

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА



**ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ
С ПРЕДСЕДАТЕЛЕМ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**
(методическое пособие)

МОСКВА
2019

ВОЗНИКНОВЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Статья 16 Трудового кодекса РФ включает избрание на должность в число оснований возникновения трудовых отношений.

Трудовые отношения в результате избрания на должность возникают, если избрание на должность предполагает выполнение работником определённой трудовой функции (статья 17 Трудового кодекса РФ), которой для руководителя организации, в том числе, является выполнение функции единоличного исполнительного органа организации (статья 273 Трудового кодекса РФ).

Таким образом, с точки зрения закона факт избрания председателя профсоюзной организации свидетельствует о возникновении трудовых отношений.

Трудовые отношения возникают между сторонами – работником и работодателем (статья 16 Трудового кодекса РФ), при этом не каждая профсоюзная организация имеет право принимать на работу работников (в том числе председателя) и вступать с ними в трудовые отношения в качестве работодателя.

Перечень лиц, которые могут выступать в трудовых отношениях в качестве работодателя, определён статьей 20 Трудового кодекса РФ. Исходя из указанного перечня работодателем для председателя может быть только профсоюзная организация, которая зарегистрирована в качестве юридического лица.

Следовательно, в случае избрания председателя профсоюзной организации – юридического лица, в обязательном порядке с ним должен быть заключен трудовой договор.

Оформление трудового договора с председателем профсоюзной организации – юридическим лицом необходимо как в случае, если он является освобождённым от основной работы – в этом случае основным местом работы будет профсоюзная организация, так и когда он является не освобождённым от основной работы, при котором возможно заключить с ним трудовой договор о работе по совместительству.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх дней со дня фактического допущения работника к работе (статья 67 ТК РФ).

Таким образом, если с избранным председателем профсоюзной организации не заключён трудовой договор, данный факт не исключает возникновение трудовых отношений, а лишь свидетельствует о ненадлежащем их оформлении.

Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора является административным правонарушением, предусмотренным п. 4 ст. 5.27 КоАП РФ, за которое установлена ответственность юридического лица в виде штрафа 50-100 тыс. руб.

ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

С председателем профсоюзной организации заключается срочный трудовой договор (пункт 9, части 1 статьи 59 Трудового кодекса РФ) на срок полномочий председателя, определённый уставом профсоюзной организации.

В трудовой книжке необходимо сделать запись: «Избран на должность председателя», а в качестве основания делается ссылка на акт об избрании (постановление, протокол) общего собрания (конференции).

Содержание трудового договора составляет совокупность его условий, которые состоят из обязательных и дополнительных условий (статья 57 Трудового кодекса РФ).

К обязательным условиям при заключении или оформлении трудового договора с председателем профсоюзной организации относятся: место работы, трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием); дата начала работы и срок трудового договора; условия оплаты труда; режим рабочего времени и времени отдыха; условие об обязательном социальном страховании председателя; другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Трудовой договор может содержать и дополнительные условия, конкретизирующие обязательства сторон и устанавливаемые в договорном порядке, к которым могут относиться, в частности, условия о видах дополнительного социального страхования (медицинского, социального, пенсионного, в том числе негосударственного пенсионного страхования), об улучшении социально-бытовых условий председателя и членов его семьи, об уточнении применительно к условиям работы председателя прав и обязанностей пред-

седателя и профсоюзной организации, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий председателя, установленных трудовым законодательством. Невключение в трудовой договор каких-либо прав и (или) обязанностей председателя и профсоюзной организации, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также вытекающих из условий коллективного договора, соглашения, не может рассматриваться как отказ сторон от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

В трудовом договоре с председателем профсоюзной организации не может быть установлен испытательный срок (пункт 5 части 4 статьи 70 Трудового кодекса РФ).

В соответствии с частью первой статьи 57 Трудового кодекса РФ в трудовом договоре должны быть указаны следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество председателя и наименование работодателя – профсоюзной организации в соответствии с уставными документами, т.е. полное наименование сторон – «работодателя» и «работника»;
- сведения о документах, удостоверяющих личность председателя (паспорт);
- идентификационный номер налогоплательщика (ИНН профсоюзной организации как юридического лица);
- сведения о представителе профсоюзной организации, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделён соответствующими полномочиями (фамилия, имя, отчество; должность уполномоченного лица; документ, предоставляющий соответствующие полномочия – постановление общего собрания (конференции); место и дата заключения трудового договора.

При этом недостающие сведения могут быть внесены непосредственно в текст трудового договора, тогда как недостающие условия должны определяться приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Датой начала работы председателя является день избрания на должность в случае, если он не состоит в трудовых отношениях. В остальных случаях датой начала работы является следующий за датой избрания день, если иное не предусмотрено постановлением об избрании.

Учитывая, что председатель профсоюзной организации в соответствии с уставом избирается на срок полномочий профсоюзного комитета (комитета, совета, пункты 4 и 6 статьи 7 Примерного устава профсоюзной организации, утверждённого постановлением Российского Совета профсоюза от 11 декабря 2015 г. № I - 04), окончанием срока действия трудового договора председателя будет являться день проведения очередного отчётно-выборного общего собрания (очередной отчётно-выборной конференции) профсоюзной организации. В этой связи в трудовом договоре с председателем целесообразно указать срок действия трудового договора не конкретной календарной датой, а событием – до даты проведения очередного отчётно-выборного общего собрания (очередной отчётно-выборной конференции). Полномочие на подписание трудового договора с председателем от имени профсоюзной организации устанавливается решением высшего органа профсоюзной организации: общего собрания (конференции) профсоюзной организации, в котором указывается лицо, которое наделяется правом подписать трудовой договор с председателем на определенных условиях.

В этом же порядке целесообразно определить лицо или лиц, уполномоченных, в случаях необходимости, подписать дополнительное соглашение к трудовому договору при изменении его условий. Основные положения (условия) трудового договора с председателем профсоюзной организации, а также порядок его изменения и дополнения определяются соответствующим постоянно действующим руководящим выборным коллегиальным органом профсоюзной организации – профсоюзным комитетом (комитетом, советом, пункт 25 статьи 14 Примерного устава профсоюзной организации, утверждённого постановлением Российского Совета профсоюза от 11 декабря 2015 г. № I - 04).

В содержании трудового договора необходимо определить права и обязанности председателя и профсоюзной организации. Основные права и обязанности работника и работодателя определены статьями 21, 22 Трудового кодекса РФ. Кроме того, права и обязанности как председателя, так и профсоюзной организации определяются другими законами, иными нормативными правовыми актами, уставом профсоюзной организации, локальными нормативными актами профсоюзной организации, а также коллективным договором, соглашениями.

Стороны трудового договора также могут предусматривать дополнительные права, конкретизировать правовые возможности во взаимоотношениях и фиксировать их в заключаемом трудовом договоре.

В трудовом договоре целесообразно указать, что председатель обязан в пределах своей компетенции выполнять должностные обязанности и требования, предусмотренные уставом профсоюзной организации, трудовым договором, законодательством Российской Федерации, выполнять решения вышестоящих профсоюзных органов.

Каждая из сторон трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его изменении и (или) дополнении, которые оформляются дополнительным соглашением, являющимся его неотъемлемой частью. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Председатель имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом профсоюзный комитет (комитет, совет) в письменной форме не позднее чем за один месяц (статья 280 Трудового кодекса РФ, пункты 1 и 2 статьи 14, пункт 10 статьи 19 Примерного устава профсоюзной организации, утверждённого постановлением Российского Совета профсоюза от 11 декабря 2015 г. № I - 04).

В этом случае расторжение трудового договора с председателем оформляется постановлением профсоюзного комитета (комитета, совета), в котором определяется дата его прекращения. Указанное решение является основанием для расторжения трудового договора с председателем по пункту 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.

В аналогичном порядке оформляется прекращение трудового договора с председателем по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон – в случае его признания полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением или смерти (пункты 5 и 6 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ).

Трудовой договор с председателем также может быть досрочно прекращён по следующим основаниям:

- систематические или грубые нарушения Устава Профсоюза,
- невыполнение решений профсоюзного комитета и/или вышестоящих профсоюзных органов,
- обнаружившаяся неспособность к надлежащему ведению дел,
- прекращение членства в Профсоюзе,

- другие (пункт 9 статьи 19 Примерного устава профсоюзной организации, утверждённого постановлением Российского Совета профсоюза от 11 декабря 2015 г. № I - 04).

В этих случаях полномочия председателя прекращаются решением общего собрания (конференции) профсоюзной организации, которое является основанием прекращения с ним трудового договора по пункту 2 части первой статьи 278 Трудового кодекса РФ.

Срочный трудовой договор с председателем прекращается с истечением срока его действия (часть первая статьи 79 Трудового кодекса РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия председатель должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня (часть первая статьи 79 Трудового кодекса РФ).

Согласно статье 84.1 Трудового кодекса РФ прекращение трудового договора должно быть оформлено приказом (распоряжением) работодателя на основании решения профсоюзного комитета (комитета, совета).

В день увольнения необходимо произвести расчёт с председателем в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса РФ, включая денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска (часть первая статьи 127 Трудового кодекса РФ).

При прекращении трудового договора по истечении срока его действия необходимо произвести запись в трудовой книжке об основании и о причине прекращения трудового договора. В данном случае в графе 3 необходимо сделать запись: «Трудовой договор прекращён в связи с истечением срока трудового договора, пункт 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации».

В случае избрания председателя на новый срок, с ним заключается новый трудовой договор, и в трудовой книжке делается новая запись об избрании.



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ

**119119, г. Москва
Ленинский проспект, 42
rogwu@rogwu.ru**

ROGWU.RU