



**ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН**

Отдел правозащитной работы

**ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ
С ВЫБОРНЫМИ ПРОФСОЮЗНЫМИ
РАБОТНИКАМИ**

практические рекомендации

2015 год
г. Казань, ул. Муштари, д.9, офис 210
E – mail: pravotdel@proftat.ru



ВВЕДЕНИЕ

Понятие «профсоюзные работники» включает в себя различные категории.

*Во-первых, это **работники, занятые в аппарате профсоюзных организаций**, труд которых регулируется в общем порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, и никакими особенностями не отличается.*

*Во-вторых, к профсоюзным относятся те **работники, которые занимают должности в профсоюзных организациях, будучи избранными**, в порядке, предусмотренном уставом профессионального союза. В этом случае основанием возникновения трудовых отношений являются два юридических факта, это - избрание на должность и заключение трудового договора.*

*Особенности правового регулирования труда **выборных профсоюзных работников**, в свою очередь, зависят от того, выполняется ли профсоюзная работа с освобождением от основной работы (**освобожденные профсоюзные работники**) или без*



освобождения от нее (неосвобожденные профсоюзные работники).

В чем особенности таких трудовых отношений и есть ли они? Данная брошюра поможет разобраться в этих вопросах и получить практические рекомендации, которые помогут грамотно оформить трудовые отношения с выборными профсоюзными работникам и узнать о дополнительной правовой защите трудовых прав профсоюзных представителей работников.



РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ОСВОБОЖДЕННЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ РАБОТНИКОВ

Основанием возникновения трудовых отношений *освобожденных профсоюзных работников*, работающих в первичной профсоюзной организации, является трудовой договор, заключаемый в результате избрания (выборов) на должность.

Избрание на должность председателя, заместителя председателя профкома организации осуществляется в соответствии с уставом соответствующего профсоюза или уставом первичной профсоюзной организации.

Анализ уставов профсоюзов свидетельствует, что избрание председателя и заместителей председателя профкомов первичных профсоюзных организаций проводится неодинаково: либо общим собранием, либо на заседании профкома из состава избранного профкома, либо предусматриваются оба варианта. Уставы всех профсоюзов содержат положения об избрании председателя, многие из них определяют его как выборный единоличный исполнительный орган организации профсоюза.



Орган, избравший председателя профкома (общее собрание, конференция, профком), должен уполномочить подписать трудовой договор одного из членов профкома, отразив это поручение в соответствующем документе (постановлении, решении, протоколе).

При заключении трудового договора с председателем, его стороной (т.е. работодателем) должна выступать организация профсоюза (профсоюз), в лице ее уполномоченного представителя, которое, как правило, определяется на общем собрании (конференции, съезде).

Таким образом, *если первичная профсоюзная организация не зарегистрирована в качестве юридического лица, то она не может выступать в роли работодателя*, следовательно, такой первичной профсоюзной организацией не может заключаться трудовой договор с освобожденным председателем (заместителем председателя) профкома.

Содержание трудового договора является совокупностью его условий обязательных и дополнительных.



Статья 57 Трудового кодекса Российской Федерации ¹ определяет исчерпывающий законодательный перечень обязательных условий трудового договора. Все они должны содержаться в любом трудовом договоре.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа обязательных, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

¹ Далее – ТК РФ.



коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Статья 67 ТК РФ установила обязанность работодателя (т.е. организации профсоюза) оформить трудовой договор не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допуска работника к работе.

Согласно ст. 70 ТК РФ для избранного на должность освобожденного председателя испытание при приеме на работу не устанавливается.

Наименование должности должно совпадать в трех документах: уставе профсоюза, штатном расписании и трудовом договоре. Поэтому в трудовом договоре следует указать полное наименование должности, на которую принимается работник, в точном соответствии с уставом профсоюза. *Например, председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Ромашка».*

Местом работы освобожденного председателя является организация профсоюза (профсоюз), куда принимается председатель. Поэтому в трудовом договоре должно быть указано, например, *«Работник*



принимается на работу в первичную профсоюзную организацию...».

В случае избрания на должность в подразделение первичной профсоюзной организации условие о месте работы должно быть уточнено путем указания этого подразделения: *«... (цеховая организация литейного производства)».*

Трудовой договор с освобожденным председателем заключается на определенный срок.

Срочность трудового договора объективно обусловлена сущностью организации деятельности профсоюзов в соответствии с их уставами, предусматривающими периодические выборы профсоюзных органов. «Выборность» должности устанавливает некоторые особенности в порядке заключения трудового договора и дате, с которой председатель должен приступить к исполнению своих обязанностей.

Срок трудового договора ставится в зависимость от решения высшего органа организации профсоюза (профсоюза) и, учитывая, что общее собрание (конференция, съезд) по различным причинам (выходные и праздничные дни, перенос собрания,



конференции, съезда при отсутствии кворума и т.п.) не может всегда проводится в одну и ту же дату (например, 1 декабря каждые 5 лет), указывать конкретный срок действия трудового договора затруднительно.

Нельзя дату проведения общего собрания (конференции, съезда) считать днем увольнения прежнего председателя одновременно днем начала работы вновь избранному председателю, поскольку получится, что в этот день на одной должности находятся два работника. Чтобы исключить такую ситуацию общее собрание (конференция, съезд) должно сразу после избрания нового председателя принять решение о расторжении трудового договора с прежним председателем с текущего дня, так как днем увольнения считается последний день работы. Такое решение принимается только после избрания нового председателя. Нельзя этого делать «до», так как выборы могут быть несостоявшимися или безрезультатными.

Таким образом, только на следующий день после увольнения прежнего председателя вновь избранный председатель может приступить к работе.



Следует отметить, что в отношении выборной должности не действует часть 4 статьи 58 ТК РФ, которая предусматривает, что в случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Поэтому в случае переизбрания на новый срок должен быть заключен новый трудовой договор, а прежний расторгнут.

Права и обязанности сторон трудового договора устанавливаются законодательством, уставом профсоюза, нормативными правовыми актами профсоюза и т.д., отразить их можно двумя способами: полным перечислением в самом трудовом договоре или приложением к нему.

Целесообразно в трудовом договоре детально предусмотреть процедуру передачи дел, документов при увольнении.

Регулирование прекращения трудовых отношений с председателем профорганизации



осуществляется в общем порядке, установленном ТК РФ и иными законодательными актами для всех работающих по трудовому договору.

Необходимо учитывать, что председатель профорганизации является – руководителем организации, поэтому, помимо общих норм регламентирующих порядок заключения и расторжения трудового договора, на него распространяются и нормы, регламентирующие трудовую деятельность руководителей организаций.

В частности, пункт 13 статьи 81 ТК РФ предусматривает возможность прекращения трудового договора с председателем (руководителем организации) по дополнительным основаниям, **если эти основания прямо установлены трудовым договором.** При этом не определен ни перечень, ни характер таких оснований, следовательно в каждом случае они устанавливаются по соглашению сторон. Это, например:

- прекращение членства в профсоюзе (выход из профсоюза или исключение из профсоюза);



- неоднократное или грубое нарушение положений устава профсоюза, которые регулируют деятельность председателя;
- невыполнение решений общего собрания (конференции, съезда);
- допущение задержки выплаты заработной платы работникам аппарата более чем на 3 месяца.

Прежде всего, следует иметь в виду, что эти дополнительные основания должны иметь четкие, ясные и конкретные формулировки и должны быть связаны с функциями (обязанностями) председателя.

Трудовой кодекс РФ предусматривает дополнительные гарантии трудовых прав освобожденным профсоюзным работникам при расторжении трудового договора.

Согласно части 1 статьи 375 ТК РФ после окончания срока полномочий такому работнику предоставляется прежняя работа (должность). При отсутствии возможности вернуться на прежнюю работу (должность) ему предоставляется с его письменного согласия другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.



Если невозможно предоставить прежнюю работу в связи с ликвидацией организации или отсутствием в организации соответствующей работы (должности) **Общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев. А если он поступит на учебу или будет направлен на переквалификацию - на срок до одного года.**

При отказе работника от предложенной работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза.

Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.



РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА НЕ ОСВОБОЖДЕННЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ РАБОТНИКОВ

Иной правовой статус у выборных профсоюзных работников, *неосвобожденных от своей основной работы.*

Для этой категории статьей 374 ТК РФ установлены дополнительные правовые гарантии трудовых прав.

1. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставляется право участия в качестве делегатов созываемых профсоюзами съездов, конференций, в работе их выборных органов, а также право принимать участие в краткосрочной профсоюзной учебе, если в коллективном договоре организации предусмотрено такое право. **Условия освобождения таких лиц от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.**

2. При увольнении по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их



заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, работодателю необходимо помимо общего порядка увольнения учесть **предварительное согласие** соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При увольнении по основанию предусмотренному пунктом 5 части первой ст. 81 ТК РФ работодателю необходимо учесть **мотивированное мнение** соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Позиция профсоюзного органа должна быть выражена в течение 7 рабочих дней. В противном случае она учитываться не будет.

Если профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, то в течение 3 рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.



При недостижении согласия работодатель по истечении 10 рабочих дней с даты получения профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении, вправе принять окончательное решение.

Увольнение по указанным выше основаниям может быть произведено течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением или мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В установленный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение по всем трем основаниям (пункт 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ), производится только с учетом **мотивированного мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации.



Данные **гарантии сохраняются** при расторжении трудового договора, по указанным основаниям, с руководителем **выборного органа** первичной профсоюзной организации и его заместителями **в течение двух лет после окончания срока их полномочий.**

Указанная гарантия распространяется не на всех членов выборного профсоюзного органа, а лишь на руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним). На профсоюзного организатора данная норма не распространяется, так же как и на работников, избранных в состав выборного коллегиального профсоюзного органа и не освобожденных от основной работы.

Установление законодателем для работников, входящих в состав профсоюзных органов (в т. ч. руководителей) и не освобожденных от основной работы, дополнительных гарантий при осуществлении ими профсоюзной деятельности следует рассматривать в качестве особых мер социальной защиты.



Кроме того, эти дополнительные гарантии соответствуют положениям Конвенции МОТ № 87 1948 г. «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы», Конвенции МОТ № 98 1949 г. «О применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров» и Конвенции МОТ № 135 1971 г. «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях», а также Европейской социальной хартии от 03.05.96.

Тем не менее, сегодня следует шире использовать возможности локального регулирования, в частности предусматривать в коллективном договоре (трудовом договоре) дополнительные по сравнению с ТК РФ гарантии для работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов.



Примерная форма трудового договора с освобожденным председателем профкома

Трудовой договор

_____ 20__ г.
населенный пункт _____

Первичная профсоюзная организация _____

(наименование в соответствии со свидетельством о регистрации), ИНН _____, именуемая в дальнейшем «Профком», в лице уполномоченного члена профсоюзного комитета _____, действующего на основании Устава (Положения) и протокола (постановление, иное решение) общего собрания (конференции) работников _____ от «__» _____ 20__ года, с одной стороны, и гр. _____, паспортные данные _____, именуемый в дальнейшем «Председатель», с другой стороны, заключили трудовой договор, о нижеследующем.

1. Предмет трудового договора

1.1. Настоящий трудовой договор (далее - договор) регулирует отношения между Профкомом и Председателем, связанные с исполнением последним обязанностей председателя Профкома.

1.2. Председатель избран на должность решением общего собрания _____ (конференции) _____ работников _____.

(наименование решения его номер и дата)

Трудовой договор заключен на срок с _____ 20__ г. до очередных выборов, но не более чем на 5 лет.

1.3. Дата начала работы - «__» _____ 20__ г.



1.4. Первичная профсоюзная организация является основным местом работы Председателя.

1.5. Председатель подотчетен _____
(собранию, конференции,

профсоюзному комитету)

1.6. Место работы _____
(местонахождение профкома)

2. Права и обязанности Сторон

2.1. Председатель имеет право:

- без доверенности действовать от имени Профкома;
- представлять интересы Профкома и работников-членов профсоюза в отношениях с работодателем, в государственных органах, органах местного самоуправления, объединениях работодателей, общественных объединениях, в иных организациях;

- представлять интересы работников-членов профсоюза при проведении коллективных переговоров о заключении и/или об изменении коллективных договоров и соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения и/или изменения коллективных договоров и соглашений, при осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- распоряжаться имуществом и денежными средствами Профкома в пределах предоставленных ему полномочий;

- осуществлять иные полномочия, отнесенные Уставом Профсоюза к его компетенции.

2.2. Председатель обязан:

2.2.1. Обеспечивать своевременность уплаты Профкомом платежей в бюджеты всех уровней согласно действующему налоговому законодательству.

2.2.2. Соблюдать конфиденциальность информации, ставшей известной при исполнении служебных обязанностей.



2.2.3. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности (приложение № 1).

2.2.4. Обеспечивать меры защиты персональных данных работников Профкома (в соответствии с Положением о защите персональных данных Профкома).

2.2.5. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы, пособий и иных выплат работникам Профкома в денежной форме.

2.2.6. Обеспечивать заключение коллективного договора и выполнение его условий.

2.2.7. Обеспечить своевременное поступление на расчетный счет Профкома членских профсоюзных взносов работников.

2.2.8. Организовывать и контролировать выполнение решений собраний, конференций, профсоюзного органа и вышестоящих профсоюзных органов.

2.2.9. Вести заседания профсоюзного комитета и руководить его работой.

2.2.10. Соблюдать условия настоящего Договора, Устава Профсоюза, а также законодательство РФ.

2.2.11. Не использовать свое служебное положение в личных целях для оказания содействия физическим и юридическим лицам в осуществлении ими предпринимательской деятельности.

2.2.12. Не выступать учредителем, а также не принимать участия в деятельности других организаций лично или через представителя без согласования с _____.

2.2.13. В случае прекращения настоящего трудового договора, в течение _____ дней передать _____ Профкома новому Председателю.

2.2.14. Нести иные обязанности, предусмотренные уставом Профсоюза, законодательством РФ.

2.3. Профком обязуется:

2.3.1. Соблюдать в отношении Председателя условия настоящего трудового договора, устава, иных внутренних документов и законодательства.

2.3.2. Обеспечить Председателю условия труда, необходимые для эффективной работы.



2.4. Профком вправе:

- требовать от Председателя добросовестного выполнения обязанностей, предусмотренных Уставом Профсоюза, Общим положением о первичной профсоюзной организации, настоящим Договором;
- поощрять Председателя за добросовестную работу;
- принимать решение о досрочном прекращении полномочий Председателя в соответствии с Уставом Профсоюза и освобождении от занимаемой должности по основаниям, предусмотренным законодательством РФ.

**3. Оплата труда и социальные гарантии работника
Режим труда и отдыха**

3.1. Председателю устанавливается должностной оклад в размере _____ (_____) рублей.

3.1.1. Иные условия оплаты труда² _____.

3.2. Председателю выплачивается заработная плата за соответствующий период при условии ее выплаты работникам Первичной профсоюзной организации.

3.3. В случае несвоевременного обеспечения выплаты Председателем заработной платы меры поощрения к нему не применяются до момента полного погашения задолженности по выплате заработной платы.

3.4. Председателю устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: в субботу и воскресенье. Председателю устанавливается ненормированный рабочий день.

3.5. Режим работы: с понедельника по пятницу с 9.00 ч. до 18.00 ч. Продолжительность перерыва для отдыха и питания один час, время такого перерыва определяется Председателем самостоятельно.

3.6. Ежегодный отпуск Председателя составляет 28 календарных дней и может быть предоставлен ему как полностью, так и по частям. Председателю предоставляется

² Указываются все виды выплат (премии, доплаты, надбавки), которые распространяются на работника.



дополнительный отпуск в соответствии с коллективным договором.

3.7. В случае смерти Председателя или потери им трудоспособности его семье (супруге) выплачивается пособие в размере _____.

3.8. Все денежные выплаты и расходы, предусмотренные Договором, производятся из средств _____.

4. Ответственность Председателя

4.1. Председатель несет ответственность перед Профкомом за убытки, причиненные последнему его виновными действиями (бездействием), за нарушение законодательства и нормативных актов по охране труда.

4.2. Председатель несет ответственность за обеспечение мер по защите персональных данных работников Профкома.

5. Порядок изменения и расторжения договора

5.1. Действие настоящего трудового договора может быть прекращено по основаниям и в порядке, предусмотренном законодательством о труде, а также в случаях:

а) неисполнения Председателем решений общего собрания (конференции) работников;

б) нарушения Председателем нормативных требований по охране труда, нарушения законодательства о профессиональных союзах, нарушение устава Первичной профсоюзной организации;

в) прекращение членства в профсоюзе.

5.2. В случае расторжения трудового договора с Председателем до истечения срока его действия по решению общего собрания (конференции) работников при отсутствии виновных действий (бездействия) Председателя ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере _____ должностных окладов.



6. Иные условия договора

6.1. Работник в период действия настоящего трудового договора подлежит социальному страхованию и социальному обеспечению в соответствии с законодательством о труде.

6.2. Согласие работника на обработку персональных данных прилагается к настоящему договору (приложение № 2).

6.3. Каждая из сторон настоящего трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о внесении в него изменений (уточнений) или дополнений, которые оформляются дополнительным соглашением, прилагаемым к трудовому договору.

6.4. В случае возникновения разногласий при исполнении настоящего трудового договора они подлежат урегулированию путем переговоров между Председателем и общим собранием (конференцией) работников.

6.5. Изменения трудового договора имеют юридическую силу в случае их письменного оформления в виде дополнительных соглашений, которые после их подписания сторонами становятся неотъемлемой частью трудового договора.

6.6. Настоящий трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, 1 экземпляр которого хранится в Профкоме, 1 экземпляр - у Председателя.

7. Адреса и подписи сторон

Профком

Председатель

Со всеми условиями настоящего
трудового договора согласен,
экземпляр трудового договора получил
« ____ » _____ 20__ года

(подпись)



Согласие работника на обработку его персональных данных

Я, _____ - Председатель _____, являясь работником _____, находящегося по адресу: _____, принимаю решение о предоставлении моих персональных данных и даю согласие на их полную обработку свободно, своей волей и в своем интересе Оператору и его партнерам в целях соблюдения требований действующего законодательства.

Наименование и адрес Оператора, получающего согласие субъекта персональных данных: _____, ИНН _____ / КПП _____, ОГРН _____, Республика Татарстан, г. _____, ул. _____, д. ____.

Перечень персональных данных, на обработку которых дается согласие: фамилия, имя, отчество, дата рождения, адрес проживания, паспортные данные (вид документа, серия и номер документа, орган, выдавший документ – наименование, код, дата выдачи документа), служебный номер телефона и адрес электронной почты, сведения о профессии, должности, образовании, фотографии, сведения, содержащиеся в удостоверении личности, информация, содержащаяся в трудовой книжке, информация, содержащаяся в страховом свидетельстве государственного пенсионного страхования, информация, содержащаяся в документах воинского учета (при их наличии), информация об образовании, квалификации или наличии специальных знаний или подготовки, информация медицинского характера, в случаях предусмотренных законодательством, информация, содержащаяся в свидетельстве о постановке на учет физического лица в налоговом органе на территории Российской Федерации, информация, содержащая сведения о заработной плате.



Перечень действий с персональными данными, на совершение которых дается согласие, общее описание используемых Оператором и его партнерами способов обработки персональных данных:

Обработка вышеуказанных персональных данных будет осуществляться путем смешанной обработки персональных данных (сбор, систематизация, накопление, хранение, уточнение, в том числе передача, обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных).

Также выражаю согласие на передачу моих персональных данных органам местного самоуправления, государственным органам и организациям (ФСС, пенсионный фонд, налоговые органы и т.д.) для целей обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия в трудоустройстве, обучении, обеспечения личной безопасности, оформления доверенностей.

Срок, в течение которого действует согласие субъекта персональных данных, а также способ его отзыва, если иное не установлено законом РФ:

Срок действия настоящего соглашения – пять лет со дня подписания. На основании письменного обращения субъекта персональных данных с требованием о прекращении обработки его персональных данных, оператор прекратит обработку таких персональных данных в течение трех рабочих дней.

Подпись субъекта персональных данных: _____
(Ф..И.О. полностью) (подпись)