

ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ПРЕДСЕДАТЕЛЕМ ТСЖ

З.М. Рыбалкина, канд. экон. наук, доцент

Д.И. Тюрин, магистрант

**Пензенский государственный университет архитектуры и строительства
(Россия, г. Пенза)**

DOI: 10.24411/2500-1000-2019-10824

Аннотация. В данной статье описываются основные принципы принятия на работу членов правления и председателей ТСЖ, а также правила их материального вознаграждения за осуществление трудовой деятельности. Рассматривается перечень законов, регламентирующих правомерность тех или иных действий в области трудового законодательства. В статье раскрываются основные признаки, по которым можно отличить трудовые отношения от гражданско-правовых отношений.

Ключевые слова: трудовые отношения, гражданско-правовые отношения, договор, оплата труда, ТСЖ.

Для эффективного управления любой современной организацией, в том числе и товариществом собственников жилья, руководитель данной организации должен обладать необходимыми компетенциями в отношении правильного оформления трудовых отношений и уметь разбираться в нормативно-правовой базе. Зачастую председатели товариществ собственников жилья (ТСЖ) просто не знают нюансов законодательства, что нередко является причиной нарушения закона и возникновения разногласий с собственниками многоквартирного дома.

Поэтому для понимания принципов оформления трудовых отношений с членами правления и председателем ТСЖ, а также грамотного назначения вознаграждений за их работу предлагается более подробно разобраться в обозначенной теме и рассмотреть некоторые вопросы.

Признание отношений трудовыми

Согласно п. 11 ч. 2 ст. 145 ЖК РФ [1] члены правления и председатель ТСЖ имеют право на материальное вознаграждение за осуществление своей трудовой деятельности и им может выплачиваться денежное вознаграждение в размере, который определяется на общем собрании собственников жилья.

При этом выплаты могут быть осуществлены в зависимости от наличия предусмотренных для данных целей в годовой

смете ТСЖ необходимой суммы денежных средств. Поэтому следует помнить, что согласно п. 3 ст. 148 ЖК РФ [1] в обязанности членов правления ТСЖ входит «составление смет доходов и расходов на соответствующий год товарищества и отчетов о финансовой деятельности, предоставление их общему собранию членов товарищества для утверждения». То есть при условии, когда решение о материальных выплатах кому-либо из руководящих органов ТСЖ не было зафиксировано в плане доходов и расходов, то у членов правления и председателя ТСЖ отсутствуют какие-либо основания для уплаты им вознаграждения. Выплата вознаграждения – это не обязанность, а право собственников ТСЖ.

Доказать наличие в отношениях признаков гражданско-правовых или трудовых отношений можно только через суд, поэтому необходимо понимать по каким правовым критериям можно отличить эти два типа отношений.

В настоящее время законодательно утвержденного перечня критериев трудового или гражданско-правового договоров не установлено. Но можно опираться на юридическую силу письма Фонда социального страхования РФ от 20.05.1997 г. № 051/160-97 [2], в котором указано, что основными признаками трудового договора являются:

1. Наличие в нем трудовой функции работника;
2. Наличие приказа и записи в трудовой книжке;
3. Порядок и форма оплаты труда;
4. Регулярность оплаты труда;
5. Режим и порядок работы, подчиненность внутреннему распорядку.

Поэтому если должность председателя ТСЖ присутствует в штатном расписании, он выполняет закрепленные за ним обязательства, получает за их выполнение материальное вознаграждение, а решения общего собрания собственников жилья также свидетельствуют о том, что председателем фактически выполняется трудовая функция, то это говорит о наличии трудовых отношений. Если же действия председателя не имеют постоянного характера, оплата за эти действия не предусмотрена – такие отношения считаются гражданско-правовыми.

Особенности трудового договора с председателем ТСЖ

Согласно п. 3.1 ст. 147 ЖК РФ [1] «членом правления товарищества собственников жилья не может являться лицо, с которым товарищество заключило договор управления многоквартирным домом, или лицо, занимающее должность в органах управления организации, с которой товарищество заключило указанный договор, а также член ревизионной комиссии товарищества. Член правления товарищества собственников жилья не может совмещать свою деятельность с работой в товариществе по трудовому договору, а также поручать, доверять другому лицу или иным образом возлагать на него исполнение своих обязанностей члена правления товарищества».

Довольно часто данная выдержка трактуется неправильно. Необходимо понимать, что отношения между членами и председателем ТСЖ могут являться как гражданско-правовыми, так и трудовыми. Невозможность заключения трудового договора связана именно с совмещением должностей в одной организации.

Дело в том, что п. 3.1 ст. 147 ЖК [1] РФ содержит норму трудового права, которая регулирует вопрос заключения ТСЖ тру-

дового договора с членом правления ТСЖ. Также согласно ст. 9 ТК РФ [3] трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Даже если такие условия включены в трудовой договор, то они не могут быть применимы.

Из этого следует, что с членом правления и председателем ТСЖ можно заключать трудовые договоры, гражданско-правовые договоры или вовсе не заключать никаких договоров.

Запрет совмещения трудовой деятельности

На законодательном уровне закреплено, что совмещение трудовой деятельности в должностях членов правления и иных должностях по трудовому договору (в том же ТСЖ) запрещено.

Согласно установленной правовой норме п. 3.1 ст. 147 ЖК РФ [1] «член правления товарищества не может совмещать свою деятельность в правлении товарищества с работой в товариществе по трудовому договору, а также поручать, доверять другому лицу или иным образом возлагать на него исполнение своих обязанностей члена правления товарищества».

Это говорит о том, что одновременно занимать несколько должностей в одном товариществе нельзя. Так к примеру, нельзя работать дворником и председателем ТСЖ. Но также законодательство не запрещает заключение договоров об оказании услуг по гражданско-правовым договорам. Поэтому необходимо понимать разницу, чтобы не было фактической подмены трудовых отношений на гражданско-правовые.

При этом следует понимать, что право на труд председателя правления ТСЖ не ограничивается, ему не запрещено работать по трудовому или гражданско-правовому договору в других организациях. Данный запрет распространяется только на:

1. Невозможность осуществления деятельности по трудовому договору в том же ТСЖ, где он является выборным руководящим органом.

2. Невозможность занимать должности в органах управления организации, с которой ТСЖ заключило договор управления многоквартирным домом (МКД).

3. Член ТСЖ не может являться лицом, с которым заключен договор управления МКД.

4. Невозможно совмещение должностей членов правления ТСЖ, председателя правления ТСЖ и члена ревизионной комиссии (ревизора) ТСЖ.

В соответствии со ст. 276 ТК РФ [3] руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо

уполномоченного собственником лица (органа). Именно поэтому если председатель ТСЖ, с которым заключен трудовой договор, по совместительству захочет работать в другом месте, то ему необходимо будет получить согласие от собственников или членов правления.

Таким образом, заключение трудового договора с председателем или членом правления ТСЖ является возможным. Необходимо лишь грамотно подойти к этому вопросу и разобраться в нюансах нормативно-правовой базы. Также необходимо решить принципиально важный вопрос, какой тип договора использовать при оформлении трудовых отношений – трудовой или гражданско-правовой.

Библиографический список

1. *Жилищный кодекс* Российской Федерации от 29.12.2004 № 188-ФЗ (ред. от 31.12.2014).
2. *Письмо Фонда социального страхования РФ* от 20.05.1997 г. № 051/160-97.
3. *Гражданский кодекс* Российской Федерации от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 06.04.2015).

FEATURES OF CONCLUSION OF LABOR RELATIONS WITH THE CHAIRMEN OF THE HOA

Z.M. Rybalkina, *candidate of economic sciences, associate professor*

D.I. Tyurin, *graduate student*

Penza state university of architecture and construction
(Russia, Penza)

Abstract. *This article describes the basic principles of hiring members of the board and chairmen of the HOA, as well as the rules for their material remuneration for their work. A list of laws regulating the legality of certain actions in the field of labor legislation is considered. The article reveals the main features by which labor relations can be distinguished from civil legal relations.*

Keywords: *labor relations, civil law relations, contract, remuneration, HOA.*