ФПРБ

Методические рекомендации «Оформление трудовых отношений с выборными профсоюзными работниками»

2021 год

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Возникновение трудовых отношений……..стр.1
2. Оформление трудовых отношений…….. стр.2
3. Прекращение трудовых отношений…….стр.4

ВОЗНИКНОВЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Под выборными профсоюзными работниками для целей настоящих Методических рекомендаций понимаются Председатель Профобъединения, 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).

При этом трудовые отношения возникают между работником и работодателем (статья 16 Трудового кодекса РФ), при этом не каждая профсоюзная организация, с точки зрения Трудового кодекса РФ, может быть работодателем и, соответственно, вступать в трудовые отношения.

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, избрание председателя и заместителя (ей) председателя профсоюзной организации – юридического лица свидетельствует о возникновении трудовых отношений и, соответственно, 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 освобожденными от основной работы – в этом случае основным местом работы будет профсоюзная организация, так и в случае, 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.

Условия срочного трудового договора могут быть определены коллегиальным органом управления, в случае, если это предусмотрено уставом.

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/устав 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, 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.

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, решениями коллегиальных органов, 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).

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. Указанные решения органов являются основанием прекращения с ними трудового договора по пункту 10 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ (по инициативе работодателя).

Помимо указанных оснований трудовой договор с председателем может быть расторгнут по инициативе работодателя в связи с принятием уполномоченным органом решения о прекращении трудового договора (пункт 2 части первой статьи 278 Трудового кодекса РФ) или по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором (пункт 2 части второй статьи 278 Трудового кодекса РФ).

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

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия выборный работник 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 надлежащим образом.

В день увольнения необходимо произвести расчет с выборным работником в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса РФ, включая денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска (часть первая статья 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 прекращен в связи с истечением срока трудового договора, пункт 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации», и в графе 4 указать дату и номер решения профсоюзного комитета.

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