 1 млн. руб.;
* отсутствие задолженности по уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджет;
* наличие у руководителя частного агентства занятости высшего образования, а также стажа работы в области трудоустройства или содействия занятости населения в Российской Федерации не менее двух лет за последние три года;
* отсутствие у руководителя частного агентства занятости судимости за совершение преступлений против личности или преступлений в сфере экономики.

 В качестве частных агентств занятости, осуществляющих деятельность по предоставлению труда работников (персонала), не могут выступать субъекты предпринимательства, применяющие специальные налоговые режимы.

 Таким образом с 1 января 2016 года работодатели имеют законное право приглашать к себе работников (персонал), с которыми они не будут состоять в трудовых отношениях, через частные агентства занятости, прошедшие специальную аккредитацию, но только исключительно в двух случаях (ст.341.2 ТК РФ):

* для временного исполнения обязанностей отсутствующих работников, за которыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами сохраняется место работы;
* для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг.

 При этом согласно п.10 ст.18.1 Закона о занятости, если число работников, привлекаемых по договору о предоставлении труда работников (персонала) для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг, превышает 10% от среднесписочной численности работников принимающей стороны, решение о заключении подобного договора принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимающей стороны в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для принятия локальных нормативных актов.

 Новая процедура осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) /передается труд, а не люди/ установлена статьей 18.1 Закона о занятости. Она состоит в следующем: работодатель (частное агентство занятости; другие юридические лица, установленные федеральным законом) временно направляет своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющемуся работодателем данных работников, для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны. Такой способ управления персоналом также называют аутстаффингом.

 Указанная деятельность осуществляется по договору о предоставлении труда работников (персонала), по которому:

* исполнитель направляет временно своих работников с их согласия к заказчику для выполнения этими работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем заказчика,
* а заказчик обязуется оплатить услуги исполнителя и использовать труд работников в соответствии с трудовыми функциями, определенными трудовыми договорами, заключенными этими работниками с исполнителем.

Непосредственно сторонами данного договора являются:

* исполнитель – лицо, заключившее трудовой договор с работником, который направляется для выполнения определенных в заключенном с ним трудовом договоре трудовых функций к заказчику;
* заказчик – лицо, к которому направляется работник для исполнения указанных трудовых функций, оплачивающее услуги по предоставлению труда.

 При этом в договоре фактически участвует и третья сторона – работник – лицо, заключившее трудовой договор с исполнителем и выразившее согласие на направление его для выполнения определенных трудовых функций в интересах, под управлением и контролем заказчика.

 Согласно ст. 341.2 ТК РФ при направлении исполнителем своих работников для работы у заказчика по договору о предоставлении труда работников (персонала):

* трудовые отношения между этим работником и частным агентством занятости не прекращаются, а трудовые отношения между этим работником и принимающей стороной (заказчиком) не возникают;
* условия оплаты труда по трудовому договору с работником, направляемым для работы у принимающей стороны (заказчика), должны быть не хуже, чем условия труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию;
* устанавливается субсидиарная ответственность принимающей стороны (заказчика) по обязательствам работодателя - направляющей стороны (исполнителя), вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы у принимающей стороны (исполнителя), в том числе по обязательствам по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику;
* устанавливается требование относительно выплаты работнику компенсаций исходя из условий его фактического места работы, а, не исходя из условий работы направляющей стороны, в том числе компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Кроме того, направляющая сторона уплачивает страховые взносы с заработка направленных временно работников исходя из страхового тарифа, определяемого в соответствии с основным видом экономической деятельности принимающей стороны, а также из надбавок и скидок к страховому тарифу, устанавливаемых с учетом результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах, на которых фактически работают направленные временно работники.

 Предоставление труда работников (персонала) оформляется целым комплексом документов, к которым относятся:

* договор о предоставлении труда работников (персонала) между исполнителем и заказчиком;
* трудовой договор между работником и исполнителем (без него договор о предоставлении труда работников (персонала) не может быть заключен);
* дополнительное соглашение к трудовому договору, которое должно содержать идентифицирующие сведения о принимающей стороне и сведения о месте и дате заключения, номере и сроке действия договора о предоставлении труда работников (персонала). Если в период действия трудового договора частное агентство занятости направляет работника для работы у другой принимающей стороне по другому договору предоставления труда работников (персонала), то заключается новое дополнительное соглашение.

 Необходимо особо подчеркнуть, что сам работник никаких договоров с заказчиком не заключает, трудовые отношения у него имеются только с агентством занятости.

 Обязательным условием для включения в договор о предоставлении труда работников (персонала) является условие о соблюдении принимающей стороной обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Частное агентство занятости, в свою очередь, должно осуществлять контроль:

* за соответствием фактического использования принимающей стороной труда направленных работников трудовым функциям, определенным трудовыми договорами этих работников;
* за соблюдением принимающей стороной норм трудового права. Принимающая сторона не вправе препятствовать указанному контролю.

 Законодатель также (п. 12 ст.18.1 Закона о занятости) прямо запрещает направление работников для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) в целях:

* замены участвующих в забастовке работников принимающей стороны;
* выполнения работ в случае простоя (временной приостановки принимающей стороной работ), осуществления процедуры банкротства принимающей стороны, введения принимающей стороной режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников принимающей стороны;
* замены работников принимающей стороны, отказавшихся от выполнения работы в случаях и в порядке, которые установлены трудовым законодательством, в том числе замены работников, временно приостановивших работу в связи с задержкой выплаты им заработной платы на срок более 15 дней.

 Хотелось бы отметить, что с учетом изменений в действующее законодательство необходимо четко разграничивать понятия аутстаффинга по договору о предоставлении труда работников и перевода к другому работодателю (ст. 72.1 ТК РФ), а также аутсорсинга по договору подряда или оказания услуг и, как следствие, правильно заключать те или иные договоры.

 Основное различие между переводом к другому работодателю и договором о предоставлении персонала в том, что по указанному договору трудовые отношения между работником и принимающим работодателем не возникают. Следовательно, он не выплачивает заработную плату, страховые взносы и т.д., а оплачивает только услуги по предоставлению работника. А основной смысл перевода работника в том, что его отношения с прежним работодателем прекращаются и возникают отношения с новым работодателем, который и оплачивает страховые взносы, заработную плату и несет иные обязанности, предусмотренные для работодателей.

 Что касается аутсорсинга, то это – передача организацией на основании договора части производственных или бизнес-процессов другой компании, являющейся экспертом в данной области. Услуги аутсорсинга (юридического, бухгалтерского, IT – аутсорсинга и пр.) регулируются нормами не трудового, а гражданского законодательства – оказание услуг аутсорсинга по договору оказания услуг или подряда. В отличие от аутстаффинга большинство форм аутсорсинга в России подпадет под запрет.

 Исходя из вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

Установив запрет на заемный труд, законодатель отдельной глава 53.1 ТК РФ закрепляет исключение из установленного запрета – разрешение частным агентствам занятости, имеющим соответствующую аккредитацию, временно направлять работников, с которыми у них заключены трудовые договоры, к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

 Таким образом работодатель (учреждение культуры) вправе заключать с частными агентствами договоры о предоставлении труда работников (персонала), но только в случаях, определенных Трудовым кодексом РФ:

* для временного исполнения обязанностей отсутствующих работников, за которыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами сохраняется место работы;
* для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг.

 Заключение же гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ч.2 ст. 15 ТК РФ). Если государственная инспекция труда или суд установят, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, то есть гражданско-правовой договор может быть переквалифицирован в трудовой договор (ч.4 ст.11, ст.19.1 ТК РФ; п.8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). В этом случае у исполнителя по гражданско-правовому договору меняется правовой статус - он признается работником, имеющим право на гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством.