

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА



ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ВЫБОРНЫМИ ПРОФСОЮЗНЫМИ РАБОТНИКАМИ

(Методические рекомендации)

Москва
2019 год



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ

ВОЗНИКНОВЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Под выборными профсоюзными работниками для целей настоящих Методических рекомендаций понимаются председатель Профсоюза, председатель профсоюзной организации и их заместители (далее – председатель и заместитель (и) профсоюзной организации либо выборные работники).

Председатель профсоюзной организации в соответствии со статьями 53, 65.3 и 123.7 Гражданского кодекса РФ является единоличным исполнительным органом организации. Одновременно председатель профсоюзной организации является руководителем организации (статья 273 Трудового кодекса РФ). Заместитель председателя профсоюзной организации является выборным должностным лицом профсоюзной организации. Правовой статус председателя профсоюзной организации и его заместителя(ей) определяется уставом профсоюзной организации.

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 определенной 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, в силу закона факт избрания председателя профсоюзной организации и его заместителя (ей) 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 его заместителя(ей)) и вступать с ними в трудовые отношения в качестве работодателя.

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

Следовательно, в случае избрания председателя и заместителя(ей) председателя профсоюзной организации – юридического лица, в обязательном порядке с ними должен быть заключен трудовой договор.

Оформление трудового договора с председателем профсоюзной организации и его заместителем (ями) необходимо как в случае, если они являются освобожденным от основной работы – в этом случае основным местом работы будет профсоюзная организация, так и когда они являются не освобожденными от основной работы, при котором возможно заключить с ними трудовой договор о работе по совместительству.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, 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 трех дней со дня фактического допущения работника к работе (статья 67 ТК РФ).

Таким образом, если с выборными работниками организации не заключен 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 выборными работниками профсоюзной организации заключается срочный трудовой договор (абзац 10 части 1 статьи 59 Трудового кодекса РФ) на срок полномочий, определенный уставом профсоюзной организации.

В трудовой книжке необходимо сделать запись: *«Избран на должность председателя/заместителя председателя»*, а в качестве основания делается ссылка на акт об избрании (постановление, протокол) органа, его избравшего.

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 выборными работниками 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; условия труда на рабочем месте, условие об обязательном социальном страховании; 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 выборных работников, об уточнении применительно к условиям работы выборных работников прав и обязанностей председателя/заместителя 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 выборных работников, установленных трудовым законодательством. Невключение в трудовой договор каких-либо прав и (или) обязанностей председателя/заместителя 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 и его заместителем(ями) не может быть установлен испытательный срок (пункт 5 части четвертой 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/заместителя и наименование работодателя – профсоюзной организации в соответствии с уставными документами, т.е. полное наименование сторон – «работодателя» и «работника»;
- сведения о документах, удостоверяющих личность председателя/заместителя (паспорт);
- идентификационный номер налогоплательщика (ИНН профсоюзной организации как юридического лица);
- сведения о представителе профсоюзной организации, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями (фамилия, имя, отчество; должность уполномоченного лица; документ, предоставляющий соответствующие полномочия – постановление общего собрания (конференции) – для председателя/устава профсоюзной организации – для заместителя); 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 и его заместителя(ей) является следующий за датой избрания день, если иное не предусмотрено постановлением об избрании.

Учитывая, что председатель профсоюзной организации и его заместитель(и) в соответствии с уставом избирается на срок полномочий профсоюзного комитета (комитета, совета, пункты 4 и 6 статьи 7 Примерного устава профсоюзной организации, утвержденного постановлением Российского Совета профсоюза от 11 декабря 2015 г. № I - 04), окончанием срока действия трудового договора председателя и его заместителя(ей) будет являться день проведения очередного отчетно-выборного общего собрания (очередной отчетно-выборной конференции) профсоюзной организации. В этой связи в трудовом договоре с выборными работниками целесообразно указать срок действия трудового договора, обозначив его не конкретной календарной датой, а событием – до даты проведения очередного отчетно-выборного общего собрания (очередной отчетно-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. Трудовой договор с заместителем председателя профсоюзной организации от имени профсоюзной организации подписывает председатель профсоюзной организации. Основные положения (условия) трудового договора с председателем профсоюзной организации и его заместителем(ями) определяются соответствующим постоянно действующим руководящим выборным коллегиальным органом профсоюзной организации – профсоюзным комитетом (комитетом, советом, пункт 25 статьи 14 Примерного устава профсоюзной организации, утвержденного постановлением Российского Совета профсоюза от 11 декабря 2015 г. № I - 04).

В содержании трудового договора необходимо определить права и обязанности выборного работника и профсоюзной организации. Основные права и обязанности работника и работодателя определены статьями 21, 22 Трудового кодекса РФ. Кроме того, права и обязанности как председателя/заместителя, 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/заместитель 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

Выборные работники имеют право досрочно расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом профсоюзный комитет (комитет, совет) в письменной форме (председатель – не позднее чем за один месяц – статья 280 Трудового кодекса РФ, заместитель председателя – не позднее чем за две недели – статья 80 Трудового кодекса РФ, пункты 1 и 2 статьи 14, пункт 10 статьи 19 Примерного устава профсоюзной организации, утвержденного постановлением Российского Совета профсоюза от 11 декабря 2015 г. № I - 04).

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

В аналогичном порядке оформляется прекращение трудового договора с выборным работником 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 и его заместителем(ями) также может быть досрочно прекращен по следующим основаниям:

- систематические или грубые нарушения Устава Профсоюза,
- невыполнение решений профсоюзного комитета и/или вышестоящих профсоюзных органов.

В этих случаях полномочия председателя прекращаются решением общего собрания (конференции) профсоюзной организации, а полномочия заместителя(ей) председателя прекращаются по решению органа его избравшего – общего собрания (конференции) либо профсоюзного комитета (комитета, совета). Указанные решения органов является



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ

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

ROGWU.RU