

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

профсоюзовым организациям при оформлении возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений со штатными выборными профсоюзовыми руководителями

Настоящие Методические рекомендации разработаны для использования в работе профсоюзовыми организациями при оформлении возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений со штатными (освобожденными от основной работы) руководителями профсоюзных органов (далее – профсоюзные руководители).

### **Момент заключения трудового договора**

Выборность профсоюзных органов предполагает обязательное заключение с профсоюзовыми руководителями срочного трудового договора (контракта) на срок полномочий соответствующего профсоюзного органа, который не может превышать 5 лет.

Трудовой договор, заключенный с профсоюзовым руководителем, должен соответствовать общим требованиям, содержащимся в главе 2 "Заключение трудового договора" Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), иных нормативных правовых актах. При заключении такого трудового договора следует учитывать следующую особенность.

Частью четвертой статьи 25 ТК закреплено, что прием на работу оформляется приказом (распоряжением) нанимателя после заключения в установленном порядке трудового договора.

Статьей 24 ТК определено, что в случаях, предусмотренных ТК и иным законодательством о труде, заключению трудового договора могут предшествовать проведение конкурса, избрание на должность и иные мероприятия, позволяющие определить профессиональную пригодность претендующего на соответствующую работу, должность.

Частью второй статьи 254 ТК собственнику имущества организации или уполномоченному им органу предоставлено право устанавливать в учредительных документах организации процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации.

В уставах всех профессиональных союзов, входящих в ФПБ, закреплено условие о выборности органов их организационных структур.

Таким образом, заключение трудового договора с профсоюзовым руководителем производится после проведения выборов и принятия соответствующим органом постановления об избрании его на должность.

### **Определение стороны нанимателя**

В соответствии с абзацем шестым части первой статьи 1 ТК нанимателем является юридическое или физическое лицо, которому

законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником. Под физическим лицом при этом подразумевается индивидуальный предприниматель.

Нанимателем по отношению к профсоюзов руководителям выступает имеющая статус юридического лица профсоюзная организация, от имени которой действует уполномоченный коллегиальный орган управления данной профсоюзной организации, которому предоставлено право принимать все или отдельные решения, вытекающие из трудовых и связанных с ними отношений (съезд, конференция, совет, президиум совета и т.д.).

Органы профессиональных союзов, к компетенции которых отнесено право избрания профсоюзных руководителей, определены их уставами.

Например, согласно Уставу Белорусского профессионального союза работников транспорта и коммуникаций полномочиями на избрание председателя первичной, объединенной, объединенной районной профсоюзной организации обладает соответствующего уровня собрание (конференция), председатель профсоюза избирается на съезде профсоюза.

#### **Непосредственное оформление возникновения, изменения или прекращения трудовых отношений**

Часть вторая статьи 50 ТК определяет, что трудовые книжки ведутся на всех работников, работающих у нанимателя свыше пяти дней, если работа в этой организации является для работника основной, в связи с чем хранение трудовых книжек работников также является обязанностью нанимателя.

Согласно пункту 4 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 40 (далее – Инструкция о порядке ведения трудовых книжек) трудовые книжки заполняются нанимателем. Как было указано выше, нанимателем по отношению к профсоюзов руководителям выступает имеющая статус юридического лица профсоюзная организация, тогда как внесение записей в трудовую книжку предполагает выполнение этой обязанности кем-то из работников.

Непосредственное оформление возникновения, изменения или прекращения трудовых отношений обычно возлагается на конкретного работника. Таким образом, ответственность за своевременное и правильное заполнение трудовых книжек, за их учет, хранение и выдачу необходимо приказом (распоряжением) нанимателя возложить на специально определенное лицо.

Коллегиальные профсоюзные органы или руководитель профсоюзной организации (если в соответствии с уставом профсоюза

решение кадровых вопросов закреплено за ним) должны принять решение о назначении одного из членов выборного органа или штатных работников профсоюзной организации ответственным за заполнение трудовых книжек, за их учет, хранение и выдачу. Формулировка такого решения может быть следующей:

**Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации ОАО "МММ" постановил:**

**НАЗНАЧИТЬ Т.В.Петрову, бухгалтера первичной профсоюзной организации ОАО "МММ", ответственным за своевременное и правильное заполнение, учет, хранение и выдачу трудовых книжек.**

Пунктом 79 Инструкции по проведению отчетов и выборов профсоюзных органов, утвержденной постановлением Президиума Совета ФПБ от 16 февраля 2009 г. № 26 (с учетом постановления Президиума Совета ФПБ от 29 октября 2009 г. № 199), установлено, что руководитель соответствующего вышестоящего профсоюзного органа подписывает срочный трудовой договор (контракт) с избранным руководителем.

Право на подписание трудового договора (контракта) с профсоюзным руководителем оформляется решением соответствующего профсоюзного органа непосредственно при проведении выборов, что должно быть закреплено в соответствующем постановлении. Формулировка такого решения может быть следующей:

**1. ИЗБРАТЬ Сидорова Сидора Сидоровича председателем районной организации профсоюза.**

**2. ПОРУЧИТЬ председателю областной организации профсоюза И.И.Иванову подписать от имени районной организации профсоюза трудовой договор с Сидоровым С.С. на срок полномочий профсоюзного органа.**

Пункт 1 трудового договора (контракта) может быть изложен в следующей редакции:

**1. Районная организация профсоюза (далее – Наниматтель) в лице председателя областной организации профсоюза И.И.Иванова, действующего на основании пункта 79 Инструкции по проведению отчетов и выборов профсоюзных органов, утвержденной постановлением Президиума Совета ФПБ от 16 февраля 2009 г. № 26, и постановления конференции районной организации профсоюза от 12.05.2010 № 1, и Сидоров С.С. заключили настоящий трудовой договор (контракт) о нижеследующем:**

## Внесение записей в трудовую книжку

Порядок занесения в трудовую книжку сведений о работе содержится в главе 4 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек.

Учитывая требования по ведению трудовых книжек, содержащиеся в Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, в качестве примерных записей можно привести следующие.

В случае избрания (избрания на новый срок) на должность профсоюзного руководителя в трудовую книжку вносится запись:

Избран председателем (заместителем председателя) _____ на период его полномочий.
---

(наименование органа и профсоюзной организации)

При заключении контракта с профсоюзным руководителем запись в трудовой книжке будет следующей:

Избран председателем (заместителем председателя) _____ на период его полномочий с заключением контракта (наименование органа и профсоюзной организации).
--

В качестве основания для внесения записи в трудовую книжку указывается документ, которым закреплено соответствующее решение: "постановление съезда (плenuma, конференции) \_\_\_\_\_  
(наименование профсоюзной организации)  
от "—" 20\_\_ г. № \_\_\_\_".

В случае избрания на должность профсоюзного руководителя лица, состоящего на момент проведения выборов в трудовых отношениях с другим нанимателем, оформление избрания на должность может быть произведено в порядке перехода на выборную должность. Прежний наниматель вносит в трудовую книжку такого работника запись:

Уволен в связи с переходом на выборную должность (пункт 4 статьи 35 Трудового кодекса Республики Беларусь).
---

Формулировка записи об избрании на должность аналогична вышеприведенной.

Помимо увольнения в связи с переходом на выборную должность трудовые отношения избранного профсоюзного руководителя с прежним нанимателем могут быть прекращены также по соглашению сторон (пункт 1 части второй статьи 35 ТК) или по желанию работника (пункт 3 части второй статьи 35 ТК).

При увольнении по окончании срока полномочий профсоюзного руководителя, кандидатура которого не выдвигалась для избрания на

новый срок или была снята до начала голосования, в его трудовую книжку вносится запись:

Уволен в связи с истечением срока трудового договора (пункт 2 статьи 35 Трудового кодекса Республики Беларусь).

В случае, если кандидатура профсоюзного руководителя выдвигалась для повторного избрания, но не прошла по результатам голосования, то в трудовую книжку вносится запись:

Уволен в связи с неизбранием на должность (пункт 4 статьи 44 Трудового кодекса Республики Беларусь).

В качестве основания для внесения записи в трудовую книжку указывается документ, которым закреплено соответствующее решение: "постановление съезда (плenuma, конференции) \_\_\_\_\_  
(наименование профсоюзной организации)  
от "\_\_\_" \_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_".

#### Исправление неправильных или неточных записей, внесенных в трудовую книжку

В соответствии с пунктом 53 Инструкции в случае внесения в трудовую книжку работника неправильной или неточной записи наниматель обязан ее исправить.

Пунктом 56 Инструкции определен следующий порядок исправления записей в разделе "Сведения о работе" трудовой книжки работника: в графе 1 пишется порядковый номер вносимой записи, в графе 2 – дата внесения записи, в графе 3 – "запись номер такой-то недействительна" и далее правильный вариант сведений, в графе 4 – дата и номер приказа (распоряжения), на основании которого вносится данная запись.

Зачеркивание ранее внесенных неправильных или неточных записей, исправление их с указанием "Исправленному верить" либо "Исправленное верно" не допускается.

На практике имеют место случаи, когда записи об избрании на должность профсоюзного руководителя вносятся в трудовую книжку избранного лица вышестоящим профсоюзным органом. Не будучи нанимателем по отношению к профсоюзному руководителю, вышестоящий профсоюзный орган не обладает правом вносить такую запись. Вместе с тем, согласно пункту 71 Инструкции все записи, внесенные в соответствующие разделы трудовой книжки за время его работы у данного нанимателя, заверяются подписью нанимателя, иного лица, уполномоченного на внесение записей в трудовые книжки (см. главу "Непосредственное оформление возникновения, изменения или

"прекращения трудовых отношений" на стр. 3), и печатью нанимателя только при увольнении работника.

Поэтому при наличии в трудовой книжке работника, избранного профсоюзным руководителем, правильной по сути, но внесенной профсоюзным органом, не являющимся нанимателем по отношению к нему, еще не заверенной подписью и печатью записи об избрании на должность, не требуется вносить запись об ее исправлении.

### **Оформление досрочного прекращения трудовых отношений с профсоюзным руководителем**

Досрочное прекращение трудовых отношений с профсоюзным руководителем производится по основаниям расторжения срочного трудового договора, предусмотренным ТК. При этом, согласно части пятой статьи 50 ТК записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК.

Расторжение трудового договора с профсоюзным руководителем по его требованию (статья 41 ТК) производится при наличии уважительных причин, оцениваемых нанимателем.

Для этого профсоюзный руководитель должен представить нанимателю в лице его уполномоченного органа документы, подтверждающие уважительность причин увольнения. Уполномоченный профсоюзный орган принимает решение о своем согласии (несогласии) с ними, которое должно быть отражено в соответствующем постановлении.

Частью 2 пункта 19 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.06.2008 N 4 "О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников" определено, что к причинам, являющимся основанием для увольнения по статье 41 ТК, могут относиться, например, состояние здоровья, выход на пенсию, изменение места жительства, необходимость ухода за больными членами семьи.

Споры между нанимателем и профсоюзным руководителем по вопросу уважительности таких причин разрешаются уполномоченными на это органами (комиссией по трудовым спорам и судом).

Уважительность причины расторжения срочного трудового договора должна быть подтверждена документально (например, необходимость ухода за больным членом семьи – медицинским заключением).

Ссылка в постановлении делается на пункт 3 статьи 35 ТК, а не на статью 41 ТК.

При этом, согласно части шестой статьи 50 ТК при прекращении трудового договора в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по возрасту, зачислением на дневное отделение учебного заведения либо в аспирантуру и по другим причинам, с которыми

законодательство связывает предоставление определенных гарантий и преимуществ, запись об увольнении вносится в трудовую книжку с указанием этих причин.

Примерная формулировка постановления может быть таковой:

**УВОЛИТЬ Иванова Ивана Ивановича председателя Минской городской организации Белорусского профессионального союза работников алмазодобывающей промышленности, работающего по срочному трудовому договору, 1 апреля 2010 г. по его требованию в связи с болезнью, препятствующей выполнению работы по трудовому договору (пункт 1 части второй статьи 41 Трудового кодекса Республики Беларусь).**

**Основание:**

1. Заявление Иванова И. И.
2. Выписка из амбулаторной карты Иванова И.И.

Другой возможной причиной досрочного расторжения трудовых отношений с профсоюзным руководителем может стать его освобождение от занимаемой должности за нарушение Устава ФПБ, невыполнение решений ФПБ, решений членской организации, что предусмотрено в Уставе ФПБ, уставах членских организаций ФПБ.

Право принятия таких решений имеют Президиум Совета ФПБ, президиумы республиканских (центральных) комитетов (советов) членских организаций ФПБ, председатели профсоюзов. В соответствующем решении вышеуказанного органа необходимо подробно указать за нарушение каких пунктов Устава ФПБ, членской организации ФПБ, какого решения ФПБ или членской организации ФПБ конкретный руководитель подлежит увольнению.

При оформлении расторжения трудовых отношений следует делать ссылку на увольнение по пункту 1 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь – однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем организации (его заместителями).

Окончательный расчет и выдача трудовой книжки производятся в день увольнения (последний день работы). Вне зависимости от основания увольнения за задержку выдачи трудовой книжки и окончательного расчета по вине нанимателя последний несет ответственность в соответствии со статьями 78 и 79 ТК (средний заработка за каждый день просрочки).

При неполучении трудовой книжки ее владельцем в день увольнения нанимателем в его адрес направляется заказное письмо с уведомлением о необходимости получения трудовой книжки. Тем самым наниматель снимает с себя ответственность за задержку выдачи окончательного расчета и (или) трудовой книжки.

**Личное дело профсоюзного руководителя**

Порядок формирования, ведения и хранения личного дела профсоюзного руководителя должен соответствовать требованиям Инструкции о порядке формирования, ведения и хранения личных дел работников, утвержденной постановлением Комитета по архивам и делопроизводству при Совете Министров Республики Беларусь от 26 марта 2004 г. № 2. В соответствии с пунктом 1 указанной Инструкции ее положения являются обязательными для организаций Республики Беларусь всех форм собственности.