

Добрый день, Оксана Валерьевна!

От Вас поступил вопрос:

*В НКО есть президент.*

*З/пл не выплачивалась.*

*Есть мнение, что корректнее будет все-таки выплачивать ему зп, т.к. выполняется трудовая функция (он принимает решения, подписывает документы и т.д.).*

*Каким договором правильно оформить Президента? планируем оформить на 0,1 ставки и выплачивать 1000 руб.*

*Есть ли ограничения на минимум от ставки?*

*Например, можно ли оформить на 1/30 ставки? (оклад на полную ставку 30000 руб, 1/30 тогда 1000 руб.)*

Действительно, специалисты и аудиторы сходятся во мнении, что деятельность директора признается трудовой (если речь не идет о директоре – единственном учредителе). Руководство организацией является одной из трудовых обязанностей директора.

Если директор является единственным учредителем, какой-либо договор, в том числе трудовой, с ним не заключается. В этой ситуации директор своим решением возлагает на себя функции единоличного исполнительного органа. Вступление в должность оформляется приказом (письма Роструда от 06.03.2013 № 177-6-1 и от 28.12.2006 № 2262-6-1).

Самым верным решением будет оформить трудовой договор на неполное рабочее время. Однако, если при ставке 0,1 выплата составляет 1000 руб., то тут очевидно идет нарушение норм законодательства, так как оклад у сотрудника будет меньше МРОТ (МРОТ 12792 руб., МРОТ Москва -20 589 руб. )

Имеется региональное соглашение о МРОТ, оклад меньше которого не разрешается. Оно публикуется само по себе, а также делаются публикации для отдельных организаций в регионе. В ответ на эту публикацию предприятия, намеренного платить оклад меньше МРОТ, необходимо не позднее, чем за 30 дней после публикации направить в соответствующий орган официальный отказ от участия в соглашении о МРОТ. Помимо отказа, для того, чтобы установить оклад меньше МРОТ, потребуются: Извещение о сроке, когда организация сможет установить оклад не меньше МРОТ. Протокол совещания с профсоюзом (если таковой имеется).

Что касается ограничений на минимум ставки: Трудовое законодательство (ст.93 ТК РФ) не определяет минимальный размер ставки. Следовательно, вы можете принять работника на работу и на 0,1 и на 0,95 ставки. Однако необходимо прописать особенности режима рабочего времени в трудовом договоре (ст.91 ТК РФ).

Например, при приеме на работу на 0,1 ставки можно прописать режим рабочего времени следующим образом: «Работнику устанавливается четырехдневная рабочая неделя продолжительностью 4 (четыре) часа. Время работы с 9.00 до 10.00. Рабочие дни – понедельник, вторник, четверг, пятница; выходные дни – среда, суббота, воскресенье». Только необходимо учесть, что зарплата будет производиться пропорционально отработанному времени.

Из необходимости установить работнику режим рабочего времени мы видим, что установить ставку  $1/30$  возможно. Например, 40 часов (неделя) делим на 30 и получаем, что директор должен отработать 1,33 часа в неделю. Но если есть возможность, лучше установить оклад немного побольше, что бы не вносить изменения в трудовой договор при каждом увеличении МРОТ. К тому же, во многих организациях решение об увеличении зарплаты принимается общим собранием участников НКО, следовательно каждый раз как изменится МРОТ будет необходимо оформлять Протокол собрания.

Если оклад установить, например, 40 000, 00, при заработной плате в 1000 рублей ставка будет 0,025, что будет соответствовать 1 часу работы в неделю. Выглядит правдоподобно и удобно считать- руководитель приехал подписал документы, отдал распоряжения.