***на защите трудовых прав!***

**ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН**

 **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**отдел правозащитной работы**

**ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

**С ВЫБОРНЫМИ ПРОФСОЮЗНЫМИ**

**РАБОТНИКАМИ**

**![C:\Users\MingaleevaGT\Pictures\profsoyuz_2013-11-13-5[1].jpg]()**

***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]](#footnote-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, 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 туже 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.

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 союзсохраняет 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 НЕОСВОБОЖДЕННЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ РАБОТНИКОВ***

Иной правовой статус у выборных профсоюзных работников, ***не освобожденных 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. Увольнение по основаниям, предусмотренным [пунктом 2](#sub_812) или [3 части первой статьи 81](#sub_8013)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, допускается помимо общего порядка увольнения только с **предварительного согласия** соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

 В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному [пунктом 2](#sub_812) или [3 части первой статьи 81](#sub_8013) ТК РФ, неосвобожденного профсоюзного работника соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением.

 Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение:

1. Не представлено в установленный срок.
2. Если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган права обжаловать в суд принятое работодателем решение о данном увольнении.

1. Увольнение по основанию, предусмотренному [пунктом 5 части первой статьи 81](#sub_815) ТК РФ, неосвобожденных профсоюзных работников допускается помимо общего порядка увольнения только **с учетом мотивированного мнения** соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному [пунктом 5 части первой статьи 81](#sub_815) ТК РФ, освобожденного профсоюзного работника, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое мотивированное мнение.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое мнение не представлено в установленный срок.

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

При недостижении общего согласия в результате дополнительных консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда.

В течение десяти рабочих дней со дня получения жалобы (заявления) работника или представляющего его интересы выборного профсоюзного органа государственная инспекция труда рассматривает вопрос о данном увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать данное увольнение непосредственно в суд и не лишает работодателя права обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель вправе произвести увольнение по основанию, предусмотренному [пунктом 2](#sub_812), [3](#sub_8013) или [5 части первой статьи 81](#sub_815) настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников в течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением или мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, либо истечения установленного срока представления таких решения или мотивированного мнения, либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с данным увольнением. 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 соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение по основаниям, предусмотренным [пунктом 2](#sub_812), [3](#sub_8013) или [5 части первой статьи 81](#sub_815) настоящего Кодекса, работников, указанных в части первой настоящей статьи, производится с соблюдением порядка, установленного [статьей 373](#sub_373) настоящего Кодекса.

**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.

1. Далее – ТК РФ. [↑](#footnote-ref-1)