**Вопрос № 3 от Веры К.**

По законодательству доброволец не должен быть гл.бухгалтером. Не можете ли вы помочь разобраться :

 ***Может*** ***ли доброволец быть заместителем гл.бухгалтера в благотворительном фонде***?

**Ответ:** По моему глубокому убеждению,  **доброволец не может быть ни главным бухгалтером, ни заместителем главного бухгалтера, ни рядовым бухгалтером , и не только в благотворительных фондах, но и в других НКО.**

**Обоснование:**

**Порядок привлечения к работе добровольцев** установлен Федеральным законом от 11.08.1995 N 135-ФЗ ***"О благотворительной деятельности и благотворительных организациях"*** (далее - Закон N 135-ФЗ).

 **Согласно ст. 5 этого закона**:

**Добровольцы (волонтеры) - физические лица**, осуществляющие добровольческую (волонтерскую) деятельность **в целях, указанных в** **пункте 1 статьи 2** данного Федерального закона, или в иных общественно полезных целях.

(в ред. Федерального закона от **05.02.2018 N 15-ФЗ**)

ЭТО ЗНАЧИТ, ЧТО

**Во-первых- Принять на конкретную должность** **можно только работника по трудовому договору**,

Отношения, возникающие между добровольцем (волонтером) и благотворительной организацией**, не могут быть квалифицированы как трудовые,** так как **трудовые отношения предполагают выполнение работником трудовых функций и обязательно за плату**. Это предусмотрено статьями 15 и 56 ТК РФ.

 В**олонтер же выполняет конкретные работы , оказывает конкретные услуги на безвозмездной основе, т.е. - бескорыстно.**

**Во-вторых** В п. 1 ст. 2 Закона N 135-ФЗ указано, что добровольцы (волонтеры), как физические лица, могут осуществлять добровольческую (волонтерскую) деятельность **прежде всего в рамках Уставной, а в вашем случае - благотворительной деятельности** или в иных общественно полезных целях

**Поэтому отношения** **добровольца с** вашим благотворительным фондом должны быть оформлены **посредством заключения только гражданско-правовых договоров в рамках благотворительной деятельности** или в иных общественно полезных целях.

Если вы все же решили принять Добровольца по договору ГПХ **в рамках выполнения иных общественно полезных целях, то** следует иметь ввиду, что в договоре следует прописать ***выполнение конкретных работ или составление конкретных отчетов, связанных с уставной деятельностью фонда. Такая работа должна иметь конкретные сроки ее выполнения и оформляться актом выполненных работ.***

**В противном случае отношения с добровольцем могут быть переквалифицировать в трудовые отношения.**

 **Подтверждением трудовых отношений могут быть, в частности, следующие факты**:

* в гражданско-правовом договоре **нет указания на индивидуально определенную работу, конкретный и конечный результат** труда ВОЛОНТЕРА;
* в гражданско-правовом договоре **присутствуют термины *"должность", "специальность", "заработная плата", "увольнение", "режим работы***"; условия о **соблюдении определенного режима работы**, правил внутреннего трудового распорядка, о **подчинении приказам (распоряжениям) работодателя**, (Письмо ФСС РФ от 20.05.1997 N 051/160-97; Определение Верховного Суда РФ от 21.05.2018 N 31-КГ18-1);
* гражданско-правовой договор **перезаключается в течение длительного времени;**
* работодатель издает в отношении ДОБРОВОЛЬЦА приказы и дает распоряжения по его работе;
* доброволец соблюдает установленный работодателем **режим работы**, ознакомлены с должностной инструкцией;
* выплаты производятся **в одно и то же время** **независимо от объема и характера работы**, работодатель выдает расчетные листки с указанием в них табельного номера и заработной платы.

**Если на эти факты не обратят внимание проверяющие, то доброволец может САМ обратиться в суд с иском к работодателю о признании отношений трудовыми и оплатой ему всех причитающихся выплат за весь период работы в орг-ции.**

Если суд установит, 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 таком случае у исполнителя по гражданско-правовому договору меняется правовой статус - он признается работником, имеющим право на гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством. В частности, у работника возникает право на ежегодный оплачиваемый отпуск, на получение пособия по временной нетрудоспособности и т.д. (ст. ст. 114, 183 ТК *РФ).*

**ВЫВОД: я бы не советовала вам нарушать ТК РФ при оформлении работников на штатную должность в качестве добровольца (волонтера). А при заключении договоров ГПХ с добровольцами (волонтерами) не допускать вышеперечисленных нарушений.**