

Е.А. Соколов

**ПРАВОВОЕ
РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА
РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ОБЩЕСТВЕННЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ**

- ▶ профессиональные союзы
- ▶ политические партии
- ▶ женские, молодежные и детские организации
- ▶ организации ветеранов и инвалидов
- ▶ другие объединения граждан

Е. А. СОКОЛОВ

ПРАВОВОЕ
РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА
РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ОБЩЕСТВЕННЫХ
ОБЪЕДИНЕНИЙ

*Практическое пособие
по трудовому законодательству
для общественных объединений*

SamDTU
axborot-resurs markazi

ТАШКЕНТ
ИЗДАТЕЛЬСТВО «ZAR QALAM»
2005

Рецензент: Торгово-промышленная палата
Республики Узбекистан

Соколов Евгений Александрович

Правовое регулирование труда руководителей обществен-
ных объединений. Т.: Изд. «ZAR QALAM», 2005.— 280 с.

В книге обобщены правовые нормы действующего в Узбекистане законодательства, которыми регулируется труд выборных работников общественных объединений, выполняющих возложенные на них обязанности на платной основе.

Учитывая, что данная категория работников по своему составу представляет значительную часть трудового населения, а также то, что регулированию их труда в юридической литературе уделяется крайне недостаточное внимание, в книге с учетом особенностей подробно раскрывается порядок возникновения, изменения и прекращения с ними трудовых отношений. При этом, особое внимание уделяется соблюдению законности, защите их прав и гарантий, а также содержанию тех вопросов, которые должны быть урегулированы учредительными документами общественных объединений таким образом, чтобы включенные в них правовые нормы полностью сочетались с демократическими принципами общественных объединений.

Книга носит практическую направленность и позволяет самостоятельно обеспечить правильную организацию трудовых отношений в каждом общественном объединении, с учетом особенностей, установленных законодательством для данной категории работников.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	6
Глава 1. Трудовые правоотношения с руководителями выборных органов общественных объединений и их особенности	10
Глава 2. Форма и содержание трудового договора с руководителем выборного органа общественного объединения	21
2.1. Общие положения	21
2.2. Стороны трудового договора	25
2.3. Условия трудового договора:	47
о месте работы и соглашении о трудовой функции;	56
о сроке действия трудового договора;	61
об установлении предварительного испытания;	64
об оплате труда;	65
о рабочем времени и времени отдыха;	72
ответственность сторон трудового договора;	75
дополнительные обязательства сторон;	80
иные условия трудового договора	80
2.4. Изменение условий трудового договора	83
2.5. Адреса и подписи сторон трудового договора	83
Глава 3. Возникновение трудовых отношений с руководителем выборного органа общественного объединения	85
Глава 4. Прекращение трудовых отношений с руководителем выборного органа общественного объединения	94
4.1. Правомерность прекращения трудового договора: ..	94
основания прекращения трудового договора;	95
соблюдение порядка прекращения трудового договора	98
4.2. Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным в Трудовом кодексе	103
4.2.1. Прекращение трудового договора по соглашению сторон (п.1 ст.97 ТК)	103

4.2.2. Прекращение трудового договора по собственному желанию руководителя выборного органа (ст.99 ТК)	106
4.2.3. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя (ст.100 ТК)	109
п.1 части второй ст. 100 ТК — в связи с изменением численности работников (штата), изменением характера работ либо ликвидацией общественной организации	109
п.2 части второй ст. 100 ТК — в связи с несоответ- ствием руководителя выборного органа выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья	114
п.3 и 4 части второй ст. 100 ТК — за нарушение руководителем выборного органа трудовых обязанностей	119
а) Общие требования к соблюдению порядка прекращения трудового договора за виновное поведение работника	119
б) Систематическое нарушение руководителем выборного органа трудовых обязанностей (п.3 части второй ст. 100 ТК)	125
в) Однократное грубое нарушение руководителем выборного органа трудовых обязанностей (п.4 части второй ст. 100 ТК)	127
п.5 части второй ст.100 ТК — в связи с приемом другого работника, не являющегося совмести- телем	131
п.6 части второй ст. 100 ТК — в связи со сменой собственника имущества данного общественного объединения	133
4.2.4. Прекращение трудового договора по истечении его срока (п.3 ст.97 ТК)	139
4.2.5. Прекращение трудового договора по обстоятель- ствам, не зависящим от воли сторон (п.4 ст. 97 ТК)	143
4.2.6. Прекращение трудового договора в связи с не избранием на новый срок либо отказом от участия в избрании (п.6 ст.97 ТК)	146
4.2.7. Прекращение трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом предвари- тельного испытания (ст. 87 ТК)	150

4.2.8. Прекращение трудового договора в связи с отказом от продолжения работы в новых условиях труда (часть четвертая ст. 89 ТК)	156
4.3. Прекращение трудового договора с руководителем выборного органа по основаниям, обусловленным сторонами в трудовом договоре (п.5 ст.97 ТК)	161
4.4. Практическое выполнение решений, принятых в общественных объединениях о прекращении трудового договора и по другим вопросам трудовых отношений	164
Глава 5. Отстранение от уставной деятельности руководителя выборного органа общественного объединения, приостановление деятельности выборного органа	171
Глава 6. Гарантии по защите трудовых прав руководителей выборных органов общественных объединений	178
Приложения:	
Приложение №1. Вариант трудового договора с Председателем профсоюзного комитета	183
Приложение №2. Вариант трудового договора с Председателем профсоюзного комитета, не освобожденного от основной работы и выполняющего обязанности по этой должности в порядке совместительства с основной работой (извлечение)	198
Приложение №3. Права и гарантии профсоюзов, закрепленные законодательством Республики Узбекистан (по состоянию на 1.09. 2005 года)	204
Приложение №4. Разделы коллективного договора, регламентирующие представительство интересов работников предприятия:	227
Вариант № 1 — общий;	229
Вариант № 2 — предприятия, в состав которого входят обособленные структурные подразделения без статуса юридического лица ...	237
Приложение №5. Устав Профессионального союза работников отрасли (извлечение)	247

ВВЕДЕНИЕ

Законодательство об общественных объединениях, сформированное в Узбекистане еще на начальном этапе становления его независимости, основано на международных стандартах и во многом отвечает их основополагающим принципам. Кроме того, следует заметить, что предусмотренные им нормы, в отличие от действующего законодательства других государств Содружества, позволяют добиться более привилегированного положения в вопросах их создания и деятельности. Тем не менее, для отдельных из этих норм, по мере развития рыночных отношений, уже назрела необходимость пересмотра и доработки. И несмотря на это, в настоящей работе речь пойдет не о совершенствовании законодательства об общественных объединениях, а только о наиболее полном использовании его возможностей.

Одной из основных причин, препятствующих выполнению этой задачи, является отсутствие необходимого количества кадров, способных это осуществить. Действующий в настоящее время кадровый состав, уменьшающийся с каждым годом, образован, в основном, из прежних работников общественных объединений. Привлечению новых работников препятствует отсутствие должной перспективы и надежных правовых гарантий, которые вполне могли бы удовлетворять кадры при полном и правильном использовании всех возможностей действующего в Республике законодательства об общественных объединениях.

Одним из важных направлений для решения этой проблемы, по мнению автора, является правовое регулирование труда, обеспечивающее, как и дру-

гим категориям работников, надежные правовые гарантии каждому члену общественного объединения не только на период их выборных полномочий, но и после их окончания.

Именно поэтому, опираясь на положения ст. 4 Закона “Об общественных объединениях”, где определено, что **“На работников аппарата общественных объединений распространяется законодательство о труде, а также законодательство о социальном обеспечении и социальном страховании трудящихся”**, в работе подробно разъясняется, как должны возникать, строиться и как могут быть прекращены трудовые отношения с руководителями общественных объединений, организаций, их заместителями и другими выборными работниками, привлекаемыми для выполнения общественной работы на платной основе. При этом в работе основное внимание обращается на то, что отношения в процессе осуществления общественной деятельности должны строиться в том же порядке и с соблюдением тех же требований, как и со всеми другими работниками, заключившими трудовой договор с учетом тех особенностей, которые действующее законодательство предусматривает в трудовых отношениях с данной категорией работников.

Рассматривая содержание условий трудового договора, заключенного с руководителем общественной организации, читатель может убедиться, что и в общественных объединениях стороны имеют все необходимые возможности оговаривать и закреплять в трудовом договоре такие условия, которые взаимно отвечают их интересам, обеспечивают такие же права и гарантии, как и при заключении трудового договора с другими категориями работников.

В книгу включен специальный раздел, из содержания которого отчетливо видно, что соблюдение условий заключенного с выборными работниками трудового договора, а следовательно их трудовые права и гарантии при выполнении общественной работы находятся под защитой соответствующих государственных органов (правовой и технической инспекции, органов прокуратуры), им также, наравне с другими, гарантируется судебная защита.

В книге разъясняется, что для правильной организации трудовых отношений общественным объединениям необходимо внести соответствующие дополнения в свои Уставы и в другие учредительные документы, разработать необходимые Положения и т.д. С примерным содержанием отдельных из них читатель может познакомиться в приложениях к настоящей работе. При разработке их содержания обращалось особое внимание на то, чтобы включенные в них нормативно-правовые требования не ограничивали и не нарушали демократические принципы, которые присущи по своей природе общественным объединениям при осуществлении их деятельности.

Правильная организация трудовых отношений с выборными работниками позволит:

с одной стороны — стать надежной гарантией на случай их преследования за активную деятельность или стремления избавиться от них, как от неудобных и несговорчивых представителей общественности, поскольку попытки этого со стороны отдельных хозяйственных руководителей, государственных чиновников, к сожалению, не может исключить любое общество;

с другой — возложить на них личную ответственность за выполнение ими своих полномочий и, тем самым, повысить уровень гарантий членов данного общественного объединения, избравших их своими представителями и оказавших им свое доверие.

Только правильная организация трудовых отношений позволит на законных основаниях принять необходимые меры, в том числе и прекратить трудовые отношения с теми руководителями общественных объединений, которые, пользуясь доверием членов той или иной общественной организации, имеют намерения использовать общественную деятельность только в своих интересах или под ее прикрытием заниматься иной не разрешенной законом деятельностью.

Автор выражает глубокую признательность всем тем работникам Федерации Профсоюзов Узбекистана и отраслевых Профсоюзов, которые содействовали и активно участвовали в подготовке настоящей работы. Особая признательность за непосредственное участие в разработке приложений к настоящей работе и многочисленные консультации по деятельности Профсоюза работников связи выражается руководителю этого Профсоюза **Тахиру Назировичу Назарджанову**.

Настоящую работу автор рассматривает только как основу той необходимой и важной темы, к всестороннему изучению и развитию содержания которой, как он надеется, присоединятся опытные специалисты в области законодательства о труде и общественных объединениях.

Глава 1

ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ С РУКОВОДИТЕЛЯМИ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОБЪЕ- ДИНЕНИЙ И ИХ ОСОБЕННОСТИ

Под воздействием норм трудового права ряд общественных отношений, складывающихся в процессе применения и организации труда, облекаются в правовую форму и образуют единую систему правоотношений, включающую в себя:

- трудовые правоотношения;
- организационно-управленческие правоотношения;
- правоотношения по трудоустройству;
- правоотношения по надзору за охраной труда и соблюдением трудового законодательства;
- правоотношения по рассмотрению трудовых споров и др.

При рассмотрении их в целом, у читателя не должно сложиться впечатление, что, реализуя право на труд, все работающие непременно должны стать их участниками. Это вовсе не так. За всю трудовую жизнь далеко не каждого могут затронуть, например, правоотношения, связанные с рассмотрением трудовых споров. Следовательно, в настоящей работе нет необходимости рассматривать все указанные виды правоотношений в полном объеме, поскольку это выходит за пределы рассматриваемой темы. Тем не менее, для каждого важно иметь общее представление о них, уяснить их место и роль в общей сис-

теме правоотношений. Поэтому далее будут затронуты только некоторые принципиально важные моменты этих правоотношений, имеющие непосредственное отношение к правовому регулированию труда рассматриваемой категории работников.

Необходимо знать, что ведущее место в общей их системе занимают **трудовые правоотношения**. Все остальные по отношению к ним являются:

предшествующими, которые возникают и развиваются до возникновения трудовых правоотношений. Например, правоотношения, предусматривающие различные варианты трудоустройства: посредством службы занятости населения, избрания на должность, прохождения по конкурсу и др.;

сопутствующими, которые возникают и развиваются параллельно трудовым для обеспечения их эффективной реализации (правоотношения по надзору за охраной труда и соблюдением трудового законодательства, по рассмотрению трудовых споров и др.);

вытекающими, которые могут или должны последовать после прекращения трудовых правоотношений (правоотношения по материальному обеспечению или рассмотрению трудового спора о восстановлении на работе после прекращения трудового договора и др.).

Трудовые правоотношения определяют содержание всех остальных правоотношений, причем в том объеме, который необходим их субъектам для нормального развития трудовых отношений при определенных обстоятельствах или с определенной категорией работников. Например, развитию трудовых

правоотношений с выборными работниками общественных объединений предшествуют правоотношения, которые требуют четкой регламентации процедуры избрания на выборную должность, а трудовые правоотношения с выборными профсоюзными работниками, кроме того требуют установления для них конкретных гарантий по окончании срока выборных полномочий, то есть вытекающих правоотношений и т.д.

Установление трудовых правоотношений означает **регулирование фактической деятельности их участников**, волевое (юридическое) содержание которого выражает совокупность их **субъективных трудовых прав и обязанностей**, то есть правовой статус, представляющий собой единство следующих правовых действий:

возможности поведения конкретного правомочного лица в пределах закрепленного за ним правового статуса;

возможности требовать от обязанной стороны определенного поведения;

возможности прибегнуть к принуждению в случаях невыполнения или ненадлежащего выполнения требований обязанной стороны.

Рассматривая вопрос, где и как должны определяться субъективные права и обязанности участников трудовых отношений, следует знать, что многие из них **определены и гарантированы действующим законодательством о труде**.

Кроме того, действующее в Узбекистане законодательство (ориентированное, как известно, на регулирование труда в рыночных условиях) позволяет

участникам трудовых правоотношений в локальном порядке расширить круг субъективных прав и обязанностей, закрепив их соответствующим образом в коллективных или в индивидуально-договорных актах.

Кроме того, не следует забывать и о том, что субъективные права и обязанности участников трудовых правоотношений выступают как корреспондирующие по отношению друг к другу. Это означает, что правам одного участника этих отношений соответствует обязанность другого и наоборот. Например, предусмотренное ст.142 ТК право работника получить трудовой отпуск за первый год работы по истечении шести месяцев со дня поступления на работу соответствует обязанности работодателя предоставить его по просьбе работника. Или наоборот, право работодателя перевести работника на другую работу без его согласия в случаях, обусловленных коллективным договором, порождает обязанность работника выполнить это требование, хотя как в первом, так и во втором случаях обязанность работодателя (работника) конкретно с такой формулировкой в нормативных актах не указана.

Субъективные трудовые права и обязанности становятся обязательными для участников посредством заключения трудового договора. Именно трудовой договор, выполняющий функцию специфического регулятора, определяет каждой стороне объем и конкретное содержание прав и обязанностей из общего числа тех, которые, как указано выше, закреплены законодательными и иными нормативными актами о труде, с учетом особен-

ностей правового регулирования труда, предусмотренных для той или иной категории работников. Необходимость установления тех или иных особенностей, как указано в части первой ст.18 ТК, может быть вызвана различными объективными факторами, а именно:

характером трудовой связи работника с предприятием;

условиями и характером труда работника;

природно-климатическими условиями;

особым правовым режимом местности, где трудится работник, и другими.

Само понятие **“особенности правового регулирования труда”** означает, что относительно норм, регламентирующих общий порядок трудовых правоотношений, для отдельных категорий работников законодательством установлены особые правила, классифицируя которые по своему назначению, можно выделить группы, каждая из которых будет включать в себя:

правила, определяющие более льготный порядок применения той или иной общей правовой нормы;

правила, частично ограничивающие или полностью запрещающие применение той или иной общей правовой нормы;

правила, применение которых допускается в процессе трудовых отношений только с отдельной категорией работников.

К сожалению, в структурном плане Трудовой кодекс Узбекистана не имеет такого специального раздела (аналогичного разделу XII ТК РФ¹), в ко-

тором были бы объединены все те категории работников, правовое регулирование труда которых имеет те или иные особенности. Это значительно осложняет процесс регулирования их труда, поскольку для этого необходимо обращаться, кроме Трудового кодекса, дополнительно к содержанию многих других нормативных актов, возможность пользования которыми имеет далеко не каждое заинтересованное лицо. Так, например, особенности регулирования труда надомных работников закреплены в Положении "О порядке организации надомного труда"². Соответствующими нормативными актами регулируется труд иностранных граждан, работников, направляемых на оплачиваемые общественные работы, работающих вахтовым методом и т.д. Указанная причина представляет также определенную сложность и при регулировании труда работников аппарата общественных объединений и организаций. Обобщен-

¹ Раздел XII ТК РФ (вступившего в силу 1.02.2002 года) объединяет особенности правового регулирования труда следующих категорий работников: женщин, лиц с семейными обязанностями; работников в возрасте до восемнадцати лет; руководителей предприятий и членов коллегиальных исполнительных органов предприятий; лиц, работающих по совместительству; работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев; работников, занятых на сезонных работах; лиц, работающих вахтовым методом; работников, работающих у работодателей — физических лиц; надомников; работающих в сложных климатических условиях; работников транспорта; педагогических работников; работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения; работников религиозных организаций и других категорий работников.

² Утверждено Минтрудом и Минздравом Республики Узбекистан 5.08.1998 г.

ние правовых норм, определяющих особенности правового регулирования труда данной категории работников, и составляет основную цель и тему настоящей работы.

Приступая к рассмотрению этой темы, прежде всего необходимо ответить на вопрос, насколько правомерно применение норм трудового законодательства к правоотношениям с работниками общественных объединений, деятельность которых, как известно, основывается на демократических принципах? Ответ на этот вопрос содержится в ст.1 Закона Республики Узбекистан “О собственности в Республике Узбекистан” (далее — Закон РУз “О собственности”)¹, в которой (часть вторая, пункт четвертый) указано: “Независимо от формы собственности, на основе которой используется труд гражданина, ему обеспечиваются социально-экономические права и гарантии, предусмотренные Конституцией и другими законодательными актами Республики Узбекистан”.

Более того, в статье 4 Закона Республики Узбекистан “Об общественных объединениях”² закреплено прямое указание на то, что “ на работников аппарата общественных объединений распространяется законодательство о труде, а также законодательство о социальном обеспечении и социальном страховании трудящихся”.

При этом важно обратить внимание, что многие работники аппарата общественных объединений относятся к числу обычных наемных работников, они

¹ Ведомости Верховного Совета УзССР, 1990, № 31-33, ст.371, с последующими дополнениями и изменениями.

² Ведомости Верховного Совета РУз, 1991, №4 ст.76

принимаются на работу в общеустановленном порядке, а их труд регулируется общими нормами действующего законодательства о труде.

Другие работники общественных объединений (о которых и пойдет речь в настоящей работе) относятся к числу особой категории работников, одна из отличительных особенностей которых заключается в том, что назначению их на должность предшествует их избрание, и на правоотношения с ними, в отличие от обычных наемных работников, распространяются положения Уставов. На практике их именуют **выборными работниками** аппарата общественных объединений. К их числу, в основном, относятся руководители, заместители, представители общественных объединений и их структурных подразделений.

При этом важно обратить внимание, что в общественных объединениях возложенные на выборных работников обязанности могут выполняться ими как на **общественных началах** (то есть безвозмездно, отношения с ними строятся исключительно по Уставу), так и на **платной основе**, то есть на основе заключенного с ними трудового договора. Следовательно, уставные отношения с ними в этом случае должны строиться с учетом требований норм действующего законодательства о труде.

Таким образом, на всех выборных работников аппарата общественных объединений (организаций), **выполняющих возложенные на них обязанности на платной основе**, распространяются права и гарантии, предусмотренные действующим законодательством о труде. Это означает, что они являются **полноправными субъектами трудовых правоотношений** и впра-

ве требовать соблюдения установленных законодательством прав и гарантий: при заключении, изменении и прекращении трудового договора; при лишении возможности трудиться; при причинении вреда здоровью; в связи с рождением и воспитанием ребенка и т.д. Они вправе за защитой своих прав в общеустановленном порядке обращаться в органы по рассмотрению трудовых споров. В то же время именно к этим лицам, в отличие от выполняющих аналогичные обязанности на общественных началах, за допущенные ими нарушения трудовых обязанностей могут быть применены не только меры общественного (предусмотренные Уставом), но и дисциплинарного воздействия (предусмотренные Трудовым кодексом), включая такие дисциплинарные взыскания, как наложение штрафа или прекращение трудового договора в порядке и по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

Вместе с тем правовое регулирование труда выборных работников общественных объединений, как уже упоминалось, имеет ряд особенностей, которые определяются многими факторами и, прежде всего, особым характером деятельности общественных объединений, управление в которых, как известно, осуществляется коллегиальным органом, предусмотрен особый порядок приема на работу посредством избрания на должность (часть третья ст.72 ТК), особый порядок принятия решений как самим руководителем, так и в отношении его, особый порядок прекращения трудового договора по окончании срока полномочий (пункт шестой ст.97 ТК) и т.д.

Кроме того, рассматриваемая категория работников, как уже указывалось, возглавляет выборные органы общественных объединений и организаций, то есть относится к числу руководящих работников, труд которых, как известно, помимо общих норм, регулируется многими другими специальными правовыми нормами, предназначенными только для руководителей предприятий, учреждений, организаций. К числу таковых можно отнести нормы, позволяющие предусматривать в трудовом договоре особые условия труда. Например: основания прекращения трудового договора дополнительно к тем, которые предусматривает Трудовой кодекс (пункт пятый ст. 97 ТК); непосредственно в трудовом договоре определять перечень грубых нарушений, за однократное совершение которых с данным руководителем можно прекратить трудовой договор (пункт четвертый, части второй ст. 100 ТК) и другие.

Поскольку избрание указанных работников производится на период выборных полномочий, то есть на определенный срок, данное обстоятельство позволяет применять особые правила, установленные законодательством для лиц, заключивших срочный трудовой договор, в частности установление неустойки (ст. 104 ТК).

Кроме установленных законодательством, особенности правового регулирования труда работников этой категории могут быть предусмотрены учредительными документами (их Уставами, Положениями и т.д.). В последних, например, могут быть установлены: особая процедура избрания и назначения на должность; проведение аттестации; установление дополнительных льгот и гарантий и т.д. Однако при

этом не следует забывать о требованиях части третьей ст.18 ТК, в которой указано, что устанавливаемые особенности правового регулирования труда той или иной категории работников не могут снижать уровня трудовых прав и гарантий, предусмотренных Трудовым Кодексом.

Особое внимание в настоящей работе уделяется разъяснению трудовых правоотношений, возникающих в системе профсоюзных органов, поскольку из ряда других общественных объединений именно профсоюзы являются самыми многочисленными. Кроме того, повышенное внимание к правоотношениям этого общественного объединения объясняется еще тем, что действующее законодательство закрепляет за профсоюзами ряд дополнительных (персональных) полномочий, которых не имеют другие общественные объединения (*например, возглавляя выборные органы профсоюзных организаций, созданных на базе того или иного предприятия, их руководители являются одновременно членами представительных органов работников, для которых Трудовой кодекс (ст.25 ТК) предусматривает дополнительные права и гарантии.*

При этом не должно сложиться впечатление, что регулирование правоотношений в других общественных объединениях должно производиться в каком-то ином порядке. Следует знать, что в профсоюзах и во всех других общественных объединениях трудовые отношения с выборными работниками, выполняющими общественную работу на платной основе, строятся по единым правилам и в том же порядке, о котором разъясняется в последующих главах настоящей работы.

Глава 2

ФОРМА И СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ОБЩЕСТВЕННОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ

2.1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Основным юридическим фактом возникновения трудовых отношений, как уже упоминалось, является трудовой договор, заключенный между работником и работодателем.

Подчеркивая его практическое значение, следует отметить, что трудовой договор является основной организационно-правовой формой реализации каждым конституционного права на труд, юридическим фактом, обуславливающим возникновение трудового правоотношения, обеспечивает надежную правовую гарантию выполнения достигнутых сторонами условий. При его заключении стороны фактически определяют модель будущего трудового отношения. Именно поэтому ошибочным является мнение тех, кто считает, что с выборными работниками общественных объединений и организаций трудовой договор не должен заключаться, полагая, что отношения, связанные с выполнением общественной работы, в том числе и на платной основе, являются их внутренними, уставными отношениями и не связаны с трудовыми.

На самом деле такое мнение далеко неверно, поскольку сам факт заключения трудового договора с руководителями выборных органов общественных

объединений и организаций, выполняющими общественную работу на платной основе, всегда имел место. К сожалению, процедура заключения трудового договора с руководителями выборных органов как осуществлялась ранее (*напомним, что до 1993 года все трудовые договоры с работниками заключались в устной форме*), так и сейчас продолжает осуществляться, как правило, в устной форме. Поэтому ее проведение остается практически незамеченной, так как сводится, в основном, к закреплению за указанными руководителями соответствующего места работы на заранее predeterminedных, но далеко не конкретных условиях. Взаимные обязательства и ответственность сторон при таком подходе к возникновению трудовых отношений чаще всего носят обобщенный характер. В лучшем случае конкретизация условий труда осуществляется уже в процессе трудовых отношений, а не на стадии их возникновения, что нередко порождает спорные ситуации. Кроме того, заключение трудового договора в устной форме практически не позволяет определить, пришли ли стороны к соглашению вообще о выполнении конкретной работы на тех или иных условиях.

Естественно, что трудовые правоотношения с выборными работниками, возникшие на основе устной договоренности, не только снижают уровень их правовых гарантий, но и не обеспечивают должного чувства ответственности за выполнение возложенных на выборных работников обязанностей.

Важно обратить внимание, что требование ст. 74 ТК, обязывающее заключать трудовые договоры с работниками в письменной форме, не предусматривает каких-либо исключений, а потому соблюде-

ние этого требования закона в полной мере распространяется и на работников общественных объединений. Именно поэтому соглашение, достигнутое с руководителями выборных органов об условиях их будущих правоотношений, должно быть зафиксировано в едином акте, имеющем для каждой стороны одинаковую юридическую силу. Заключение с ними трудового договора в устной форме квалифицируется как нарушение установленного законом порядка его оформления.

Соблюдение требований ст.74 ТК в отношении руководителей выборных органов так же, как и с руководителями хозяйственных структур, имеет особую значимость, поскольку они относятся к категории руководящих работников, в трудовом договоре с которыми, как уже упоминалось, действующее законодательство позволяет оговаривать многие условия труда, достигнутые по соглашению сторон, в том числе и не предусмотренные Трудовым кодексом.

Более того, на руководителей общественных объединений, как правило, не распространяются положения действующих на предприятии локальных актов, посредством которых могут быть регламентированы многие вопросы трудовых отношений, касающиеся руководителей хозяйственных структур.

Следовательно, основным направлением для правильной организации труда с рассматриваемой категорией работников следует считать индивидуально-договорное регулирование, основное место в котором отводится именно трудовому договору, заключенному в письменной форме.

При разработке содержания трудового договора необходимо исходить из того, что это — индивиду-

альный акт, заключаемый с конкретным руководителем общественной организации, действующей в соответствии с ее Уставом, имеющей свои цели, определенный объем задач и функций и т.п., а потому не следует рассчитывать на какой-то заранее универсальный вариант, применимый при заключения трудового договора с каждым работником данной категории. Какой бы вариант трудового договора не использовался, в том числе и предложенный в настоящей работе (см. приложение № 1), он может рассматриваться лишь как рекомендация, требующая доработки с учетом самых различных обстоятельств.

Тем не менее, рассматривая любой вариант трудового договора в структурном плане, важно чтобы каждый из них мог отражать следующие основные моменты: кто является участником договора, на каких конкретных условиях будут осуществляться трудовые отношения, а также адреса, необходимые данные и подписи сторон.

Кроме того, необходимо учитывать, что в процессе трудовых отношений включенные в договор условия труда непременно будут изменяться и дополняться (режим рабочего времени, виды и продолжительность трудовых отпусков, размер и вид оплаты труда и т.д.). Это означает, что даже при незначительных изменениях условий труда его стороны будут вынуждены оформлять и подписывать заново трудовой договор, поскольку в последнем не допускаются исправления, зачеркивание и т.д. Именно поэтому представляется необходимым, чтобы в структуру трудового договора дополнительно был включен такой раздел, который бы обеспечивал возможность фиксирования всех внесенных в договор изменений и дополнений, сохра-

няя остальные условия в первоначальном виде. Именно поэтому, с учетом сказанного, в предложенном варианте структура трудового договора включает в себя следующие разделы:

1. Стороны трудового договора.
2. Условия трудового договора.
3. Изменение условий трудового договора.
4. Адреса и подписи сторон.

В свою очередь, для удобства пользования, лучшего восприятия содержания каждое условие трудового договора должно иметь свою нумерацию, а в наиболее объемных по своему содержанию разделах включенные в них условия целесообразно распределить по подразделам также с соответствующими наименованиями и нумерацией, что позволит при необходимости определить, в какой (по нумерации) пункт, когда и какие конкретно изменения и дополнения стороны внесли в то или иное условие трудового договора в процессе трудовых отношений.

На предложенном авторами варианте трудового договора, заключенного с руководителем профсоюзной организации (см. приложение № 1), рассмотрим примерное его содержание по каждому разделу в отдельности.

2.2. СТОРОНЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

По общему правилу, сторонами трудового договора (субъектом трудовых отношений) является **работник и работодатель** (часть вторая, ст.72 ТК). Рассмотрим, кто конкретно таковыми могут являться в рассматриваемых правоотношениях, поскольку каждый из них должен быть четко определен в соответствующем разделе трудового договора.

Работник. Согласно требованиям статьи 14 ТК субъектом трудовых отношений могут являться граждане Республики Узбекистан, а также иностранные граждане и лица без гражданства, достигшие установленного возраста (статья 77 ТК).

Таковы общие параметры круга лиц, которые могут выступать в качестве работника, когда речь идет о заключении трудового договора для выполнения работы вообще. Однако не каждый указанный в ст. 14 ТК субъект трудовых отношений может выступать стороной в качестве работника.

При заключении трудового договора для выполнения отдельных (особых) видов работ или на определенных (особых) условиях действующее законодательство ограничивает круг лиц (установленных ст. 14 ТК), которые могут выступать в качестве работника субъектом трудовых отношений, а также допускает возможность их ограничения иными нормативными актами о труде, в том числе учредительными и иными актами локального характера. Такие ограничения могут быть связаны с возрастом, отличным от общеустановленного; с наличием специального образования; с необходимым стажем работы, как общим, так и по определенной специальности, и многими другими обстоятельствами. Например, к выполнению работ, связанных с педагогической, медицинской деятельностью, управлением транспортом и т.п., допускается не каждый, достигший определенного возраста, а только те, которые имеют соответствующее образование (пункт 4, части первой, ст.80 ТК).

При установлении таких ограничений в локальном порядке не следует забывать требования статьи

6 ТК, в которой определено, что установление каких-либо ограничений или предоставление преимуществ в области трудовых отношений в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, **не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда**, недопустимо и является дискриминацией.

При установлении дополнительных требований к рассматриваемой категории работников (как к субъекту трудовых правоотношений), назначению на должность которых в соответствии с Уставом предшествует их избрание на нее, необходимо кроме того учитывать требования международных актов, ратифицированных Узбекистаном, в части, касающейся соблюдения демократических принципов деятельности общественных объединений и свободы их объединения.

Следовательно, в Уставах общественных объединений не следует закреплять положения, определяющие возможность избрания на ту или иную руководящую должность только лиц определенной профессии или только с определенным стажем работы в данной отрасли, а также ограничивающие избрание в связи с криминальным прошлым, гражданством и тем более ограничение избрания руководителей общественных организаций определенным количеством сроков подряд либо другие подобного рода ограничения, наличие которых в Уставах будет явно препятствовать членам данной общественной организации в осуществлении их права свободно выбирать своих представителей. При необходимости (если

установление таких ограничений в интересах членов конкретной организации, полагающих, что их руководитель должен обладать определенными данными, необходимыми для осуществления ее деятельности) указанные ограничения по требованию членов могут быть предусмотрены, но только в конкретном Положении о данной общественной организации.

Так в Положении о том или ином выборном органе (но не в Уставе) может быть предусмотрено, например, что *“Руководителем данного выборного органа могут быть члены профсоюза с профсоюзным стажем не менее ___ лет, избранные на данную должность в порядке, установленном Уставом, с высшим образованием, владеющие государственным и русским языками, не имеющие судимости за корыстные преступления”*.

Отсюда следует, что субъектом трудовых правоотношений в общественных объединениях в качестве работника на выборную должность вправе выступать только те лица, которые отвечают требованиям, предусмотренным в Трудовом кодексе, их Уставах и соответствующем Положении о них.

Работодатель. Общий перечень тех, кто может выступать в качестве работодателя по отношению к работникам, приведен в ст.15 ТК, одним из которых, как в ней указано, является предприятие (учреждение, организация¹) в лице его руководителя.

¹ Согласно части третьей ст.1 ТК, термин “предприятие”, используемый в Трудовом кодексе, является совокупным понятием, включающим в себя все предприятия, учреждения, организации независимо от формы собственности их имущества.

Ответ на вопрос, кто по отношению к руководителям этих предприятий, учреждений, организаций является работодателем, содержится в части второй ст. 82 ТК, в которой определено, что “прием на работу руководителя предприятия является правом собственника имущества этого предприятия...”.

Учитывая, что под понятием “предприятие” подразумеваются и общественные организации, напрашивается вывод, что **прием на работу руководителя общественной организации является также правом собственника имущества данной общественной организации.**

В статье 16 Закона “О собственности” определено, что “собственниками денежных средств, сформированных из вступительных и членских взносов и иных источников в порядке, установленном законодательством, а также имущества, приобретенного на эти средства, являются политические партии, массовые движения, в том числе народные фронты, профессиональные союзы, женские, ветеранские, молодежные и детские организации, добровольные общества, творческие союзы, фонды, ассоциации и другие объединения граждан”.

Учитывая, что все указанные объединения граждан реализуют закрепленные за ними полномочия в лице своих высших органов, то именно данное общественное объединение, в лице его **высшего органа**, и является **собственником** имущества и, соответственно, **работодателем** по отношению ко всем наемным работникам данного объединения граждан.

Полномочия собственника “Общественного объединения граждан” не следует путать с “Союзом общественных объединений”, поскольку последний

в лице его высшего органа является собственником только той части имущества и денежных средств, которые им добровольно переданы на их содержание входящими в этот союз общественными объединениями.

Полномочия собственника структурных подразделений по владению, пользованию и распоряжению имуществом, которое им передано в оперативное управление, определяются Уставом общественного объединения, в состав которого они входят, и соответствующим Положением о данном структурном подразделении.

Общественные объединения, а также союзы общественных объединений и, соответственно, их структурные подразделения вправе осуществлять свою деятельность лишь после регистрации Устава данного общественного объединения, союза.

Поскольку в настоящей работе особенности правового регулирования труда в общественных объединениях раскрываются на примере профсоюзов как одного из многочисленных объединений граждан, необходимо напомнить, что в Министерстве юстиции Узбекистана зарегистрированы (как самостоятельные общественные объединения) ряд отраслевых Профсоюзов¹ (со статусом республиканского) и Профсоюз работников Навоийского горно-металлургического комбината (НГМК со статусом ме-

¹ Важно обратить внимание на требования законодательства, регламентирующего порядок создания профсоюзов и их объединений, а также на то, как в действительности их создание осуществлялось на практике после вступления в силу Закона "О профсоюзах" (См. комментарии к ст.2 Закона "О профсоюзах" приложение № 3).

жобластного), а также союз общественных объединений со статусом республиканского — Федерация Профсоюзов Узбекистана.

Из изложенного следует, что **отраслевой Профсоюз, а следовательно и каждое другое общественное объединение** (политические партии, женские, ветеранские, молодежные и детские организации, добровольные общества, творческие союзы, фонды, ассоциации и другие объединения граждан) в лице их **высшего органа** (собрание, конференция, съезд), являясь собственником имущества, соответственно, обладает правом приема на работу руководителей этого Профсоюза (другого общественного объединения) и их структурных подразделений, правом прекращения с ними трудового договора, правом привлечения их к дисциплинарной и материальной ответственности, а также всеми другими полномочиями работодателя. Все эти полномочия, как следует понимать из содержания части второй ст. 82 ТК, могут **осуществляться непосредственно высшим органом или через иные органы, им уполномоченные**, если этим органам делегированы права по управлению соответственно Профсоюзом (другим общественным объединением) или его структурными подразделениями. Иными словами, именно высший орган того или иного общественного объединения, являясь **собственником** имущества, должен определить и соответственно закрепить в своем Уставе, какими конкретно полномочиями работодателя он наделяет тот или иной руководящий орган, а какие оставляет за собой. Распределение таких полномочий особенно важно в тех крупных общественных объединениях, которые имеют многоступенчатую струк-

туру и к выполнению общественной работы которых привлекается значительное количество работников, в том числе выборных на платной основе (к таковым, в первую очередь, относятся Профсоюзы).

Возможные варианты распределения и закрепления полномочий работодателя рассмотрим на примере Устава отраслевого Профсоюза (см. приложение № 5, раздел VIII).

В первом варианте раздела № 8 полномочия работодателя по отношению к руководителям структурных подразделений закреплены за **высшими органами структурных подразделений** отраслевого Профсоюза (собрание, конференция).

Во втором варианте раздела № 8 полномочия работодателя по отношению к руководителям структурных подразделений закреплены за соответствующими **выборными органами** вышестоящей профорганизации.

Наделяя последних такими полномочиями, важно обеспечить соблюдение демократических принципов, присущих общественным объединениям при принятии ими решений. То есть, в каком бы порядке ни были распределены полномочия работодателя, их реализация в отношении того или иного выборного работника должна осуществляться в любом случае: **либо при непосредственном участии, либо с согласия того органа, который в соответствии с Уставом вправе избирать этого работника на данную должность.**

Так в первом варианте полномочия работодателя в отношении руководителя структурного подразделения реализует непосредственно высший орган дан-

ного структурного подразделения в лице руководителя выборного органа вышестоящей профорганизации. То есть все решения работодателя по отношению к руководителю той или иной общественной организации принимает **высший орган** этой организации. Руководитель выборного органа вышестоящей профорганизации в этом случае является лишь исполнителем решений, принимаемых высшим органом.

Во втором варианте полномочия работодателя по отношению к руководителю структурного подразделения реализует **выборный орган** вышестоящей профорганизации в лице его руководителя. Однако, как определено Уставом, реализация последним полномочий работодателя по наиболее важным вопросам трудовых отношений (*заключение, изменение или прекращение трудового договора по инициативе Профсоюза, привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности и другим, если они оговорены Уставом или непосредственно в трудовом договоре*) возможна (то есть будет иметь юридическую силу) только с **согласия высшего органа**, избравшего данного руководителя на эту выборную должность (см. п.8.2.3., приложение № 5).

Руководитель выборного органа вышестоящей профорганизации так же, как и в первом варианте, является лишь исполнителем решений, принимаемых **выборным органом** данной профорганизации, а по наиболее важным вопросам, кроме того, — с согласия высшего органа, избравшего руководителя данного структурного подразделения.

Учитывая, что высшие и выборные органы Профсоюза (общественного объединения) являются коллегиальными органами, практическое выполнение

принятых ими решений должно осуществляться конкретным лицом. Таковым, как в первом, так и во втором варианте, как определено Уставом, является руководитель выборного органа вышестоящей профорганизации. Эту функцию может выполнять и иное лицо, например, уполномоченное на общем собрании членов профсоюза (конференции, съезде). Так полномочия работодателя по отношению к Председателю Профсоюза реализует Президиум центрального исполнительного органа в лице представителя, уполномоченного делегатами съезда (высшим органом) Профсоюза (см. пункт 8.2.1. Устава отраслевого Профсоюза, приложение № 5).

Высший орган Профсоюза (общественного объединения) вправе распределить полномочия работодателя и в ином порядке.

К сожалению (на что важно обратить внимание), во многих действующих ныне Уставах общественных объединений отсутствует четкое распределение таких полномочий. Более того, урегулирование в Уставах этого вопроса осуществляется без учета того, что порядок приема на работу руководителей выборных органов предусматривает проведение двух обязательных процедур: *“избрание на должность”* (процедура, предшествующая назначению на должность, в результате которой трудовые отношения еще не наступают) и *“назначение на должность”* (последнее предусматривает заключение и оформление трудового договора с избранным работником). И как следствие этого в уставах используется только один термин **“избрание”**. Поскольку в последних процедура *“назначения на должность”* не возлагается на какой-либо иной орган (проведение которой

в соответствии с законодательством является обязательной), под понятием “избрание”, видимо, подразумевается право высших органов на проведение в совокупности и той, и другой процедуры.

Отсюда следует, что действующие ныне Уставы общественных объединений, и в частности Уставы отраслевых Профсоюзов, предусматривают вариант, при котором полномочия работодателя закреплены за высшими органами структурных подразделений. Последние, выступая в качестве работодателя, согласно требованиям части второй ст. 82 ТК обязаны не только заключить с избранным ими руководителем трудовой договор, но и обеспечить соблюдение его условий в процессе трудовых правоотношений. Иными словами, высшие органы структурных подразделений по отношению к избранным ими руководителям выступают в роли работодателя (*другой стороной трудовых правоотношений*) с правами и обязанностями, возложенными на него законодательными и иными нормативными актами о труде, часть из которых может быть передана выборным органам.

В заключение следует отметить, что конкретные данные о работодателе в первом разделе трудового договора во многом зависят от того, как этот вопрос урегулирован учредительными документами.

Предложенный автором трудовой договор с Председателем ПК (см. приложение № 1) подготовлен по варианту, при котором полномочия работодателя делегированы высшему органу конкретной профсоюзной организации, поэтому в разделе “Стороны трудового договора” определено, что сторонами в данных правоотношениях выступают:

со стороны работника — лицо, избранное в установленном порядке Председателем профсоюзного

комитета (руководителем выборного органа общественной организации);

со стороны работодателя — высший орган этой профорганизации в лице Председателя выборного органа территориальной профорганизации.

Для примера приведем содержание этого раздела (“Стороны трудового договора”) в трудовом договоре, заключаемом с Председателем Профсоюза и другими руководителями (заместителями) структурных подразделений Профсоюза при различных вариантах распределения учредительными документами (Уставом, Положением) полномочий работодателя.

Полномочия работодателя закреплены:

1). В отношении Председателя Профсоюза:
(избранного съездом, по должности одновременно является (см.п.5.1.1, приложение № 5) Председателем Центрального исполнительного органа Профсоюза и его Президиума)

а) за высшим органом Профсоюза (делегатами съезда, конференции) в лице представителя, уполномоченного высшим органом Профсоюза:

“Высший орган профессионального союза _____,
_____, действующий на основании
(наименование отрасли или предприятия)

Устава, утвержденного _____
(дата утверждения)

(далее Устава), в лице представителя, уполномоченного высшим органом _____,
(Ф.И.О.)

с одной стороны, именуемый в дальнейшем “Профсоюз”, и _____,
(Ф.И.О. избранного Председателем Профсоюза)

избранный на съезде (конференции) _____
(номер и дата протокола)

в установленном порядке Председателем Профсоюза работников _____,
(наименование отрасли или предприятия)

с другой стороны, чьи данные указаны в конце договора, именуемый в дальнейшем “Председатель Профсоюза”, на основании решения, принятого делегатами съезда, заключили настоящий договор (далее Договор) о нижеследующем”:

б) за Президиумом Центрального исполнительного органа Профсоюза, в лице представителя, уполномоченного высшим органом Профсоюза:

“Президиум Центрального исполнительного органа Профсоюза работников _____

_____ ,
(наименование отрасли или предприятия)

действующий на основании Устава, утвержденного _____ (далее Устава), в лице _____ (дата утверждения)

представителя, уполномоченного высшим органом _____

_____ ,
(Ф.И.О. указанного представителя)

именуемый в дальнейшем “Профсоюз”, с одной стороны, и _____

_____ ,
(Ф.И.О. избранного работника)

избранный на съезде (конференции) _____ (номер и дата протокола)

в установленном порядке Председателем Профсоюза работников _____

_____ ,
(наименование отрасли или предприятия)

чья данные указаны в конце договора, именуемый в дальнейшем “Председатель Профсоюза”, с другой стороны, на основании решения, принятого делегатами съезда, заключили настоящий договор (далее Договор) о нижеследующем:”

2). В отношении заместителей Председателя Президиума Центрального исполнительного органа Профсоюза (избранных на Пленуме):

а) за Центральным исполнительным органом Профсоюза, в лице Председателя Профсоюза:

“Центральный исполнительный орган Профсоюза работников _____,
(наименование отрасли или предприятия)

действующий на основании Устава, утвержденного _____ (далее Устава), в лице
(дата утверждения)

Председателя Профсоюза _____
(Ф.И.О.)

именуемый в дальнейшем “Профсоюз”, с одной стороны, и _____,
(Ф.И.О. заместителя Председателя)

избранный на Пленуме _____
(номер и дата протокола)

в установленном порядке Заместителем Председателя Президиума Центрального исполнительного органа Профсоюза, чьи данные указаны в конце договора, именуемый в дальнейшем “Заместитель Председателя Профсоюза”, с другой стороны, на основании решения, принятого делегатами Пленума, заключили настоящий договор (далее Договор) о нижеследующем:”

б) за Президиумом Центрального исполнительного органа Профсоюза, в лице Председателя Профсоюза:

“ Президиум Центрального исполнительного органа Профсоюза работников _____

_____ ,
(наименование отрасли или предприятия)

действующий на основании Устава, утвержденного _____ (далее Устава), в лице его _____
(дата утверждения)

Председателя Профсоюза _____ ,
(Ф.И.О.)

именуемый в дальнейшем “Профсоюз”, с одной стороны, и _____ ,
(Ф.И.О.)

избранный на Пленуме _____
(номер и дата протокола)

в установленном порядке Заместителем Председателя Президиума Центрального исполнительного органа Профсоюза, чьи данные указаны в конце договора, именуемый в дальнейшем — “Заместитель Председателя Профсоюза”, с другой стороны, на основании решения, принятого делегатами Пленума, заключили настоящий договор (далее Договор) о нижеследующем:”

3. В отношении руководителей выборных органов территориальных профорганизаций (Представительств) и их заместителей:

а) за высшими органами территориальных организаций, в лице представителя, уполномоченного делегатами конференции (высшим органом):

“Высший орган _____ Профсоюза
наименование территориальной организации
работников _____,
(наименование отрасли)

действующий на основании Положения, утвержден-
ного _____ (далее Положения),
(дата утверждения)

в лице представителя, уполномоченного конферен-
цией _____,
(указывается Ф.И.О.)

именуемый в дальнейшем “Профсоюз”, с одной сто-
роны, и _____,
(Ф.И.О.)

избранный на конференции _____
(номер и дата протокола)

в установленном порядке Председателем объединен-
ного комитета Профсоюза, чьи данные указаны в
конце договора, именуемый в дальнейшем “Предсе-
датель ОПК”, с другой стороны, на основании ре-
шения, принятого делегатами конференции, заклю-
чили настоящий договор (далее Договор) о нижесле-
дующем:”

б) за высшими органами территориальных организаций, в лице Председателя Профсоюза:

“Высший орган _____ Профсоюза
(наименование территориальной организации)

работников _____,
(наименование отрасли)

действующий на основании Положения, утвержден-
ного _____ далее — Положения),
(дата утверждения)

в лице Председателя Профсоюз _____,
(Ф.И.О.)

именуемый в дальнейшем “Профсоюз”, с одной сто-
роны, и _____,
(Ф.И.О.)

избранный на конференции _____,
(наименование территориальной организации)

в установленном порядке Председателем районного
комитета Профсоюза, чьи данные указаны в конце
договора, именуемый в дальнейшем “Председатель
РК”, с другой стороны, на основании решения, при-
нятого делегатами конференции, _____

(номер и дата протокола)

заключили настоящий договор (далее Договор) о ни-
жеследующем:”

в) за Президиумом Центрального исполнительного органа Профсоюза, в лице Председателя Профсоюза:

“Президиум Центрального исполнительного органа Профсоюза работников _____,
(наименование отрасли или предприятия)

действующий на основании Устава, утвержденного _____ (далее Устава), в лице _____
(дата утверждения)

Председателя Профсоюза _____,
(Ф.И.О.)

именуемый в дальнейшем “Профсоюз”, с одной стороны, и _____,
(Ф.И.О.)

избранный на конференции _____
(наименование территориальной организации)

в установленном порядке Председателем городского комитета Профсоюза, чьи данные указаны в конце договора, именуемый в дальнейшем — “Председателя ГК”, с другой стороны, на основании решения, принятого делегатами конференции, _____

(номер и дата протокола)
заключили настоящий договор (далее Договор) о нижеследующем:”

4. В отношении руководителей выборных органов (представителей) первичных профсоюзных организаций:

а) за высшими органами первичных профсоюзных организаций, в лице представителя, уполномоченного высшим органом (собранием, конференцией):

“Высший орган профсоюзной организации, объединяющей членов Профсоюза работников _____

_____ ,
(наименование предприятия)

действующий на основании Положения, утвержденного _____ (далее Положение),
(дата утверждения)

в лице представителя, уполномоченного на общем собрании (конференции) _____,
(Ф.И.О.)

именуемый в дальнейшем «Профсоюз», с одной стороны, и _____,
(Ф.И.О.)

избранный на собрании (конференции) _____
(номер и дата протокола)

в установленном порядке Председателем профсоюзного комитета данной профорганизации, чьи данные указаны в конце договора, именуемый в дальнейшем “Председатель ПК”, с другой стороны, на основании решения, принятого на этом собрании (конференции), заключили настоящий трудовой договор (далее Договор) о нижеследующем:”

б) за высшими органами первичных профсоюзных организаций, в лице руководителя выборного органа территориальной профорганизации:

“Высший орган профсоюзной организации, объединяющей членов Профсоюза работников _____

_____ (наименование предприятия)

действующий на основании Положения, утвержденного _____ (далее Положение)

_____ (дата утверждения)

в лице Председателя, _____

_____ (наименование вышестоящего профоргана и Ф.И.О.

Председателя этого органа)

именуемый в дальнейшем «Профсоюз», с одной стороны, и _____,

_____ (Ф.И.О.)

избранный на собрании (конференции) _____

_____ (номер и дата протокола)

в установленном порядке Председателем профсоюзного комитета данной профорганизации, чьи данные указаны в конце договора, именуемый в дальнейшем “Председатель ПК”, с другой стороны, на основании решения, принятого на этом собрании (конференции), заключили настоящий трудовой договор (далее Договор) о нижеследующем:”

в) за выборным органом вышестоящей территориальной профорганизации, в лице ее руководителя:

“Президиум районного (городского, областного) комитета (совета) Профсоюза работников _____

_____ ,
(наименование отрасли)

действующий на основании Положения, утвержденного _____ (далее — Положение),
(дата утверждения)

в лице Председателя райкома Профсоюза _____

_____ ,
(Ф.И.О.)

с одной стороны, именуемый в дальнейшем “Профсоюз”, и _____ ,

_____ ,
(Ф.И.О.)

избранный на собрании (конференции) профсоюзной организации, объединяющей членов Профсоюза работников _____

_____ ,
(наименование предприятия)

в установленном порядке Председателем профсоюзного комитета, чьи данные указаны в конце договора, именуемый в дальнейшем “Председатель ПК”, с другой стороны, на основании решения, принятого на этом собрании (конференции), заключили настоящий трудовой договор (далее Договор) о нижеследующем.”

2.3. УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Условия трудового договора представляют собой совокупность определенных законодательными и иными нормативными актами о труде, а также по соглашению между работником и работодателем конкретных условий труда (правила поведения, обязанности, права и гарантии сторон, другие производственные и социальные факторы), соблюдение которых становится обязательным как для работника, так и для работодателя в объеме и в силу заключенного между ними трудового договора.

Из сказанного следует, что все условия трудового договора, регламентирующие процесс трудовых правоотношений с конкретным работником, в зависимости от того, как (в каком порядке) они были установлены, можно подразделить на две основные группы:

предусмотренные законодательными и иными нормативными актами о труде;

определяемые по соглашению сторон трудового договора.

Перечислять в трудовом договоре все условия, регламентирующие весь процесс трудовых отношений, нет необходимости да и практически невозможно по причине их большого количества. Поэтому, определяя, какие конкретно условия должны быть включены в трудовой договор с той или иной категорией работников, необходимо знать, что те условия, которые определены законодательными и иными нормативными актами, независимо от их включения в его содержание, становятся обязательными для исполнения той и другой стороной с

момента заключения трудового договора. При этом не имеет значения, с каким работником и для выполнения какой работы этот договор заключен.

Именно поэтому работнику и работодателю совершенно не требуется добиваться взаимного согласия и, соответственно, включать в содержание трудового договора, например, условие о недопустимости прекращения трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности работника либо пребывания его в отпуске, поскольку данное условие уже определено частью третьей ст. 100 ТК и гарантировано каждому работнику, заключившему трудовой договор.

В договоре излишне также дублировать общие обязанности работника и работодателя (что нередко встречается на практике), которые закреплены непосредственно в Трудовом кодексе или иных законодательных актах.

По этой же причине автором не включен в предложенный вариант трудового договора с руководителем профсоюзной организации (см. приложение №1) перечень дополнительных трудовых гарантий для членов представительных органов работников, которые предусмотрены ст. 25 ТК, Законом "О профсоюзах" и другими нормативными актами.

Включение в содержание трудового договора условий, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, будет оправданным только в том случае, если стороны придут к соглашению о более льготном порядке их применения.

Так, в ст. 102 ТК определены конкретные сроки предупреждения работника о прекращении трудового договора по инициативе работодателя (собственника). Оговорка об этом в договоре будет целесообразной, если стороны договорятся о более длительных сроках предупреждения. Условие о сокращении этих сроков, даже по соглашению сторон, включать в договор нельзя, поскольку такая договоренность ухудшает положение работника по отношению к законодательству (см. ст. 5 ТК).

Из сказанного следует, что включение в содержание договора условий труда, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, является не только излишним (так как практически не влияет на правовое положение сторон), но и нецелесообразным, поскольку их присутствие в договоре в значительной степени перегружает и, тем самым, усложняет восприятие его содержания.

Утверждение о нецелесообразности включения в содержание трудового договора условий, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, ни в коей мере не опровергает требования законодательства об ознакомлении с ними работника. Должностные лица, действующие от имени работодателя, как известно, все эти условия должны знать и выполнять в силу своего должностного положения. Что же касается работника, то на каждом предприятии условия труда, предусмотренные законодательством, должны быть конкретизированы и зафиксированы в их локальных актах и, в первую очередь, в Правилах внутреннего трудового распорядка, с содержанием которых каждый работник

при приеме на работу должен быть ознакомлен, после чего их нормативные требования так же, как и включенные в трудовой договор условия, становятся обязательными для исполнения как работником, так и работодателем.

Отсутствие на мелких предприятиях и зачастую в общественных объединениях локальных актов значительно осложняет процесс регулирования труда с их работниками, поскольку в этом случае все обязанности, в том числе и предусмотренные законодательством, должны быть оговорены с работником в индивидуально-договорном порядке и зафиксированы в трудовом договоре. Именно поэтому общественным объединениям следует разработать и утвердить необходимые локальные акты, содержащие в себе все те положения законодательных и иных нормативных актов о труде, которые регламентируют с учетом особенностей труд работников соответствующей категории.

По общему правилу нет необходимости оговаривать в трудовом договоре те права, гарантии и льготы, которые установлены работникам этого предприятия действующими на нем локальными актами (коллективным договором, положением об оплате и стимулировании труда и другими), поскольку они, как и предусмотренные законодательством, обязательны для исполнения сторонами, независимо от включения в трудовой договор.

Возникает вопрос: распространяется ли данное правило на случай, когда трудовой договор заключается с руководителем профсоюзной организации, созданной на базе этого предприятия?

Следует знать, что прямого указания по этому поводу в Трудовом кодексе не имеется.¹ Тем не менее, это вовсе не свидетельствует об отсутствии каких-либо возможностей положительно решить этот вопрос.

Опираясь на положения пункта 9 части второй ст.37 ТК, льготы, права и гарантии работников, установленные локальными актами (или только отдельные из них), можно распространять на членов представительного органа работников, в том числе и на руководителя выборного профсоюзного органа, если об этом конкретно оговорено в коллективном договоре (соглашении) (см. подпункт четвертый пункта 2.4.7. приложения №4).

Другие условия труда, как уже указывалось, **вырабатываются по соглашению сторон** и отражаются в данном разделе трудового договора. Рассмотрим эти условия с позиции их значимости в трудовом договоре и условно распределим их на три группы: **необходимые, особые и дополнительные.**

К необходимым следует отнести те условия, которые являются обязательными для включения в трудовой договор с каждым работником (*независимо от того, поступает ли он на работу на неопределенный срок или по срочному трудовому договору, на основную работу или по совместительству и т.д.*).

¹ Например, в Трудовом кодексе Российской Федерации (Статья 375) предусмотрено, что работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в выборный орган профсоюзной организации, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники предприятия в соответствии с коллективным договором.

Если исходить из содержания определения трудовому договору, которое приводится в ст. 72 ТК, к необходимым условиям следует отнести: **условие о месте работы; условие о трудовой функции работника; условие об оплате труда¹**, поскольку их наличие в данном договоре и является основанием считать его **трудовым**.

Особыми следует считать те условия, которые помимо необходимых, но так же, как и необходимые, в обязательном порядке должны быть оговорены в трудовом договоре либо при его заключении с **определенной категорией работников**, либо когда необходимость включения в него таких условий вызвана наличием **определенных обстоятельств**.

Например, **особым** следует считать условие, определяющее момент (дату) окончания срочного трудового договора, поскольку точное определение этой даты (момента) непосредственно связано с порядком (а, следовательно, с законностью) его прекращения (*с руководителями выборных органов общественных организаций заключаются, как известно, срочные трудовые договоры*).

Необходимость включения в трудовой договор **особых условий труда** может быть вызвана также и таки-

¹ Признанное ранее необходимым условие "о дне начала работы", по мнению автора, следует отнести к условиям труда, предусмотренным законодательством, поскольку теперь в части второй ст. 83 ТК определено, если в трудовом договоре не оговорена дата начала работы, работник должен приступить к работе не позднее рабочего дня (смены), следующего за подписанием договора. Следовательно, следуя требованиям указанной нормы, стороны теперь могут и не оговаривать этого условия в трудовом договоре.

ми определенными обстоятельствами, например, как отсутствие на предприятии локальных актов или когда действующие на предприятии локальные акты не распространяются на данную категорию работников, отсутствие разработанных для них должностных инструкций и другие обстоятельства (*указанные обстоятельства в той или иной мере касаются трудовых отношений с руководителями выборных органов*).

При наличии указанных обстоятельств и в других аналогичных случаях в трудовой договор необходимо включить те условия труда (в этих случаях они приравниваются к особым), отсутствие соглашения по которым может привести к спорным ситуациям. Например, в трудовом договоре с совмес-тителем необходимо обязательно оговорить конкретные рабочие дни, а также время начала и окончания рабочего дня по совмещаемой работе. В трудовой договор с руководителем выборного профсоюзного органа, как особое, должны быть включены условия о режиме рабочего времени, времени отдыха, перечень, определяющий конкретные функциональные обязанности и иные условия, которые для других категорий работников чаще всего определяются локальными актами, должностными инструкциями, учредительными документами.

Дополнительными следует считать те условия, которые могут быть оговорены в трудовом договоре исключительно по желанию сторон. Они не являются обязательными, но их роль в регулировании трудовых отношений весьма существенна, поскольку эти условия индивидуализируют содержание трудо-

вого договора, позволяют наиболее полно учитывать интересы сторон.

Отличительная особенность дополнительных условий заключается в том, что вначале стороны договариваются о включении того или иного условия в трудовой договор, а затем достигают по ним соглашения (*необходимые, а в указанных случаях и особые условия обязательно должны быть включены в договор*).

При этом важно обратить внимание, что при заключении трудового договора по каждому условию труда, в том числе и по дополнительным (*если, конечно, последние включены в трудовой договор*) стороны обязательно должны достигнуть соглашения. Отсутствие соглашения хотя бы по одному из включенных в него условий предопределяет, что данный трудовой договор не имеет юридической силы.

Например, заключая трудовой договор, стороны договорились об установлении предварительного испытания, но не пришли к единому соглашению о его продолжительности (*работодатель, например, настаивает на продолжительности в три месяца, а поступающий, — не более одного или наоборот*). И хотя, как известно, трудовой договор может быть заключен и без предварительного испытания, в итоге его заключение следует считать не состоявшимся только потому, что стороны не пришли к единому соглашению по данному дополнительному условию труда.

В свою очередь, дополнительные условия можно также подразделить по группам, возможность достижения соглашения по которым:

предусмотрена законодательством (*предварительное испытание, выплата неустойки, работа на условиях неполного рабочего времени и т.д.*);

не предусмотрена законодательством (*предоставление жилой площади, выделение дачного участка, устройство детей в детское учреждение и т.п.*).

Дополнительные условия, относящиеся к последней группе в трудовом договоре, целесообразно обособить в отдельный подраздел, например, с наименованием **“Дополнительные обязательства сторон”** (см. соответствующий раздел приложения №1). Необходимость этого заключается в том, что в отличие от дополнительных условий первой группы, несоблюдение этих условий может повлечь только договорную ответственность и ни в коем случае не влечет за собой ответственности, предусмотренной законодательством о труде.

Классификация условий труда, вырабатываемых по соглашению сторон, на необходимые, особенные и дополнительные вовсе не означает, что их размещение в трудовом договоре должно осуществляться в каком-то особом порядке, например, в порядке их значимости. В договоре они могут излагаться в любой последовательности, обеспечивая четкое восприятие содержания каждого условия.

Таким образом, объем содержания настоящего раздела трудового договора зависит от многих обстоятельств, и в первую очередь, от наличия норм, установленных законодательными и иными нормативными актами, учредительными документами, должностными инструкциями и другими документами, регулирующими труд той или иной категории работников. Чем больше вопросов трудовых отношений ими урегулированы, тем меньшим по объему и более четким по содержанию будет данный раздел трудового договора. Именно этой причиной и объясняется до-

вольно большой объем содержания предложенного автором в приложении №1 варианта трудового договора с руководителем выборного профсоюзного органа. Последний мог быть более четким и кратким, если бы законодательство о профсоюзах и их внутренние нормативные акты (в том числе и их Уставы) определяли компетенцию, права и обязанности (то есть, правовой статус) каждого выборного профсоюзного органа и их руководителей (представителей).

На примере предложенного авторами варианта трудового договора с Председателем профсоюзного комитета (см. приложение № 1) проанализируем содержание каждого включенного в него условия с учетом особенностей, характерных для данной категории работников.

Содержание условий трудового договора с руководителями (заместителями) выборных органов других общественных объединений и их структурных подразделений определяется в аналогичном порядке на основе и с учетом требований их учредительных и других внутренних документов.

Условие о месте работы и соглашении о трудовой функции

В трудовом договоре с руководителем выборного профсоюзного органа условие о месте работы означает выполнение им трудовой функции в конкретной профсоюзной организации, объединении (представительстве). Указание в договоре точного их наименования имеет важное практическое значение, поскольку в каждой из них — определенный правовой статус, имеющий непосредственное отношение к определению в этом

договоре трудовой функции руководителя этой организации, объединения (представительства). Именно поэтому условие о месте работы и соглашение о трудовой функции рассматриваются одновременно в сочетании друг с другом.

Как указано в приведенном варианте трудового договора (см. приложение № 1), местом работы¹ Председателя профсоюзного комитета является первичная профсоюзная организация, созданная на базе конкретного предприятия. При этом важно обратить внимание, что в договоре, кроме наименования, указаны и другие данные, характеризующие правовое положение (статус) данной организации (органа), а именно, что управление данной организацией осуществляет коллегиальный орган, что он правами юридического лица и что он в соответствии с коллективным договором является представительным органом не только членов профсоюза, а одновременно всех работающих на этом предприятии, независимо от их членства в профсоюзе. Все эти данные имеют непосредственное отношение к определению трудовой функции руководителя, возглавля-

¹ “Место работы” не следует путать с понятием “рабочее место”. Под последним понимается только конкретный участок площади, оборудованный и приспособленный для выполнения работником трудовой функции. В отличие от места работы, которое определяется по соглашению сторон, рабочее место работника определяется работодателем (собственником), если иное не оговорено в договоре. Условие о рабочем месте чаще всего оговаривается сторонами в тех случаях, например, когда первичная профсоюзная организация объединяет работающих на нескольких предприятиях или в структурных подразделениях, расположенных обособленно от основного предприятия.

ющего данную профсоюзную или иную общественную организацию.

Так Уставы ряда отраслевых Профсоюзов своих руководителей именуют “Председатель Центрального исполнительного органа”, а в других — “Председатель Профсоюза” (см. п.5.1. Устава, приложение № 5).

В первом случае руководство деятельностью Профсоюза и ответственность за ее осуществление возлагается на Центральный исполнительный орган во главе с его Председателем, который соответственно подотчетен Центральному исполнительному органу.

Во втором случае руководство деятельностью Профсоюза возлагается на его Председателя Профсоюза, который несет персональную ответственность за деятельность Центрального и всех остальных исполнительных органов данного Профсоюза, обязан обеспечить их эффективную работу, подотчетен только съезду и наделен для этого, соответственно, особыми полномочиями.

Естественно, что трудовая функция руководителя, выполняющего решения Центрального исполнительного органа, существенно отличается от трудовой функции руководителя, который в целях выполнения решений съезда организует, направляет и отвечает за эффективную деятельность Центрального и других исполнительных органов Профсоюза.

При заключении трудового договора с работниками хозяйственных структур в данном подразделе достаточно указать только название предприятия и наименование должности (специальность, квалификацию). Их полномочия и все остальные необходи-

мые данные, как известно, определены Уставом (Положением) данного предприятия, а также должностными инструкциями (характеристикой работ), разработанными на основе квалификационного или тарифно-квалификационного справочников должностей, в которых, к сожалению, должности выборных органов профсоюзных и иных общественных организаций не указаны. У профсоюзов и других общественных организаций, как правило, не имеется соответствующих Положений о структурных подразделениях, не разработаны должностные инструкции. Поэтому для надлежащего обеспечения трудовых отношений с руководителями выборных профсоюзных органов именно в трудовом договоре необходимо определить правовой статус выборного органа данной профорганизации, а также конкретный объем и содержание трудовой функции ее руководителя.

Прийти к соглашению о трудовой функции руководителя той или иной профсоюзной организации — значит определить компетенцию последнего, его права и обязанности по руководству данной профсоюзной организацией.

Определяя компетенцию руководителя той или иной профорганизации, в договоре необходимо указать, какими нормативными актами он должен руководствоваться при осуществлении своей деятельности, указать, кому конкретно он подотчетен, и другие его полномочия, соответствующие правовому статусу данной должности (см. пункт 6 трудового договора, приложение № 1).

Права руководителя данной организации, возглавляющего ее выборный орган, следует опреде-

лять в пределах и с учетом полномочий, закрепленных за данным выборным органом действующим законодательством о труде и профсоюзах, Уставом и соответствующим Положением. В трудовой договор, кроме того, необходимо включить и те права данного руководителя, которые вытекают из полномочий этого органа, установленные ему дополнительно коллективным договором (соглашением) предприятия, на базе которого создана данная профорганизация (см. пункт 7 трудового договора, приложение № 1).

В пределах указанных выше полномочий выборного органа определяются и обязанности данного руководителя. Их определение на практике представляет некоторую сложность, поскольку нормативно-правовые акты, регламентирующие деятельность профсоюзов так же, как и всех других общественных объединений, как правило, не возлагают обязанностей, а лишь определяют права данного общественного объединения и их выборных органов. Именно необходимость в наиболее эффективной реализации этих прав выборными органами и составляет их обязанность перед лицами, в интересах которых они выступают. Следовательно, юридическая обязанность того или иного выборного органа заключается в реализации этих прав, а основная юридическая обязанность руководителя этого органа — обеспечить это надлежащим образом. Именно поэтому на руководителя выборного органа, избранного и назначенного на эту должность на платной основе, должна быть возложена персональная ответственность за полную и надлежащую реализацию тех прав,

которые закреплены в указанном выше порядке за данным выборным органом. Включенные в договор права и обязанности Председателя профсоюзного комитета в приведенном варианте, в основном, вытекают именно из этой основной юридической обязанности. Причем эти обязанности, в том числе и связанные с внутрипрофсоюзной работой, следует рассматривать как трудовые, поскольку их выполнение осуществляется на платной основе (см. пункт 9 трудового договора, приложение № 1).

Условие о сроке действия трудового договора В срочном трудовом договоре, как уже разъяснялось, условие о сроке его действия относится к числу **особых**, то есть обязательных для включения в его содержание, поскольку именно это условие характеризует данный вид трудового договора и непосредственно связано с законностью разрешения многих других вопросов трудовых правоотношений. Это означает, что в каждом трудовом договоре, заключаемом на определенный срок или на время выполнения определенной работы, необходимо четко определить не только конкретное время (момент) его начала, но и его окончания.

Для более полного уяснения этого вопроса напомним, что по общему правилу согласно ст. 83 ТК работник должен приступить к работе с того дня, который определен в договоре. Если в трудовом договоре не оговорена дата начала работы, работник должен приступить к работе не позднее рабочего дня, следующего за подписанием договора.

Это общее правило полностью распространяется и на срочные трудовые договоры. Поэтому в предложенном варианте трудового договора (см. пункт 4 трудового договора, приложение №1) стороны пришли к соглашению, что *“Председатель ПК приступает к работе со дня его избрания на эту должность...”*. Не исключена возможность, что стороны договорятся и определят другое время начала работы, например: *“со дня подписания с ним трудового договора”*, *“со дня, следующего после избрания на должность”*, либо укажут в договоре конкретную дату начала работы и т.д. Главная цель, которая должна быть при этом достигнута, — это обеспечить возможность исчисления начала пятилетнего срока выборных полномочий с конкретной даты, что является крайне важным обстоятельством для соблюдения законности при прекращении трудовых правоотношений с данной категорией работников по окончании срока выборных полномочий.

По общему правилу срочный трудовой договор прекращается с истечением его срока в порядке, установленном ст.105 ТК, а именно, его прекращение считается законным, если оно последовало не позднее недели со дня окончания обусловленного договором срока. Так, например, если срочный трудовой договор истек 1-го числа, то его прекращение возможно в течение недели в любой день с 1-го по 8-е число.

В отличие от этого правила момент окончания срочного трудового договора с работником, **избранным на должность**, определяется несколько в ином порядке, вытекающим из специального основания прекращения трудового договора, предусмотренно-

го только для данной категории работников. Таковым является пункт 6 ст.97 ТК, в котором, вместо недельного срока, позволяющего на законных основаниях после окончания выборных полномочий прекратить срочный трудовой договор с этим работником, предусмотрены два других обстоятельства, связанные с:

не избранием этого работника на новый срок;
его отказом от участия в избрании.

Это означает, что момент окончания действия срочного трудового договора с данной категорией работников должен быть связан с наступлением именно этих обстоятельств. Поэтому в предложенном варианте трудового договора стороны договорились, что *“Председатель ПК осуществляет свои полномочия в течение пяти лет включительно до дня его избрания (не избрания) на новый срок или его отказа от участия в избрании после окончания срока выборных полномочий, установленного настоящим Договором”* (см. пункт 4 трудового договора, приложение №1).

Следовательно, будет неверным, когда момент окончания действия договора с избранным работником приравнивается к окончанию срока выборных полномочий (например, путем подсчета конкретной даты истечения пятилетнего срока полномочий со дня избрания). Нецелесообразно также в срочном трудовом договоре с выборным работником указывать конкретную дату его окончания, поскольку предусмотреть заранее, когда состоятся новые выборы на эту должность или когда работник откажется от участия в избрании, практически невозможно.

**Условие об
установлении
предварительного
испытания**

На практике нередко возникает вопрос: насколько правомерным является условие об установлении предварительного испытания при заключении трудового договора с руководителями выборных органов профсоюзных и иных общественных организаций?

В части третьей ст.84 ТК содержится исчерпывающий перечень лиц, при заключении трудового договора с которыми предварительное испытание не устанавливается. К таковым относятся: беременные женщины, женщины, имеющие детей до трех лет, лица, направленные на работу за счет квоты, установленной для предприятия, а также работники, с которыми заключается трудовой договор на срок до шести месяцев. Каких-либо иных ограничений относительно установления этого условия в трудовом договоре действующее законодательство не предусматривает. Таким образом, предварительное испытание может быть установлено и с руководителями предприятий, учреждений, организаций всех форм собственности, а следовательно, и с руководителем выборного органа профсоюзной или иной общественной организации.

Многие считают, что с работниками, назначаемыми на должность по результатам избрания, прохождения по конкурсу или по приглашению, устанавливать предварительное испытание нецелесообразно, полагая, что на работу в указанных случаях принимаются хорошо известные по своим деловым качествам лица.

Такое мнение может оказаться ошибочным, поскольку на практике имели место случаи, когда ра-

ботник, положительно зарекомендовавший себя на одной работе, оказался совершенно несоответствующим для выполнения другой работы. Кроме того, не исключена возможность, что сам работник, испытав практически, что представляет собой руководство общественной организацией, может прийти к выводу, что именно эта работа его не устраивает.

Условие об установлении предварительного испытания относится к числу дополнительных, а потому, как уже разъяснялось ранее, может быть включено в содержание трудового договора исключительно по желанию сторон.

Продолжительность предварительного испытания может быть установлена в пределах трех месяцев (ст.85 ТК). Это означает, что стороны вправе договориться о его продолжительности и менее этого срока. Условие об установлении предварительного испытания продолжительностью свыше трех месяцев не имеет юридической силы даже в том случае, если оно включено в трудовой договор по соглашению сторон.¹

Условие об оплате труда Практика рыночных отношений убедительно доказала полную несостоятельность жесткой, централизованной регламентации вопросов, касающихся оплаты труда, которые так же, как многие

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации (часть пятая ст.70 ТК РФ) в трудовом договоре с руководителями предприятий, их заместителями, главными бухгалтерами и их заместителями, руководителями филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций допускает устанавливать срок испытания продолжительностью шесть месяцев.

другие вопросы трудовых отношений, требуют широкого применения договорных методов их регулирования. Рыночные механизмы предполагают необходимость изыскания такой системы оплаты труда, при которой результаты и оплата труда каждого работника находились бы в прямой и обратной зависимости. Иными словами, должна быть установлена такая система оплаты труда, которая бы стимулировала работника повышать эффективность и результаты своего труда, а последние, в свою очередь, оказывали бы непосредственное влияние на увеличение ее размера.

В современных юридических публикациях предлагается множество систем и самых различных вариантов оплаты труда.

В предложенном варианте трудового договора (см. п.11 приложения № 1) данное условие труда следует рассматривать как один из возможных вариантов, наиболее приемлемый к трудовым отношениям с рассматриваемой категорией работников, при котором оплата труда Председателя ПК включает в себя несколько составляющих ее показателей, а размер и выплата зависят от результатов его труда и от оценки этих результатов коллективом работников, интересы которых он представляет, возглавляя их представительный орган.

Должностной оклад Председателя ПК установлен в процентном отношении к общей сумме вступительных и членских взносов (см. пункт 11.1 "а", приложение № 1), поступающих ежемесячно на расчетный счет данной профорганизации. Причем этот процент должен устанавливаться не общим дирек-

тивным указанием, а индивидуально с каждым при заключении с ним трудового договора и обеспечивать нормальное, не унижительное положение на столь ответственной должности.

Допустим, что Профсоюз (собственник) располагает финансовой возможностью выплачивать должностной оклад Председателю ПК ежемесячно 90 тыс. сумов. Общая сумма вступительных и членских взносов в данной профорганизации на день заключения трудового договора составляет 600 тыс. сумов. Следовательно, опираясь на избранную систему оплаты труда, стороны должны прийти к соглашению об установлении должностного оклада Председателю ПК в размере **15%** от общей суммы вступительных и членских взносов.

Обусловленный в таком порядке размер должностного оклада Председателя ПК в течение срока выборных полномочий будет соответственно увеличиваться (уменьшаться) по мере увеличения (уменьшения) общей суммы вступительных и членских взносов, например, в результате: повышения заработной платы членов профсоюза, работающих на данном предприятии; увеличения количества членов профсоюза в данной профорганизации; дополнительных отчислений работодателя представительному органу работников за оказанные им услуги работникам, которые не являются членами профсоюза и т.д. При этом (важно обратить внимание) увеличение оплаты труда в результате указанных обстоятельств производится без внесения каких-либо изменений и дополнений в содержание трудового договора.

Персональная надбавка в размере ____ % от общей суммы должностного оклада (см. пункт 11.1 “б”, приложение №1). Такую надбавку, по мнению автора, целесообразно устанавливать тем руководителям выборных органов, образование и профессиональный уровень которых позволяет обеспечить существенную экономию профсоюзных средств, например, посредством личного участия в проведении консультаций, учебных занятий, в судебной защите членов профсоюза, разработке проектов локальных актов или предложений по их содержанию и т.п. без привлечения извне юридических служб и других платных специалистов.

Ежемесячная премия в размере ____ % от общей суммы должностного оклада и персональной надбавки (см. пункт 11.1 “в”, приложение №1). Решение о выплате и размере такой премии должно вытекать из конкретных результатов практической деятельности Председателя ПК. Соответствующие условия для принятия этого решения могут быть определены как непосредственно в договоре, так и специальным Положением отраслевого Профсоюза.

Решение о вознаграждении по итогам годовой работы в размере ____ % от общего годового заработка Председателя ПК может быть принято общим собранием (конференцией) членов профсоюза (см. пункт 11.2 “г”, приложение №1).

В таком же порядке может быть принято решение и о выплате Председателю ПК **вознаграждения по окончании срока выборных полномочий** в размере (как договорились стороны трудового договора) среднего двухнедельного заработка за каждый отработанный год.

Обусловленная сторонами выплата **выходного пособия** в связи с окончанием срока выборных полномочий имеет следующие цели:

во-первых, выплата этого пособия рассматривается как материальная поддержка и как компенсация временных неудобств, связанных с предстоящими изменениями трудовой функции Председателя ПК после окончания выборных полномочий, даже в том случае, если в соответствии с законодательством ему предоставлена прежняя работа;

во-вторых, — как материальное поощрение за его труд, выполненный в период срока выборных полномочий. Поэтому его выплата оговорена договором даже в том случае, если он переизбран на следующий срок и может не выплачиваться, если деятельность профсоюзного комитета, а следовательно, и его личная, признана неудовлетворительной.

Обоснование и порядок выплаты Председателю ПК **выходного пособия** при прекращении трудового договора по другим основаниям комментируется в соответствующих подразделах (см. прекращение трудового договора с Председателем ПК по пунктам 1 и 2 части второй ст.100 ТК с. 113 и 118).

Указанные в договоре выплаты стимулируют данного руководителя, с одной стороны, стремиться к привлечению новых членов профсоюза в возглавляемую им организацию, а с другой — настойчиво добиваться повышения заработной платы каждого члена профсоюза, поскольку в результате этого увеличивается его собственный должностной оклад и, соответственно, размеры всех остальных выплат (персональной надбавки, ежемесячной премии, установ-

ленных ему также в процентном отношении к должностному окладу, а также вознаграждений и выходного пособия). Естественно, что тот руководитель, который обеспечит выполнение вышеуказанных задач за период выборных полномочий, может существенно увеличить размер поступлений в общую профсоюзную кассу и, соответственно, свою заработную плату. Именно поэтому установка каких-либо ограничений в этом случае (например, 15% от общей суммы взносов, но не свыше 100 тыс. сумов в месяц) недопустима, поскольку сама идея такой системы оплаты труда таким ограничением будет сведена практически к нулю.

Кроме того, непосредственно в договоре или специальным Положением необходимо определить, кто конкретно и в каких случаях принимает решение о выплате вышеуказанных денежных сумм, а также их увеличении и уменьшении, что соответствующим образом будет стимулировать данного руководителя постоянно активизировать свою деятельность в защиту интересов работников, изыскивать в этих целях новые, более совершенные формы и методы работы.

Вполне естественно, что предложенный вариант оплаты труда не окажет должного результата при той нулевой активности членов профсоюза, которая осталась в наследство от прежнего тоталитарного режима, а также при той явной недооценке возможностей индивидуально-договорного регулирования труда. Именно поэтому важно, чтобы данное условие оплаты труда осуществлялось под контролем и при непосредственном участии представителей отраслевого Профсоюза (см. пункт 11.2 приложения № 1).

Не менее важным является вопрос о наличии у Профсоюзов денежных средств, необходимых для выполнения ими условия об оплате труда.

По мнению автора, для решения этого вопроса отраслевым Профсоюзам необходимо создание специального целевого Фонда, предназначенного для поддержки и стимулирования труда выборных работников, а также активизирование своей деятельности на привлечение для этих же целей средств работодателя (*не смотря на то, что осуществление последнего, к сожалению, значительно осложняет налоговое бремя*). Для примера приведем требования ст.377 ТК Российской Федерации, которая предусматривает, что оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа может производиться за счет средств предприятия в размерах, установленных коллективным договором.

В нашем случае необходимо руководствоваться ст.24 ТК, требования которой обязывают работодателя содействовать деятельности представительных органов работников, обеспечивать необходимые условия для выполнения ими своих функций. Поэтому в коллективном договоре может быть предусмотрено обязательство работодателя частично или в полном размере выплачивать заработную плату руководителю представительного органа работников либо перечислять определенную сумму средств на расчетный счет данного представительного органа.

Важно обратить внимание, что работодатель принимает на себя обязательство о выделении этих средств именно представительному органу работни-

ков¹, а не профсоюзному комитету. Решение о направлении этих средств профсоюзному комитету принимает уже не работодатель, а трудовой коллектив предприятия, избравший его своим представительным органом.

В аналогичном порядке может быть оговорено условие в отраслевом и территориальном соглашениях, обязывающее всех работодателей, подпадающих под их действия, направлять в указанный выше целевой фонд определенный размер средств либо непосредственно выплачивать ежемесячную заработную плату руководителю и другим членам представительного органа работников предприятия.

Привлечение дополнительных средств, обусловленных коллективным договором и тем более коллективным соглашением в указанном выше порядке, не влечет за собой какую-либо зависимость профсоюза от работодателя, исключает опасения оказаться, как говорится, его “карманным” профсоюзом.

Условие о рабочем времени и времени отдыха

Многие условия труда, в том числе и по вопросам, касающимся рабочего времени и времени отдыха, определяются для работников предприятия централизованно коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными

¹ Напомним, что согласно ст.21 ТК представительство их интересов, кроме профсоюзного комитета, могут осуществлять и иные избираемые работниками органы (СТК, рабочий комитет, инициативная группа и т.д.), которые, как известно, не имеют своих средств.

актами (вид рабочей недели, выходные дни, время начала (окончания) рабочего дня и перерывов в работе, конкретный режим рабочего времени и многие др.). Дублировать эти условия в трудовом договоре с каждым работником нет необходимости. Поэтому в тех общественных объединениях, в которых разработаны и действуют Правила внутреннего распорядка, данное условие может и не определяться трудовым договором. Однако, учитывая особый характер трудовой функции руководителей выборных органов общественных объединений, урегулировать рабочее время Правилами, наравне с другими работниками их аппаратов, практически нереально.

Именно поэтому в предложенном варианте трудового договора (см. п.12 приложения №1) стороны договорились об установлении Председателю ПК **режима гибкого рабочего времени**. Это объясняется, прежде всего, характером выполняемой им работы. То есть Председатель ПК относится к той категории работников, выполнение трудовых обязанностей которых не может быть обеспечено конкретным промежутком рабочего времени (проведение собраний, заседаний профсоюзного комитета, мероприятия с профсоюзным активом, прием посетителей, участие в совместных мероприятиях с работодателем и т.п.). Ранее работникам, выполняющим такую работу, устанавливался ненормированный рабочий день. В настоящее время это сделать невозможно, поскольку Трудовой кодекс, как известно, такого понятия вообще не предусматривает. Нереально также, по вышеуказанной причине, устанавливать им конкретное

время начала и окончания ежедневной работы. Именно поэтому стороны пришли к соглашению установить Председателю ПК режим гибкого рабочего времени и определили следующие его параметры:

с 10.00 до 16.00 часов — **фиксированное рабочее время**, из которого исключается один час обеденного перерыва, а в течение остального Председатель ПК обязан выполнять трудовые обязанности на своем рабочем месте и осуществлять служебные контакты;

с 7.00 до 10.00 часов и с 16.00 до 19.00 часов — **переменное время**, в пределах которого Председатель ПК, отработав норму рабочего времени, вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению.

Например, если Председатель ПК приступил к работе в 7.00 часов, то он вправе ее закончить в 16.00 часов. Или наоборот, выполняя обязанности до 19.00 часов, на следующий день или в любой другой день в течение месяца (*поскольку именно такой продолжительности стороны договорились установить отчетный период*) он вправе приступить к работе с 10.00 часов.

Поскольку деятельность руководителя выборного органа связана с выполнением руководящих функций, носит умственный характер и имеет определенные сложности с нормированием рабочего времени, по мнению автора, целесообразно в учредительных документах установить для данной категории работников удлиненную продолжительность трудового отпуска. Именно поэтому в предложенном варианте трудового договора (см. пункт 12.2. при-

ложения №1) стороны договорились о ежегодном предоставлении Председателю ПК удлиненного отпуска, продолжительность которого определяется сторонами при заключении трудового договора, исходя из объема его трудовой функции, который, как известно, зависит от численности профорганизации. В том случае, если стороны не смогут договориться о предоставлении Председателю ПК удлиненного отпуска, то в любом случае его трудовой отпуск не может быть менее пятнадцати рабочих дней (ст.134 ТК).

Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска по окончании срока полномочий предлагается как вариант поощрения Председателя ПК за надлежащее выполнение им своих трудовых обязанностей в течение выборных полномочий. Поэтому решение о его предоставлении, как оговорено в трудовом договоре, принимается на профсоюзном собрании, после признания деятельности профкома (а следовательно, и Председателя ПК) удовлетворительной.

**Ответственность
сторон трудового
договора**

Определяя содержание данного условия, следует иметь в виду, что в этом подразделе речь идет не только о дисциплинарной, а о всех видах ответственности, предусмотренных законодательством (материальной, уголовной, административной и т.д.), которые могут наступить в процессе трудовых правоотношений (это важно указать в содержании трудового договора). Именно поэтому в предложенном варианте трудового договора определено, что Председатель ПК и Профсоюз (собственник) за невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей, возло-

женных на каждого законодательством и Трудовым договором, несут ответственность в соответствии и в порядке, установленном законодательством и настоящим Договором (см. пункт 13.1. трудового договора, приложение №1). При этом не следует забывать, что Профсоюз, независимо от того, в лице какого органа он выступает в качестве работодателя, представляет собой коллегиальный орган, а следовательно, на него может быть возложена только материальная ответственность. Напомним, что такую ответственность Трудовой кодекс возлагает на работодателя (в нашем случае на Профсоюз) в следующих случаях:

при незаконном лишении работника возможности трудиться (например, незаконное отстранение Председателя ПК от работы, незаконный перевод его на другую работу, незаконное прекращение с ним трудового договора, невыполнение решения суда о восстановлении его на работе);

при причинении вреда здоровью работника или в случае его смерти;

при причинении вреда имуществу работника.

В свою очередь, при определении содержания условия об ответственности Председателя ПК, в заключенном с ним трудовом договоре нет необходимости указывать порядок привлечения его к материальной и другим видам ответственности (кроме дисциплинарной), который конкретно определен законодательством. Исключение составляет особый порядок привлечения руководителей предприятий, учреждений, организаций (в том числе и общественных) к дисциплинарной ответственности, предусмотренный в пункте 4 части второй ст.100 ТК, в

котором указано, что именно в трудовом договоре должен быть определен перечень грубых нарушений, за однократное совершение которых с данным руководителем в порядке наказания может быть прекращен трудовой договор (*напомним, что по общему правилу такой перечень определяется правилами внутреннего распорядка предприятия*).

Опираясь на указанное требование закона, стороны пришли к соглашению и определили в трудовом договоре ряд таких нарушений (см. пункт 13.2.3. приложения № 1).

Включая в трудовой договор перечень таких нарушений, важно знать, какие требования предъявляет законодательство к их определению. Конкретное содержание этих требований изложено в подразделе “Прекращение трудового договора за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей” (п.4 части второй ст.100 ТК с. 129—131).

На руководителя, допустившего указанные в этом перечне нарушения, вместо прекращения трудового договора, могут быть наложены и другие дисциплинарные взыскания, в том числе и в виде штрафа в размере до 50% его среднего месячного заработка.

По общему правилу, решение о привлечении к дисциплинарной ответственности принимает тот орган (то лицо), который наделен правом приема на работу данного работника (*это правило с учетом некоторых особенностей, предусмотренных Уставом для выборных работников, в полной мере распространяется и на руководителей общественных объединений, см. “Практическое выполнение решений, принятых в общественных объединениях”, с. 164—168*).

В зависимости от того, с руководителем какого выборного органа заключен трудовой договор и как этот вопрос урегулирован Уставом, в трудовом договоре необходимо также определить, кто конкретно имеет право требовать привлечения его к ответственности. В предложенном варианте трудового договора с Председателем ПК примерный перечень таких лиц указан в содержании пункта 13.2, согласно которому таким правом обладают члены профсоюза в количестве не менее одной трети от общей численности профсоюзной организации, профсоюзный комитет, уполномоченный представитель вышестоящего профсоюзного органа и Председатель Профсоюза.

Стороны вправе этот перечень определить и в другом составе, сократить или расширить его численность, если это допускается Уставом. Однако ни при каких обстоятельствах в этот перечень не могут быть включены лица, не имеющие непосредственного отношения к организационной структуре общественного объединения (руководители органов государственной власти и управления, руководители предприятия, например, на базе которого создана данная профорганизация и т.п.).

Следует знать, что в трудовом договоре действующее законодательство допускает также предусматривать и дополнительную, то есть, договорную ответственность сторон (напомним, что данное условие является дополнительным и включается в трудовой договор только по соглашению сторон). На практике чаще всего такая ответственность предусматривается в трудовом договоре с материально-от-

ветственными лицами, а также с лицами, заключившими срочный трудовой договор, и в других случаях. Повышенную материальную ответственность, по сравнению с законодательством, может принять на себя и работодатель, что также относится к договорной ответственности.

К числу материально-ответственных лиц руководители выборных органов, как правило, не могут относиться. Исключение может составить только тот случай, когда обусловленная трудовым договором трудовая функция включает их обязанность по обслуживанию денежных или товарных ценностей (например, обязанность непосредственно осуществлять сбор и хранение вступительных и членских взносов).

Основанием для включения условия о договорной ответственности в предложенный вариант трудового договора (см. пункт 14 приложения № 1) послужил факт, что данный трудовой договор заключен на срок выборных полномочий, то есть определенный срок, при досрочном прекращении которого по инициативе одной или другой стороны действующее законодательство допускает устанавливать выплату неустойки стороной, по инициативе которой он прекращается (ст. 104 ТК).

Размер неустойки и варианты ее выплаты могут быть самыми различными (в трудовом договоре с Председателем ПК показан один из вариантов). Однако в любом случае следует не забывать порядок ее установления и выплаты в случае досрочного прекращения срочного трудового договора, которые четко регламентируются в ст. 104 ТК).

**Дополнительные
обязательства
сторон**

Дополнительные обязательства (см. пункт 15 трудового договора, приложение № 1), принятые на себя каждой из сторон, должны быть выделены из перечня основных обязанностей. Это объясняется тем, что они не имеют прямого отношения к предмету трудового договора, а оговариваются сторонами с целью повысить, улучшить, создать условия для выполнения сторонами основных обязанностей. Кроме того, ответственность за невыполнение дополнительных обязательств носит, как правило, моральный характер и не может быть той, которая предусматривается законодательством за невыполнение или ненадлежащее выполнение сторонами основных обязанностей. Вместе с тем, это вовсе не означает, что стороны не могут договориться и включить в договор ответственность материального характера.

**Иные условия
договора**

В данный подраздел трудового договора могут быть включены самые различные условия, имеющие целью дополнить, конкретизировать, уточнить правовое положение сторон. В частности, в приведенный вариант трудового договора стороны включили дополнительные условия его прекращения, уточнили порядок разрешения споров на случай их возникновения (см. пункт 16 трудового договора, приложение № 1).

Напомним, что согласно п.5 ст.97 ТК трудовой договор с руководителем предприятия, учреждения, организации, кроме как по общим основаниям, пре-

дусмотренным законодательством, может быть прекращен по основаниям, обусловленным сторонами непосредственно в трудовом договоре. Опираясь на это положение закона, стороны пришли к соглашению о включении в договор дополнительных условий прекращения трудового договора как по инициативе Председателя ПК, так и Профсоюза (см. пункт 16.1. трудового договора, приложение № 1).

Включенные в трудовой договор дополнительные основания его прекращения не должны дублировать те основания, которые уже предусмотрены законодательством, а также перечень тех нарушений, за однократное совершение которых в соответствии с п.13.2.3. Договора Профсоюз вправе прекратить с Председателем ПК трудовые отношения (подробнее см. раздел "Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре" (п. 5 ст. 97 ТК, с. 162).

Особое внимание читателя хотелось бы обратить на содержание пункта 16.2. трудового договора (приложение №1), в котором определено, что трудовые споры сторон разрешаются в порядке, установленном законодательством о труде. Необходимость уточнения в трудовом договоре с данной категорией работников порядка разрешения споров, на случай их возникновения, вызвано тем, что по этому поводу имеется далеко неоднозначное толкование. К сожалению, имеет место ошибочное мнение, что решение профсоюзных органов о привлечении своих руководителей к ответственности, а также о прекращении с ними трудового договора не может быть предметом для

обжалования этого решения в суде даже в том случае, если эти руководители считают его незаконным¹. С таким утверждением можно согласиться только в том случае, если Председатель ПК выполняет свои обязанности на общественных началах, поскольку это действительно внутреннее дело профсоюзов. Это следует считать ошибочным, когда обязанности выполняются на платной основе, поскольку в этом случае, как уже ранее разъяснялось, на Председателя ПК полностью распространяется законодательство о труде, а также о социальном обеспечении и страховании (ст.4 Закона "Об общественных объединениях"²). При этом важно обратить внимание, что речь идет не о запрещении выборному органу принимать решение о досрочном освобождении избранного ими руководителя, а только о том, что такие решения в отношении руководителя выборного органа должны быть приняты по основаниям, предусмотренным в Трудовом кодексе или непосредственно в трудовом договоре. Насколько принятые решения соответствуют этим основаниям, а также, соблюдается ли при этом установленный порядок, должен проверить суд, обеспечивающий защиту трудовых прав и гарантий работников, заключивших трудовой договор.

¹ Например, в пункте 3 ст.232 КЗоТ Украины указано, что руководители общественных организаций не вправе обратиться в суд по вопросам их досрочного освобождения от платной должности по решению избравших их органов.

² Ведомости Верховного Совета РУз, 1991, № 4 ст.76.

2.4. ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Порядок изменения условий трудового договора четко регламентируется законодательством. Однако это вовсе не означает, что этот порядок не может быть изменен по соглашению сторон. По отдельным его положениям стороны могут прийти к соглашению о более льготном варианте их применения (например, увеличить срок предупреждения о предстоящем изменении условий труда по инициативе работодателя). При наличии такой договоренности данное условие следует также разместить во втором разделе трудового договора, как достигнутое по соглашению сторон.

Основное назначение настоящего раздела, как уже разъяснялось, обеспечить возможность фиксирования всех внесенных в договор изменений и дополнений. То есть в случае изменения того или иного условия в таблице должны быть сделаны отметки: когда внесены изменения, в какой конкретно пункт договора и с какого времени новое условие вступает в силу либо срок его действия (например, при временном переводе не другую работу). Конкретное содержание нового условия трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью данного трудового договора и подписывается сторонами.

Установленный сторонами такой порядок обеспечивает наглядное представление о наличии каждого условия труда на любом этапе и на протяжении всего процесса их трудовых отношений.

2.5. АДРЕСА И ПОДПИСИ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В настоящем разделе необходимо указать паспортные данные и домашний адрес Председателя ПК, а также полное наименование профсоюзного органа, который выступает от имени собственника, его адрес и банковские данные. Кроме того, в этом разделе необходимо указать, кто конкретно подписал этот договор и его данные. В частности, данные о Председателе ПК требуют указания протокола (дату и номер), составленного по поводу его избрания на эту должность. Данные о представителе, который в соответствии с Уставом или решением общего собрания подписал этот договор от имени органа, уполномоченного собственником, должны содержать наименование его должности и адрес его постоянного рабочего места.

Подпись уполномоченного лица должна быть заверена печатью профсоюзного комитета или профсоюзного органа вышестоящей профорганизации, в зависимости от того, как этот вопрос урегулирован Уставом Профсоюза, а если в последнем он не урегулирован, — то в соответствии с решением, принятым по этому поводу высшим органом данной профсоюзной организации.

Глава 3

ВОЗНИКНОВЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С РУКОВОДИТЕЛЕМ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ОБЩЕСТВЕННОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ

Согласно ст.37 Конституции Республики Узбекистан, “каждый имеет право на труд, на свободный выбор работы...”. Реализацию этого конституционного права обеспечивает действующий Трудовой кодекс, содержащий в себе достаточно четкие правовые нормы, определяющие конкретный порядок приема на работу. Характерная особенность их влияния заключается в том, что они обладают юридической силой по отношению к каждой из сторон еще до заключения с работником трудового договора. Если рассматривать это в общих чертах, то установленный на законодательном уровне порядок приема на работу предусматривает:

во-первых, право каждого поступающего на работу требовать от работодателя обоснования причины отказа в приеме на работу в письменной форме и обжаловать в суд, если причину отказа он считает незаконной;

во-вторых, обязанность работодателя принять на работу, если такая работа имеется, а поступающий соответствует всем требованиям, необходимым для ее выполнения;

в-третьих, ответственность работодателя в случае незаконного отказа в приеме на работу в виде вос-

становления на работе и возмещения не полученного работником заработка со дня незаконного отказа в приеме на работу.

Исходя из того, что несоблюдение порядка приема на работу квалифицируется как нарушение законодательства о труде и может повлечь за собой определенную ответственность, необходимо на всех предприятиях, в учреждениях, организациях, в том числе и общественных, где используется труд наемных работников, на основе общих требований законодательства разработать правила приема на работу работников данного предприятия, учреждения, организации, характерные для конкретных условий, и включить их в соответствующий раздел Правил внутреннего трудового распорядка.

Учитывая, что данная конституционная гарантия касается каждого, ее соблюдение должно быть обеспечено также и работникам общественных организаций, в том числе и тем, которые привлекаются на платной основе к выполнению общественной работы на выборных должностях. Порядок приема на работу этих работников должен быть определен в учредительных документах общественных объединений с учетом особенностей правового регулирования их труда.

Однако прежде, чем рассмотреть, каким должен быть этот порядок, необходимо напомнить, что весь процесс приема на работу, установленный законодательством, условно можно подразделить на несколько этапов (стадий):

ознакомительная процедура при поступлении на работу;

заключение трудового договора или достижение соглашения между работником и работодателем по условиям договора;

издание приказа (постановления) о приеме на работу.

Возникновению трудовых отношений с руководителями выборного органа того или иного общественного объединения, как известно, предшествует их **избрание на должность**. Именно поэтому порядок приема на работу работников данной категории необходимо конкретизировать с учетом этого обстоятельства. Это означает, что сам процесс приема на работу, в отличие от общего порядка, будет включать в себя еще ряд дополнительных стадий, связанных с выдвижением и регистрацией кандидатур, а также их избранием на выборную должность. Рассмотрим каждую из стадий более подробно.

Выдвижение кандидатур на выборную должность и их регистрация является одним из важных юридических фактов в процессе приема на работу всех тех работников, заключению трудового договора с которыми предшествует избрание на должность. Учитывая, что к таковым относятся руководители выборных органов, в учредительных документах общественного объединения и, в первую очередь, в Уставе необходимо предусмотреть основные положения предвыборной компании, определяющие сам порядок выдвижения кандидатур, в какой конкретно период, кто и как их выдвигает и как осуществляется их регистрация, порядок проведения кандидатами агитационных мероприятий и т.д. (см. п. 5.9.— 5.17. Устава отраслевого Профсоюза, приложение № 5).

Поскольку выполнение профсоюзной работы на той или иной выборной должности имеет особый характер, в этих же документах не менее важно определить конкретные параметры персональных деловых и иных качеств работника, необходимых для ее выполнения (более подробно о порядке определения персональных данных работника см. подраздел “Стороны трудового договора”, с. 26—28).

Опираясь на основные принципы создания общественных объединений, определяющие право каждого их члена избирать и быть избранным в руководящие органы, положения учредительных документов должны обеспечивать реализацию этого права и соответственно предусматривать, что выдвижение кандидатов на выборную должность может осуществляться в следующем порядке:

путем выдвижения персональной кандидатуры каждым членом общественного объединения, в том числе и выполняющим эту работу, срок полномочий которого на данной должности истекает;

путем принятия решения о выдвижении конкретной кандидатуры высшим или выборным органом того или иного общественного объединения;

путем выдвижения конкретной кандидатуры вышестоящим выборным органом.

Все кандидаты, соответствующие необходимым требованиям для выполнения данной работы и выдвинутые в указанном порядке, должны быть зарегистрированы. Каждый из них пользуется равными правами в период предвыборной кампании.

По общему правилу, ознакомительная процедура предполагает, с одной стороны, получение работ-

ником общих сведений о характере предстоящей работы, с другой, — получение сведений о деловых качествах работника. То есть работник на этом этапе должен убедиться, насколько его интересам отвечает данная работа, а работодатель — насколько работник по всем показателям подходит к выполнению данной работы.

Поскольку в рассматриваемых правоотношениях работодатель представляет собой коллегиальный орган, необходимую от его имени работу на данном этапе выполняет, как правило, **уполномоченный представитель** выборного органа вышестоящей профорганизации или иное уполномоченное лицо, в зависимости от того, как этот вопрос урегулирован Уставом или иным нормативным документом общественного объединения. В частности, на последнего на этом этапе возлагается: подготовка проекта трудового договора для его заключения с работником, избранным на данную должность; проверка наличия и содержания документов, необходимых при приеме на данный вид работы; ознакомление кандидатов с условиями труда при будущих правоотношениях, в том числе и с проектом трудового договора; обеспечение необходимых условий каждому кандидату для проведения агитационных мероприятий и т.д.

В целях соблюдения порядка приема на работу выборных работников необходимо, чтобы каждый кандидат, зарегистрированный в установленном порядке, до проведения процедуры избрания имел четкое представление, на каких условиях ему предстоит трудиться после избрания его на данную долж-

ность. Именно поэтому на этом этапе целесообразно вручить каждому из них проект трудового договора и зафиксировать их предложения, если такие будут ими высказаны по поводу условий труда, включенных в этот договор.

Кандидат, которого не устраивают включенные в проект трудового договора условия труда, вправе отказаться от участия в избрании путем подачи соответствующего заявления.

Избрание на выборную должность является одним из решающих юридических фактов в процессе приема на работу работников данной категории, а потому должно производиться строго в том порядке, который установлен Уставом общественного объединения или иным нормативным актом на его основе.

Заключение трудового договора с работником, избранным на выборную должность, является основной, главной стадией приема его на работу, в процессе которой стороны должны заверить своими подписями соглашение по всем условиям, включенным в трудовой договор.

Поскольку с проектом трудового договора все кандидаты были уже ознакомлены еще до процедуры избрания и, соответственно, выразили свое согласие или несогласие по каждому включенному в него условию, на данном этапе достигнутое ранее согласие о работе на этих условиях лишь заверяется подписями сторон.

От имени работника в этом случае трудовой договор подписывает лицо, **избранное** на данную выборную должность, а от имени работодателя —

уполномоченный представитель выборного органа вышестоящей организации или иное лицо, уполномоченное собранием, конференцией, съездом, в зависимости от того, как этот вопрос урегулирован в данном общественном объединении (см. "Стороны трудового договора", с. 33—34).

В тех случаях, когда согласно Уставу общественного объединения высшие органы избирают только выборный орган, а последний избирает своего руководителя, вся указанная на данном этапе процедура заключения и подписания трудового договора производится вновь избранным составом выборного органа на его первом заседании.

Издание приказа (принятие постановления) о приеме на работу. Согласно части первой ст. 82 ТК прием на работу оформляется приказом работодателя. Основанием для издания приказа является заключенный с работником трудовой договор.

Приказ — это распорядительно-исполнительный документ, адресованный, в первую очередь, соответствующим должностным лицам и органам для выполнения ими условий договора в точном соответствии с его содержанием. В общественных объединениях таковым является **постановление выборного органа**. Постановление о назначении и вступлении в должность руководителя выборного органа должно быть принято также в точном соответствии с содержанием трудового договора и объявлено ему под расписку.

Какой конкретно выборный орган вправе принять такое постановление, зависит от того, как Уставом распределены полномочия работодателя.

Так, если полномочия работодателя делегированы высшему органу первичной профорганизации, то действует общее уставное правило. То есть все принятые высшим органом решения оформляются соответствующим постановлением его выборного органа. Только подписывается это постановление, как определено Уставом, либо представителем, уполномоченным высшим органом, либо руководителем выборного органа вышестоящей профорганизации.

Если же полномочия работодателя Устав делегирует выборному органу вышестоящей профорганизации в лице его руководителя, то именно этот выборный орган и принимает соответствующее постановление, а в случаях, предусмотренных Уставом и трудовым договором, эти постановления принимаются на основании решения, принятого высшим органом первичной профорганизации (см. вариант №2, п.8.2.3. Устава, приложение № 5).

Уполномоченное в вышеуказанном порядке лицо подписывает все постановления, принятые в отношении руководителя выборного органа, вносит запись в трудовую книжку избранного работника, заполняет карточку формы Т-2, а также выполняет все другие действия, возложенные в общем порядке на кадровую службу.

Таким образом, документами, подтверждающими возникновение трудовых отношений с руководителем выборного органа (т.е. его прием на работу), являются: протокол собрания (конференции, съезда) об избрании на должность данного руководителя; заключенный с ним трудовой договор и соответствующее постановление выборного органа о назначении и вступле-

нии его в должность. Выдачей указанных документов под расписку руководителю выборного органа завершается процедура приема на работу.

Представляется целесообразным, что трудовая книжка, карточка формы Т-2 и другие служебные документы, касающиеся трудовых правоотношений с данным руководителем, должны быть собраны в специальную папку, место хранения которой определяется учредительными документами общественного объединения (см. п.8.3. Устава, приложение № 5).

При рассмотрении содержания настоящего подраздела не должно сложиться впечатление, что весь процесс приема на работу выборных работников должен осуществляться строго поэтапно в какой-то определенной последовательности. Условное разграничение этого процесса по этапам (стадиям) лишь позволяет более наглядно представить весь объем общей процедуры, предшествующей возникновению трудовых отношений с тем или иным работником. Главное, чтобы при этом были выполнены все правовые действия и соблюдены все требования, предусмотренные действующим законодательством и Уставом общественного объединения.

Следует знать, что отказ от заключения трудового договора и допуска к месту работы выборного работника, соответствующего всем требованиям, установленным для данной должности и избранного на эту должность в установленном Уставом порядке, является неправомерным и может послужить основанием для признания судом указанных действий выборного органа, наделенного Уставом полномочиями работодателя, как незаконный отказ в приеме на работу со всеми, вытекающими отсюда последствиями.

Глава 4

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С РУКОВОДИТЕЛЕМ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ОБЩЕСТВЕННОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ

4.1. ПРАВОМЕРНОСТЬ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В целях соблюдения конституционного права граждан на труд действующее трудовое законодательство строго регламентирует вопросы, связанные с прекращением трудового договора, определив в этих целях конкретные основания и установив определенный порядок его прекращения. Изменение этого порядка локальными актами или по соглашению сторон допускается только в том случае, если при этом не последует ухудшение положения работника по сравнению с законодательством.

Таким образом, прекращение трудового договора может быть признано **правомерным** только в том случае, если оно произведено:

во-первых, при наличии у заинтересованной стороны законного основания для его прекращения (обоснованность прекращения трудового договора);

во-вторых, с соблюдением установленного законодательством порядка прекращения трудового договора по конкретному основанию и с учетом особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Рассмотрим более подробно, как должны соблюдаться указанные условия (соответствующее требо-

вания закона) при прекращении трудового договора с руководителями выборных органов общественных объединений.

Основания прекращения трудового договора По общему правилу прекратить с работником трудовой договор можно только по тем основаниям, которые определены в Трудовом кодексе. Однако важно обратить внимание на требование п.5 ст. 97 ТК, согласно которому с руководителем предприятия (а следовательно, и с руководителем выборного органа), его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — с работником, осуществляющим его функции и иными работниками, когда это допускается законом, кроме как по общим основаниям, трудовой договор может быть прекращен по основаниям, обусловленным сторонами непосредственно в этом договоре.

Из изложенного следует, что трудовой договор с работниками может быть прекращен по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом, а с руководителями предприятий, учреждений, организаций, кроме того и по другим основаниям, обусловленным непосредственно в трудовом договоре.

Отсюда важно знать, какие основания прекращения трудового договора предусматривает Трудовой кодекс и какие кроме них дополнительно могут быть обусловлены сторонами в трудовом договоре, и в частности, при его заключении с руководителем выборных органов.

Так, основной перечень оснований прекращения трудового договора содержится в параграфе четвер-

том главы шестой Трудового кодекса. При этом важно обратить внимание, что отдельные, включенные в содержание статьи 97 ТК основания носят конкретный, а другие — отсылочный характер.

Под “конкретным” понимается такой вид оснований, по которым трудовой договор прекращается со ссылкой именно на это основание. К таковым, в частности, следует отнести основания, предусмотренные:

п. 1 ст. 97 ТК — соглашение сторон;

п. 5 ст. 97 ТК — по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре;

п. 6 ст. 97 ТК — в связи с не избранием (не прохождением по конкурсу) на новый срок либо отказом от участия в избрании.

Другие основания, закрепленные в этой статье, только указывают на возможность прекращения трудового договора при наличии конкретных обстоятельств:

по истечении срока, п. 3 ст. 99 ТК;

по инициативе одной из сторон, п. 2 ст. 97 ТК;

по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, п. 4 ст. 97 ТК.

Конкретное основание и сам порядок прекращения трудового договора по указанным в них обстоятельствам регламентируются соответственно в статьях 99, 100, 105 и 106 Трудового кодекса.

Например, п. 2 ст. 97 ТК допускает возможность прекращения трудового договора по инициативе одной из сторон. Конкретный же порядок его прекращения определен:

по инициативе работника (по собственному желанию работника) — в ст. 99 ТК;

по инициативе работодателя — в ст. 100 ТК, которая, в свою очередь, предусматривает еще шесть оснований прекращения трудового договора.

Следовательно, в приказе о прекращении трудового договора ссылка должна быть сделана не на пункт 2 ст. 97 ТК, а именно на эти конкретные основания (ст. 99 или соответствующий один их шести пунктов ст. 100 ТК).

Пункт 4 ст. 97 ТК допускает возможность прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Конкретный перечень этих обстоятельств закреплен в ст. 106 ТК, на которые в приказе о прекращении трудового договора и должна быть сделана ссылка с указанием этой статьи и ее соответствующего пункта и т.д.

Особое внимание следует обратить на содержание пункта 6 ст. 97 ТК. Указанное в нем основание имеет конкретное предназначение, поскольку предусматривает возможность прекращения трудового договора не с каждым, а только с теми работниками, соглашению о заключении трудового договора с которыми предшествует избрание на должность или прохождение по конкурсу. К числу таковых, как известно, относятся все руководители (заместители) выборных органов общественных объединений.

Кроме оснований, предусмотренных в параграфе четвертом, ряд оснований прекращения трудового договора закреплены в других разделах Трудового кодекса.

Так, статья 89 ТК определяет порядок изменения условий труда по инициативе работодателя и,

как следствие, часть четвертая этой статьи выступает в качестве основания прекращения трудового договора в случае отказа работника от продолжения работы в новых условиях труда.

Статья 87 ТК определяет порядок установления предварительного испытания при приеме на работу и одновременно выступает также в качестве основания для прекращения трудового договора в случае его неудовлетворительного результата.

Более подробно, на какой пункт и статью, предусмотренные Трудовым кодексом, должна быть сделана ссылка, читатель сможет узнать в последующих подразделах, в которых разъясняется порядок прекращения трудового договора с руководителем выборного органа по каждому основанию в отдельности.

Соблюдение порядка прекращения трудового договора

В Трудовом кодексе закреплен определенный порядок прекращения трудового договора, содержащий в себе как общие,

так и дополнительные требования, необходимость соблюдения которых является не менее важным условием для признания прекращения трудового договора **правомерным**.

К общим относятся те требования, которые должны соблюдаться независимо от того, с кем прекращается трудовой договор, кому принадлежит инициатива его прекращения (работнику, работодателю или третьим лицам), а также от того, по какому основанию прекращаются трудовые отношения. К таким требованиям, в частности, относятся:

издание приказа (постановления) о прекращении трудового договора (часть первая ст.107 ТК);

точное указание в приказе (в постановлении) соответствующего основания со ссылкой на статью и пункт закона (часть третья ст.107 ТК);

недопустимость внесения в трудовую книжку работника основания (причины) прекращения трудового договора (часть третья ст.81 ТК);

своевременная выдача работнику трудовой книжки и копии приказа (постановления) о прекращении трудового договора (ст.108 ТК);

производство денежного расчета не позднее установленных сроков (ст.110 ТК).

Кроме общих, Трудовой кодекс предусматривает и ряд дополнительных требований, соблюдение которых является обязательным при прекращении трудового договора по конкретному основанию, по основаниям, составляющим определенную группу, либо при прекращении трудового договора с определенной категорией работников.

Например, ст.100 ТК включает в себя шесть оснований, по которым работодатель (в нашем случае собственник имущества общественного объединения или иной уполномоченный им орган) вправе прекратить с работником трудовой договор по своей инициативе. Порядок прекращения трудового договора по этим основаниям, в свою очередь, предусматривает также ряд общих требований (то есть эти требования в полной мере распространяются и на руководителей (заместителей) общественных объединений), соблюдение которых является обязательным при наличии указанных ниже обстоятельств.

1. По основаниям, предусмотренным п.п. 1—6 ст.100 ТК, не допускается вообще прекращение трудового договора с беременными женщинами и жен-

щинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, кроме случаев полной ликвидации предприятия, когда прекращение трудового договора допускается с обязательным трудоустройством (часть первая ст. 237 ТК).

2. Кроме того, согласно части третьей ст. 100 ТК по этим же основаниям не допускается прекращение трудового договора в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпусках, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, в том числе и общественной.

3. Статья 102 ТК возлагает на работодателя обязанность письменно (под роспись) предупредить работника о своем намерении прекратить с ним трудовой договор и определяет сроки выполнения этой обязанности, конкретная продолжительность которых будет указана в соответствующих подразделах при разъяснении порядка прекращения трудового договора отдельно по каждому основанию.

4. При прекращении с работником трудового договора по основаниям, предусмотренным п.п. 1.2 и 6 ст. 100 ТК и п. 2 ст. 106 ТК, действующее законодательство возлагает на работодателя обязанность принять меры к трудоустройству этих работников. Так, согласно части второй ст. 92 ТК при прекращении трудового договора по указанным основаниям работодатель обязан предложить высвобождаемому работнику другую соответствующую его специальности и квалификации работу, а при ее отсутствии — иную работу. При отказе работника от перевода или отсутствии на предприятии соответствующей рабо-

ты трудовой договор может быть прекращен на общих основаниях.

Кроме общих гарантий, касающихся всех работников, не следует забывать о дополнительных гарантиях по трудоустройству для членов представительных органов работников, которые закреплены в части третьей ст.25 ТК. В последней определено, что работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания на выборные должности в представительных органах, **гарантируется после окончания выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии — другая равноценная работа.** При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) они пользуются льготами, предусмотренными законодательными актами или коллективным договором (соглашением). Одна из таких льгот для выборных профсоюзных работников закреплена в части второй ст. 19 Закона “О профсоюзах”, в которой указано: “При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) администрация предприятия по прежнему месту работы, а в случае ликвидации предприятия Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы при переквалификации — на срок до одного года” (см. приложение № 3, ст. 19).

Возникает важный вопрос, распространяется ли данная гарантия на выборных работников, если трудовой договор с ними прекращен не по окончании, а до истечения срока выборных полномочий (например, при его прекращении по инициативе Профсоюза по п.п. 1.2 и 6 ст.100 ТК)?

Следует знать, что трудоустройство выборных профсоюзных работников и сохранение за ними на определенный период среднего заработка гарантируются им в любом случае (кроме досрочного прекращения выборных полномочий по вине самого работника или по его инициативе), поскольку эта гарантия определена законом. Разница заключается лишь в том, за кем закреплено ее выполнение. Так, при прекращении с выборным работником трудового договора по окончании срока выборных полномочий обязанность по соблюдению этой гарантии возложена на работодателя, а при досрочном его прекращении по инициативе Профсоюза — на Профсоюз. Именно об этом и следует указать в трудовом договоре, если данный вопрос не урегулирован коллективным (отраслевым) соглашением. Так, в последних может быть закреплено обязательство работодателя сохранять место работы за работником, прекратившим трудовой договор в связи с избранием на выборную должность, принимая на эту работу других работников только по срочному трудовому договору на период выборных полномочий. Практически это может выглядеть следующим образом.

Допустим, с заместителем директора предприятия трудовой договор прекращен в связи с избранием его на выборную должность председателем городского совета профсоюзов. На освободившуюся должность (если в отраслевом соглашении имеется указанная выше договоренность) может быть принят другой работник по срочному трудовому договору только на время отсутствия основного работника, избранного на выборную должность. С при-

нятым на таких условиях трудовой договор прекращается в связи с возвращением основного работника в порядке, установленном ст. 105 ТК, либо по соглашению сторон может быть продлен, если основным работником переизбран на новый срок.

В порядке повышения гарантий для выборных работников общественных объединений при заключении трудового договора стороны могут договориться о дополнительной материальной ответственности, например, в виде выплаты неустойки (договорная ответственность) на случай его досрочного прекращения (то есть до истечения срока полномочий) и определить ее размер в зависимости от того, по вине какой стороны это произошло. (см. п.п. 14.1 – 14.2, приложение №1).

Более конкретно о вышеизложенных и других требованиях закона, определяющих порядок прекращения трудового договора с руководителем выборного органа, будут даны разъяснения в дальнейших подразделах при рассмотрении порядка прекращения трудового договора отдельно по каждому из указанных выше оснований.

4.2. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ОСНОВАНИЯМ, ПРЕДУСМОТРЕННЫМ В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ

4.2.1. Прекращение трудового договора по соглашению сторон (п.1 ст. 97 ТК)

По соглашению сторон (п.1 ст.97 ТК) трудовые отношения с руководителем выборного органа могут быть прекращены как до истечения, так и по

истечении срока выборных полномочий. Главное условие его прекращения по данному основанию — наличие согласия на это как работника, так и работодателя. Причем, действующее законодательство не предусматривает какую-либо обязательную форму достижения такого согласия (*в отличие от требований закона о подаче заявления в письменной форме при прекращении трудового договора по собственному желанию*). Это означает, что соответствующее обращение руководителя выборного органа может быть выражено как в устной, так и в письменной форме, путем подачи заявления, например, следующего содержания: *“Прошу рассмотреть вопрос о возможности прекращения со мной трудового договора по соглашению сторон такого-то числа”*.

Аналогичное предложение руководителю выборного органа с указанием конкретных условий прекращения трудового договора по соглашению сторон может быть направлено и со стороны работодателя.

Основное преимущество этого основания заключается в том, что в процессе достижения соглашения о прекращении трудовых отношений стороны одновременно имеют возможность договориться и об отмене ранее принятых на себя обязательств (например, о выплате неустойки на случай досрочного прекращения трудового договора) либо, наоборот, прийти к соглашению об освобождении друг друга от выплаты этой неустойки, либо о выплате, кроме нее, дополнительной материальной поддержки, а также договориться и о других дополнительных условиях, которые не были предусмотрены трудовым договором.

Прекращение трудового договора по соглашению сторон (п.1 ст.97 ТК) необходимо уметь отличать от его прекращения по другим основаниям, основу которых составляет также принцип соглашения сторон, например, от основания, предусмотренного п.5 ст.97 ТК, согласно которому в содержание трудового договора при его заключении по соглашению сторон могут быть включены дополнительные основания прекращения трудового договора (см. п. 16.1.1. и 16.1.2. трудового договора, приложение №1). Общим у каждого из этих оснований является наличие договоренности сторон о возможности прекратить трудовой договор. А их отличие заключается в том, что договоренность согласно п.5 ст.97 ТК позволяет сторонам прекратить трудовые отношения только при определенных обстоятельствах и в определенном порядке, обусловленных сторонами и зафиксированных непосредственно при заключении трудового договора.

Прекращение трудового договора по п.1 ст.97 ТК необходимо уметь отличать и от его прекращения по инициативе работника (по собственному желанию), в процессе которого согласно ст.99 ТК работник и работодатель имеют возможность лишь достигнуть соглашения об уменьшении установленного законодательством срока предупреждения. То есть работнику в указанном случае требуется получить согласие работодателя не на прекращение трудового договора вообще, а только на его прекращение до истечения двух недель. По истечении установленного законом срока предупреждения работник вправе оставить работу, независимо от согласия работода-

теля, что недопустимо при прекращении трудового договора по соглашению сторон.

Кроме того, в отличие от прекращения трудового договора по собственному желанию (*установленный порядок которого позволяет работнику отозвать поданное им заявление в любое время до истечения срока предупреждения*), аннулирование договоренности о прекращении трудового договора по соглашению сторон возможно только в том случае, если на это имеется обоюдное согласие работника и работодателя.

О конкретной дате прекращения трудового договора по п.1 ст.97 ТК стороны вправе договориться не только за две недели, это максимальный срок, который предусматривает Трудовой кодекс при прекращении трудового договора по собственному желанию, но и через более длительный период времени (через месяц, два и т.д.).

4.2.2. Прекращение трудового договора по собственному желанию руководителя выборного органа (ст. 99 ТК)

Согласно ст.99 ТК работник вправе прекратить трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения его срока, **письменно предупредив** об этом работодателя за две недели. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

Следовательно, руководитель выборного органа, с которым, как известно, заключается срочный тру-

довой договор, также имеет право прекратить его до истечения срока выборных полномочий, письменно предупредив об этом соответствующий орган общественной организации, наделенный полномочиями работодателя, за две недели.

Исчисление срока предупреждения производится в календарных днях со дня, следующего за днем подачи им соответствующего заявления. Продление этого срока по каким-либо причинам не допускается. Что касается его сокращения, то об этом стороны вправе договориться, о чем, соответственно, должно быть указано работником в заявлении. О сокращении срока предупреждения стороны могут договориться и заблаговременно в момент заключения трудового договора, закрепив это условие в его содержании.

Работодатель (уполномоченный орган) обязан удовлетворить просьбу работника о прекращении с ним трудового договора по собственному желанию до истечения двухнедельного срока, а точнее, в день, указанный работником в заявлении, если необходимость прекращения трудового договора вызвана уважительными причинами. Перечень таких причин указан в части пятой ст.99 ТК, который может быть дополнен по соглашению сторон и включен в содержание трудового договора. Так например, в пункте 16.1.1. предложенного варианта трудового договора (см. приложение №1) стороны договорились, что, *“кроме случаев, предусмотренных законодательством, причина, указанная в заявлении Председателя ПК, будет считаться уважительной, если это признают не менее половины членов профкома, присутствующих на заседании”*.

Согласно части третьей ст.99 ТК работник вправе до истечения срока предупреждения отозвать поданное им заявление. Каких-либо причин, препятствующих работнику реализовать это право, законодательство не предусматривает.

В том случае, если день истечения срока предупреждения выпадает на нерабочий день, прекращение трудового договора производится в первый рабочий день, следующий за нерабочим.

Если по истечении двухнедельного срока предупреждения трудовые отношения продолжаются, заявление работника утрачивает юридическую силу, и в соответствии с ним трудовой договор не может быть прекращен по данному основанию.

Рассматривая право руководителя выборного органа прекратить трудовой договор по собственному желанию в указанном порядке, не следует забывать о том, что данный трудовой договор является срочным, а следовательно, согласно части первой ст.104 ТК стороны вправе при его заключении предусмотреть взаимное обязательство о выплате неустойки на случай его досрочного прекращения. Именно к такому соглашению пришли стороны в предложенном варианте трудового договора (см. п. 14.2, приложение №1). Поэтому руководитель выборного органа обязан выплатить ее в порядке и в размере, обусловленным в трудовом договоре. В случае его отказа от выплаты неустойки, ее взыскание производится через суд.

Из сказанного следует, что никакие обстоятельства или уважительные причины, в том числе и отказ работника от выплаты неустойки, не могут оп-

равдать действий работодателя по задержке прекращения трудового договора с лицом, обратившемся к работодателю с соответствующим заявлением.

4.2.3. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 100 ТК)

Пункт 1 части второй ст.100 ТК — прекращение трудового договора в связи с изменением численности (штата) работников, изменением характера работ либо ликвидацией общественной организации.

Обоснованность прекращения трудового договора с работником по пункту 1 части второй ст. 100 ТК означает наличие одной из указанных в содержании данного пункта причин:

изменение численности (аппарата общественно-го объединения);

изменение характера работ;

ликвидация предприятия (общественного объединения, организации).

При этом, как видно из содержания п.1 ст.100 ТК, возникновению указанных причин должны предшествовать изменение в технологии, организации производства и труда либо сокращение объемов работ на данном предприятии (в общественном объединении).

В общественных объединениях так же, как и в хозяйственных структурах, этот процесс неизбежен и должен производиться в аналогичном порядке. Рассмотрим его на примере профсоюзов и их объединений.

Как известно, одной из основных форм осуществления защитной функции профсоюзов является социальное партнерство, эффективность ведения которого во многом зависит от наличия с той и другой стороны социальных партнеров. Это означает, что структура профсоюзов должна быть адекватной хозяйственным и управленческим структурам, преобразование которых по мере углубления рыночных отношений становится все более необходимым.

Выполнение этой задачи, то есть поиск новых форм профсоюзных структур означает не что иное, как ликвидацию или преобразование прежних (например, в результате реорганизации Профсоюза или его структурных подразделений), создание новых, изменение действующих структур, сокращение объемов работ (например, в результате уменьшения численности профорганизации объединения или в связи с отсутствием средств для содержания выборных работников на платной основе) и т.д.

Проведение указанных мероприятий в общественных объединениях, в том числе и в Профсоюзах непременно влечет за собой изменение численности (штата) их аппаратов, изменение характера работ и, как следствие, необходимость прекращения трудового договора по данному основанию с отдельными работниками (в том числе и с руководителями выборных органов), должность которых оказалась не предусмотренной новыми штатами или преобразованной в более масштабную или более ответственную. При прекращении в этих случаях трудового договора с выборными работниками необходимо учитывать особенности правового регулирования их труда и соблюдать следующие правовые нормы.

1. Требования, определяющие порядок подбора кандидатур, подлежащих высвобождению. Соблюдение этой правовой нормы не представляет сложности, когда сокращению подлежит именно та должность, которую этот работник занимает. И гораздо сложнее, когда кандидатуру на высвобождение предстоит определить при сокращении одной из двух или более одинаковых должностей, имеющих в штатном расписании.

Допустим, что согласно ранее действовавшему штатному расписанию в аппарате общественной организации числилось три должности заместителя руководителя выборного органа. Новое штатное расписание предусматривает только две такие должности. Чтобы определить, кто конкретно в этом случае подлежит высвобождению, необходимо строго соблюдать требования ст. 103 ТК, в которой определено, что преимущественное право на оставление на работе представляется работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда. При равной квалификации и производительности труда предпочтение должно быть отдано работникам, указанным в части второй ст. 103 ТК.

2. Согласно части первой ст. 102 ТК высвобождаемый работник выборного органа должен быть предупрежден в письменной форме (*возможный вариант, см. приложение к данному подразделу, с. 137—138*) не позднее, чем за два месяца. Предупреждение, как и все другие служебные документы, принятые в отношении руководителя (заместителя) выборного органа, подписывает уполномоченный соответствующим органом представитель.

По соглашению сторон указанный срок предупреждения может быть заменен денежной компенсацией. Причем к соглашению о его замене стороны могут прийти в любое время до его окончания. В любом случае выплата денежной компенсации производится соразмерно оставшейся продолжительности срока предупреждения (*указанную компенсацию не следует путать с другими денежными выплатами при прекращении трудового договора по данному основанию, например, с выходным пособием*).

В указанный срок предупреждения не включаются периоды временной нетрудоспособности высвобождаемого работника, а также время выполнения им государственных или общественных обязанностей, не предусмотренных трудовым договором (*правило, указанное в настоящем пункте, не распространяется только на случай прекращения трудового договора в связи с ликвидацией*).

3. В соответствии с частью седьмой ст. 102 ТК работодатель (в нашем случае — орган общественного объединения, наделенный полномочиями работодателя) обязан своевременно, не позднее чем за два месяца, довести до сведения местного органа по труду в письменной форме данные о высвобождаемом работнике с указанием профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда. А при высвобождении выборных работников, за которыми в соответствии с законодательством сохраняется место работы на период выборных полномочий, представляется целесообразным в данном сообщении указать данные не только по высвобождаемой работе, но и соответствующие

той, которая выполнялась им до его избрания на выборную должность. (Следует помнить, что невыполнение гарантий по трудоустройству выборного работника после окончания выборных полномочий квалифицируется как административное нарушение и согласно ст. 229 Кодекса Республики Узбекистан "Об административной ответственности" влечет наложение на виновного штрафа в размере от трех до пяти минимальных размеров заработной платы).

4. При прекращении трудового договора с руководителем (заместителем) выборного органа по данному основанию работодатель обязан принять меры к его трудоустройству в порядке, о котором уже разъяснялось в предыдущем подразделе "Соблюдение порядка прекращения трудового договора".

5. Согласно ст. 109 ТК при прекращении трудового договора по п.1 части второй ст. 100 ТК высвобождаемому работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

По соглашению сторон в трудовой договор могут быть включены и другие условия, определяющие более льготный порядок его прекращения.

Так например, в предложенном варианте трудового договора (см. п.14, приложение №1) стороны договорились о конкретном размере неустойки и определили порядок ее выплаты той стороной, по инициативе которой данный трудовой договор будет прекращен досрочно.

При прекращении трудового договора в связи с ликвидацией общественного объединения по обще-

му правилу не требуется принятия мер к трудоустройству высвобождаемых работников, кроме прекращения трудового договора по этой причине с выборными работниками, поскольку за ними сохраняется место работы, какое они занимали до избрания на выборную должность, а также с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет независимо от занимаемой ими должности в общественных объединениях. Прекращение с последними трудового договора и в этом случае допускается только с обязательным их трудоустройством. Это означает, что после соответствующего постановления о прекращении трудового договора с указанными женщинами, являющимися руководителями ликвидируемого общественного объединения, их трудоустройство возлагается на правопреемника, а при его отсутствии — на местный орган по труду с обеспечением в период трудоустройства соответствующих социальных выплат, установленных законодательством.

Пункт 2 части второй ст. 100 ТК — прекращение трудового договора в связи с несоответствием руководителя выборного органа выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья.

Законность прекращения трудового договора по п. 2 части второй ст. 100 ТК во многом зависит от того, насколько правильно понимается сам термин “несоответствие выполняемой работе”.

На практике зачастую “несоответствующими” ошибочно считают тех работников, невыполнение трудовых обязанностей которых является следствием их виновного поведения (халатность, недобросовестность и т.п.). Невыполнение трудовых обязанностей по вине работника следует квалифицировать как нарушение им трудовых обязанностей, за что вполне обоснованно может последовать применение дисциплинарного взыскания, в том числе, и в виде прекращения трудового договора по соответствующему основанию (п.3 или 4 части второй ст.100 ТК), но ни в коей мере не по основанию, предусмотренному п.2 части второй ст.100 ТК.

Несоответствующими выполняемой работе могут быть признаны только те работники, неспособность или невозможность выполнения трудовых обязанностей которых является следствием следующих причин:

в связи с недостаточной квалификацией (у работника отсутствует соответствующее образование, нет необходимых организаторских способностей, нужных навыков или других деловых качеств, достаточных для выполнения того объема работы и с тем качеством, которые обусловлены трудовым договором);

в связи с состоянием здоровья работника, которое так же, как и в первом случае, не позволяет работнику надлежащим образом выполнять работу, обусловленную трудовым договором.

Наличие указанных причин для признания несоответствующим выполняемой работе должно быть документально подтверждено.

Так, несоответствие выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации руководителя выборного органа должно быть подтверждено результатами аттестации, проведение которой может быть плановой или внеочередной. Порядок и основания ее проведения должны быть определены соответствующим Положением, разработанным и утвержденным в данном общественном объединении в установленном порядке. В частности, основанием для проведения внеочередной аттестации руководителей выборных органов, как закреплено в положениях отдельных отраслевых Профсоюзов, является соответствующее требование не менее одной трети членов данной профсоюзной организации, в которой не обеспечивается должная правовая защита ее членов, контроль за выполнением коллективного договора, не выполняются плановые профсоюзные мероприятия и т.д.

Вывод о несоответствии руководителя выборного органа занимаемой должности вследствие состояния здоровья может быть сделан только на основании соответствующего медицинского заключения, выданного ВТЭК (в отношении инвалидов) или ВКК (в отношении остальных работников). Следует знать, что сам факт ухудшения состояния здоровья работника или признание его инвалидом (независимо от установленной степени) еще не является основанием для признания его несоответствующим, если он справляется с порученной работой. И только неудовлетворительные результаты работы, причиной которых, согласно медицинскому заключению, является состояние здоровья работника, можно считать ос-

нованием для прекращения с ним трудового договора по п. 2 части второй ст. 100 ТК (в связи с несоответствием его выполняемой работе вследствие состояния здоровья).

Таким образом, результаты аттестации либо медицинское заключение, подтверждающие факт несоответствия руководителя выборного органа занимаемой должности соответственно в связи с недостаточной квалификацией или вследствие состояния здоровья, и являются основанием для прекращения трудового договора по п.2 части второй ст. 100 ТК, порядок которого строго регламентирует законодательство. Причем этот порядок имеет много общего с тем, о котором разъяснялось в предыдущем подразделе, и одновременно он имеет несколько отличительных особенностей, характерных только для данного вида основания.

1. О прекращении трудового договора руководитель выборного органа, признанный в установленном порядке несоответствующим выполняемой работе в связи с недостаточной квалификацией, должен быть предупрежден за две недели в том же порядке и с соблюдением тех же льгот, как при прекращении трудового договора по п.1 части второй ст.100 ТК (то есть в письменной форме, с правом замены этого срока денежной компенсацией, с предоставлением не менее одного дня в неделю для поиска другой работы и т.д.).

Важно обратить внимание, что такого предупреждения не требуется при прекращении трудового договора с работником, признанным несоответствующим выполняемой работе вследствие состояния

здоровья. Взамен предупреждения работнику в этом случае закон предусматривает выплату соразмерной денежной компенсации (т.е. в размере двухнедельного заработка, которую не следует путать с выплатой выходного пособия).

2. При прекращении трудового договора с выборным работником по данному основанию должны быть приняты меры к его трудоустройству в порядке, о котором уже говорилось в подразделе “Соблюдение порядка прекращения трудового договора” (см. п.4 с. 100). Если причиной несоответствия явилось его состояние здоровья, ему, кроме того, должна быть предложена та работа, которую он может выполнять в соответствии с медицинским заключением.

3. Согласно ст. 109 ТК при прекращении трудового договора по п.2 части второй ст. 100 ТК данному руководителю выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

4. После прекращения трудового договора по данному основанию с руководителями (заместителями) выборных органов профсоюзных организаций (объединений) согласно ст.19 Закона “О профсоюзах” на период поиска работы сохраняется среднемесячная заработная плата с учетом выплаченного ему выходного пособия в течение шести месяцев, а при переквалификации — в течение одного года.

По соглашению сторон в трудовом договоре могут быть предусмотрены и другие требования, определяющие более льготный порядок его прекращения по данному основанию, см. например, п.14.1.1. предложенного варианта трудового договора, в приложении №1, согласно которому Проф-

союз при прекращении трудового договора с Председателем профсоюзного комитета по данному основанию обязан выплатить ему неустойку в размере, обусловленном сторонами при заключении трудового договора.

Пункты 3 и 4 части второй ст.100 ТК — прекращение трудового договора за нарушение руководителем выборного органа трудовых обязанностей

а) Общие требования к соблюдению порядка прекращения трудового договора за виновное поведение работника.

Трудовой кодекс предусматривает два основания прекращения трудового договора за виновное поведение работника:

п.3 части второй ст.100 ТК — за систематическое нарушение работником своих трудовых обязанностей;

п.4 части второй ст.100 ТК — за однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей.

Следовательно, для правильного прекращения трудового договора по этим основаниям необходимо выяснить, что относится к трудовым обязанностям того или иного работника и что означает термин “их нарушение”.

Трудовые обязанности, как общие, так и функциональные, возлагаются на работника с момента, когда он в соответствии с трудовым договором должен приступить к работе. В зависимости от того, в

каком порядке установлены трудовые обязанности, их можно разделить на три группы:

- предусмотренные законодательством;
- закрепленные в локальных актах предприятия;
- обусловленные в трудовом договоре.

Из числа предусмотренных законодательством многие закреплены непосредственно в Трудовом кодексе. Например, в ст.176 ТК содержится общий перечень трудовых обязанностей работника. В ст.212 ТК — обязанности работника по соблюдению норм, правил и инструкций по охране труда и т.д. Соблюдение этих обязанностей возлагается на всех работников, независимо от того, какую работу они выполняют и на каком предприятии работают. Часть третья ст.114 ТК обязывает отдельных работников проходить и запрещает уклоняться от периодических медицинских осмотров.

В локальных актах с учетом особенностей каждого предприятия конкретизируются и уточняются трудовые обязанности, которые также являются общими, но только для работников данного предприятия.

Основным документом, определяющим конкретные трудовые обязанности работника, является трудовой договор. Именно в нем необходимо оговорить, в каком объеме на работника возлагаются общие обязанности, предусмотренные законодательством и локальными актами и какие он должен выполнять функциональные обязанности, то есть касающиеся выполнения им работ по определенной специальности, квалификации, должности. Последние также нет необходимости перечислять в трудовом договоре,

если эти обязанности определены должностной инструкцией (характеристикой выполняемых работ), а с последней работник ознакомлен под роспись.

Таким образом, к трудовым следует отнести обязанности, предусмотренные законодательством, закрепленные локальными актами и обусловленные трудовым договором.

Важной гарантией, направленной на защиту интересов работника, является закрепленное в ст. 178 ТК положение о том, что каждый работник должен быть ознакомлен с кругом возложенных на него обязанностей, независимо от того, предусмотрены ли они законодательством, закреплены ли они локальными актами или обусловлены трудовым договором. Это означает, что при оценке правомерности прекращения трудового договора за виновное поведение работника необходимо не только определить, что входит в круг его трудовых обязанностей, но и выяснить, был ли работник с ними ознакомлен.

Поскольку руководители выборных органов относятся к той категории работников, на которых, как правило, не распространяются положения локальных актов и крайне редко практикуется разработка для них должностных инструкций, их трудовые обязанности, как общие, так и функциональные необходимо определить непосредственно в трудовом договоре (см. вариант трудового договора, приложение № 1).

Следует обратить внимание, что в трудовом законодательстве используются термины: “**неисполнение**” и “**нарушение**” трудовых обязанностей. Разгра-

ничество этих понятий имеет также важное практическое значение для оценки правомерности прекращения трудового договора по рассматриваемым основаниям.

Неисполнение трудовых обязанностей — понятие более широкое, охватывающее все случаи, независимо от того, связано ли их неисполнение с виновным поведением работника или обусловлено иными обстоятельствами (состоянием его здоровья, недостаточной квалификацией или иными объективными причинами).

Нарушение трудовых обязанностей — это их неисполнение, связанное только с виновным, противоправным действием или бездействием работника. Поэтому именно этот термин используется в названии оснований прекращения трудового договора, предусмотренного п.п. 3 и 4 части второй ст. 100 ТК.

Из сказанного следует, что прекращение трудового договора по п.п. 3 и 4 части второй ст. 100 ТК допускается не за любое неисполнение работником трудовых обязанностей, а именно за виновное неисполнение, то есть за их нарушение.

Таким образом, чтобы определить, нарушил ли работник свои трудовые обязанности, необходимо:

во-первых, уточнить, возложена ли вообще на этого работника та обязанность, за нарушение которой работодатель намерен подвергнуть его наказанию, и входит ли она в круг тех обязанностей, с которыми он ознакомлен;

во-вторых, определить, носило ли неисполнение им трудовых обязанностей виновный, противоправ-

ный характер, то есть можно ли рассматривать это как нарушение трудовых обязанностей.

Прекращение трудового договора по п.п. 3 и 4 части второй ст. 100 ТК, как уже ранее разъяснялось, не допускается с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (часть первая ст. 237 ТК), а также в период временной нетрудоспособности работника и пребывания его в отпусках (часть третья ст. 100 ТК) (см. «Соблюдение порядка прекращения трудового договора», с. 99—100).

Кроме того, важно обратить внимание, что прекращение трудового договора за виновное поведение работника, предусмотренное п.п. 3 и 4 части второй ст. 100 ТК, является одним из видов дисциплинарного взыскания (см. п. 3 ст. 181 ТК), порядок наложения которого, в свою очередь, также строго регламентируется законодательством (ст. 182 ТК). Его несоблюдение при наложении данного вида дисциплинарных взысканий может быть квалифицировано как нарушение порядка прекращения трудового договора по этим основаниям. Сам же порядок наложения дисциплинарных взысканий, предусмотренный ст. 182 ТК, включает в себя следующие основные требования:

до прекращения трудового договора (то есть до применения дисциплинарного взыскания) от работника, допустившего нарушение, должно быть затребовано письменное объяснение;

прекращение трудового договора в порядке дисциплинарного взыскания (п.п. 3 и 4 части второй ст. 100 ТК) производится непосредственно за обнару-

жением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

В любом случае оно не может быть применено позднее шести месяцев со дня его совершения, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Дисциплинарные взыскания, наложенные в соответствии с Трудовым кодексом на работников общественных объединений, выполняющих в них работу на платной основе, не следует путать со взысканиями, предусмотренными их Уставами и наложенными на них как на членов данного общественного объединения. Решение о наложении на работника общественного взыскания согласно Уставу принимает первичная организация, членом которой он является.

Согласно части пятой ст. 102 ТК работодатель обязан известить работника о своем намерении прекратить с ним трудовой договор за допущенное им нарушение не позднее, чем за три дня или выплатить ему соразмерную денежную компенсацию. Конкретное решение по этому вопросу принимает работодатель. Это означает, что согласия на это работника (которое, как уже разъяснялось, является обязательным при прекращении трудового договора по другим основаниям) в этом случае не требуется.

Если при заключении трудового договора стороны договорились о дополнительной материальной ответственности на случай его досрочного прекра-

шения (например, о выплате неустойки, см. п. 14 приложения № 1), то дополнительная ответственность возлагается на работника, поскольку прекращение трудовых отношений в указанном случае произошло по вине данного работника. Следовательно последний обязан выплатить неустойку в порядке и в размере, обусловленном сторонами при заключении трудового договора (см. п. 14.2. трудового договора, приложение № 1).

б) Систематическое нарушение руководителем выборного органа трудовых обязанностей (п.3 части второй ст.100 ТК).

Правомерность прекращения трудового договора по п. 3 части второй ст. 100 ТК во многом зависит от того, насколько правильно понимается сам термин **“систематическое нарушение”**.

Согласно п. 3 части второй ст. 100 ТК “систематическим нарушением трудовых обязанностей признается повторное совершение работником дисциплинарного проступка в течение года со дня привлечения к дисциплинарной или материальной ответственности либо применения к нему мер воздействия, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде за предыдущее нарушение трудовых обязанностей”.

Анализ содержания данного определения приводит к выводу, что допущенный в течение года один проступок, каким бы по степени тяжести он не оказался, не может служить основанием для прекращения трудового договора по п. 3 части второй ст. 100 ТК.

Важно обратить внимание, что начало годового срока следует исчислять именно со дня привлечения работника к той или иной ответственности за предыдущий проступок (а не со дня его совершения). Кроме того, все указанные меры воздействия должны быть предусмотрены законодательными или иными нормативными актами о труде. Это означает, что для определения системы нельзя учитывать следующие предыдущие нарушения:

за которые работник привлечен к мерам воздействия, не предусмотренным нормативными актами о труде. Например, “указать”, “предупредить”, “строго предупредить” и т.п.;

за которые к работнику не применялись меры воздействия или они в установленном порядке уже сняты с работника досрочно либо отменены органом по рассмотрению трудовых споров;

меры общественного воздействия, которые применены к работнику как к члену общественного объединения в соответствии с его Уставом, поскольку последний не относится к нормативным актам, регулирующим труд работников (см. п. 3 части второй ст. 100 ТК, в котором дано определение “систематическому нарушению”).

Квалифицировать как систематическое нарушение можно также и те неправомерные проступки работника, действия (бездействия) которых продолжаются несмотря на то, что за это к работнику уже применялись меры воздействия, предусмотренные законодательными и иными нормативными актами о труде. Такие нарушения на практике называются длящимися.

Например, руководителю выборного органа был объявлен выговор за то, что он не обеспечил выполнение решения общего собрания членов данной общественной организации, и одновременно определен новый срок для его выполнения, по истечении которого данное решение так и осталось невыполненным по вине данного руководителя. Сам факт невыполнения этого решения во втором случае можно квалифицировать как систематическое неисполнение данным руководителем трудовых обязанностей и вполне обосновано прекратить с ним трудовой договор по п.3 части второй ст.100 ТК.

в) Однократное грубое нарушение руководителем выборного органа трудовых обязанностей (п.4 части второй ст.100 ТК).

В отличие от порядка прекращения трудового договора за систематическое нарушение трудовых обязанностей, для прекращения трудового договора по п.4 части второй ст. 100 ТК не требуется доказательств о наличии у работника предыдущего нарушения, поскольку по данному основанию закон допускает прекратить трудовой договор в порядке дисциплинарного взыскания и за однократное, грубое нарушение работником трудовых обязанностей. Какие нарушения следует считать грубыми, где и как они определяются? Ответы на эти вопросы имеют важное значение для соблюдения порядка прекращения трудового договора по данному основанию.

Согласно п.4 части второй ст. 100 ТК перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, за од-

нократное совершение которых может последовать прекращение трудового договора, определяется:

правилами внутреннего трудового распорядка;
трудовым договором между собственником предприятия и руководителем, заместителем и главным бухгалтером этого предприятия, а при отсутствии должности главного бухгалтера, иным работником, осуществляющим его функции;

положениями и уставами о дисциплине в отношении отдельных категорий работников.

Из изложенного следует, что применительно к рассматриваемой категории работников этот перечень должен быть определен в трудовом договоре, заключенном с руководителем выборного органа. Следовательно, если в трудовом договоре с последним по каким-либо причинам он не будет определен, работодатель не вправе даже за допущенное этим руководителем грубое нарушение прекратить трудовой договор в том порядке, который установлен законодательством для данного вида основания. Более того, и при наличии в трудовом договоре этого перечня, следует признать незаконным прекращение трудового договора по данному основанию, если оно произведено за тот проступок, который этим перечнем не предусмотрен.

Учитывая, что Трудовой кодекс не ограничивает число нарушений, которые могут быть включены в данный перечень, последний должен максимально охватывать все те возможные неправомерные действия, которые в процессе трудовых отношений носят ярко выраженный грубый характер. Поэтому при его составлении нужно руковод-

ствоваться не принципом “чем больше, тем лучше”, а именно “разумной достаточности”, поскольку предусмотреть в нем все грубые нарушения, которые могут быть допущены работниками в процессе трудовых отношений, практически невозможно. Главное — при составлении этого перечня необходимо учитывать указанные в ст.100 ТК три важных фактора, определяющих грубый характер того или иного нарушения.

1. **Тяжесть совершенного проступка**, то есть, когда сам проступок, допущенный работником в процессе трудовых правоотношений, с точки зрения этики и морали несовместим с должностным положением руководителя выборного органа (появление на работе в нетрезвом состоянии, а также в состоянии наркотического или токсического опьянения; прогул без уважительных причин; другие проступки, и в первую очередь, те, за совершение которых предусмотрена административная или уголовная ответственность (хищение, дача или получение взятки, злоупотребление должностным положением и т.п.).

2. **Последствия, которые наступили в результате нарушения трудовых обязанностей**. Грубый характер в этой группе нарушений составляет не сам проступок, а его последствия (например, причинение материального вреда общественному объединению или его членам и т.п.).

3. **Нарушение трудовых обязанностей, в результате которого последовала реальная угроза наступления вредных последствий**. Например, нарушение правил пожарной безопасности во взрывоопасных и

огнеопасных местах, а также в местах хранения материальных ценностей и др.

В предложенном варианте трудового договора (см. п.13.2.3, приложение №1) приводится только примерный перечень таких нарушений. Следовательно, возможны и другие варианты нарушений, за однократное совершение которых может последовать прекращение трудового договора с руководителем выборного органа по п. 4 части второй ст. 100 ТК. При этом не следует забывать, что бремя доказывания обоснованности прекращения трудового договора согласно части второй ст.111 ТК возлагается на работодателя. Это означает, что в случае возникновения трудового спора, последний должен иметь убедительные доказательства, что нарушение, за которое последовало прекращение трудового договора, носит грубый характер либо повлекло за собой наступление вредных последствий, или создало реальную опасность их наступления.

Кроме того, во избежание спорных ситуаций, каждому нарушению, включенному в этот перечень, необходимо дать конкретное определение. Так например, в предложенном варианте трудового договора (см. п.13.2.3, подпункт “а” приложения №1) прогулом считается “неявка на работу в течение всего рабочего дня”, однако стороны вправе договориться и в определении прогулу, установить иную продолжительность неявки на работу, допустим, три или четыре часа непрерывно или суммарно в течение рабочего дня. “Разглашение коммерческой тайны” можно квалифицировать как грубое нарушение, только когда работник официально предупрежден и надлежущим

образом ознакомлен с перечнем сведений, составляющих эту тайну и т.д. (см. п. 13.2.3. приложения № 1).

Пункт 5 части второй ст. 100 ТК — прекращение трудового договора с совместителем в связи с приемом другого работника, не являющегося совместителем

Совместительством признается одновременное занятие, помимо основной работы, другой платной должности, выполняемых соответственно по двум различным трудовым договорам.

Применительно к общественным объединениям один трудовой договор может быть заключен с предприятием для выполнения основной производственной работы, другой по совместительству с общественным объединением, в том числе, и о выполнении общественной работы на том же предприятии или вне его.

Необходимость привлечения наемного труда на условиях совместительства в общественных объединениях может возникнуть в том случае, когда по тем или иным обстоятельствам нецелесообразно привлекать работников, полностью освобожденных от основной производственной работы. Например, отсутствует необходимый объем общественной работы в данной профорганизации, не позволяет ее финансовое положение и другие обстоятельства. Не исключено, что с руководителем (заместителем) выборного органа профсоюзной организации, имеющей небольшую численность членов профсоюза, может

быть заключен трудовой договор в порядке совместительства на две трети, половину и даже на четверть ставки данной выборной должности. Причем избрание на должность этого совместителя должно производиться в том же порядке, как и освобожденного от основной производственной работы.

Основание, предусмотренное п. 5 части второй ст. 100 ТК, следует считать дополнительным, поскольку, кроме как по общим, данное основание предоставляет работодателю возможность прекратить трудовой договор с совместителем в двух дополнительных случаях:

в связи с приемом другого работника, не являющегося совместителем;

вследствие ограничения работы по совместительству по условиям труда.

На практике необходимость применения данного основания для прекращения трудового договора с руководителем выборного органа, не освобожденного от основной работы и занимающего данную должность по совместительству, может возникнуть чаще всего в том случае, если в общественном объединении посчитают целесообразным привлечение на соответствующую выборную должность другого избранного ими работника, полностью освобожденного от производственной работы.

Прекращение трудового договора с совместителем по п. 5 части второй ст. 100 ТК так же, как и по другим основаниям, предусмотренным в этой статье, не допускается в период временной нетрудоспособности либо пребывания совместителя в отпусках, установленных законодательством (часть третья ст. 100 ТК), а также, если эта работа по совместительству

выполняется беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (часть первая ст. 237 ТК).

Согласно ст. 109 ТК при прекращении с совмес-тителем трудового договора по п.5 части второй ст. 100 ТК ему выплачивается выходное пособие в раз-мере не менее среднего месячного заработка, а если трудовым договором предусмотрена выплата неус-тойки, то работодатель обязан выплатить ее в по-рядке и размере, обусловленном сторонами при зак-лючении трудового договора.

Предупреждения совместителя о предстоящем прекращении с ним трудового договора по данному основанию, а также принятия мер к его трудоу-стройству действующее законодательство не предус-матривает.

Пункт 6 части второй ст. 100 ТК — прекраще-ние трудового договора с руководителем¹ обществен-ного объединения в связи со сменой собственника имущества данного общественного объединения.

Закрепленное в законе Республики Узбекистан “Об общественных объединениях” право добровольно создавать по своему усмотрению и без предваритель-

¹ Согласно содержанию этого пункта в редакции Закона Республики Узбекистан №220-И от 12.05.2001 года данное осно-вание кроме руководителя, распространяется также на его за-местителей, главного бухгалтера, а при отсутствии на предпри-ятии должности главного бухгалтера — на работника, осуще-ствляющего функции главного бухгалтера.

ного разрешения общественные объединения, самостоятельно определять их структуру, объединяться в союзы, в любое время входить в них и выходить из их состава является реальной предпосылкой для образования новых собственников денежных средств и имущества этих объединений и их структурных подразделений. При этом новый собственник (*которым в указанных случаях может являться вновь созданное общественное объединение, например Профсоюз, в организационную структуру которого добровольно вступили профорганизации, ранее состоявшие в другом отраслевом Профсоюзе, либо уполномоченные Профсоюзом высшие или выборные органы вновь созданных структурных подразделений*), опираясь на положения п.6 части второй ст.100 ТК, вправе прекратить трудовой договор с прежним руководителем данной общественной организации, его заместителями и главным бухгалтером (работником, выполняющим его функции, далее для краткости — с руководителем) в следующем порядке.

1. Трудовой договор с прежним руководителем новый собственник вправе прекратить по п.6 части второй ст.100 ТК не позднее **трех месяцев** со дня регистрации вновь созданного общественного объединения. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, время нахождения его в отпусках, предусмотренных законодательством и иными нормативными актами о труде, и иные причины отсутствия его на работе по уважительным причинам.

2. Согласно части четвертой ст. 102 ТК новый собственник (то есть соответствующий руководящий

орган вновь созданного общественного объединения) о своем намерении прекратить трудовой договор по данному основанию обязан письменно (под роспись) предупредить прежнего руководителя не менее, чем за два месяца или выплатить ему соразмерную денежную компенсацию. Важно обратить внимание, что решение нового собственника о замене срока предупреждения денежной компенсацией принимается в одностороннем порядке, согласия на это другой стороны (то есть работника) не требуется, которое, как известно, является обязательным условием при прекращении трудового договора по инициативе работодателя по другим основаниям.

3. При прекращении трудового договора по данному основанию с руководителем выборного органа (его заместителем, если он относится к числу выборных работников) новый собственник обязан принять меры к его трудоустройству в порядке, о котором уже разъяснялось ранее в подразделе "Соблюдение порядка прекращения трудового договора" (см. п.4, с. 100).

4. Прекращение трудового договора по данному основанию, как и по другим основаниям, предусмотренным в статье 100 ТК, не допускается в период временной нетрудоспособности работника либо пребывания его в отпусках, установленных законодательством (часть третья ст. 100 ТК), а также, если такими руководителями являются беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (часть первая ст. 237 ТК).

5. Согласно ст. 109 ТК при прекращении трудового договора по п.6 части второй ст. 100 ТК в связи со

сменой собственника указанным работникам новый собственник выплачивает выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

6. Согласно части шестой ст. 102 ТК в течение срока предупреждения высвобождаемому работнику должно быть предоставлено право не выходить на работу не менее одного дня в неделю с сохранением среднего заработка для поиска другой работы. В какой конкретно день недели он должен быть предоставлен, определяет работодатель с учетом мнения высвобождаемого работника.

Если трудовым договором предусмотрена выплата неустойки, то при прекращении его в связи со сменой собственника по п.6 части второй ст.100 ТК новый собственник обязан также ее выплатить руководителю выборного органа в порядке и размере, обусловленном сторонами при заключении этого договора.

ПРИЛОЖЕНИЕ
к подразделу 4.2.3

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ
о прекращении трудового договора
по инициативе работодателя

(фамилия, имя, отчество, занимаемая должность предупреждаемого работника)

Настоящим предупреждаю о возможном прекращении с Вами трудового договора в связи _____

(указать причину прекращения трудового договора со ссылкой на статью и пункт закона)
которое может последовать по истечении _____

(указать период и ориентировочную дату)

В указанный срок предупреждения не включаются периоды временной нетрудоспособности, а также время выполнения Вами государственных или общественных обязанностей (за исключением прекращения трудового договора в связи с ликвидацией предприятия).

В период срока предупреждения Вы вправе _____ дней в неделю по _____ (указать день недели) не выходить на работу с сохранением среднего заработка и использовать его для поиска другой работы.

По соглашению сторон срок предупреждения полностью или частично может быть заменен денежной компенсацией из расчета Вашего среднего месячного заработка.

При прекращении трудового договора Вам предоставляются дополнительные гарантии материальной поддержки, изложенные на обратной стороне настоящего предупреждения.

Ставим Вас в известность, что на предприятии сохраняется Ваша прежняя должность, которую Вы занимали до избрания на выборную должность (учитывая, что прежняя должность, которую Вы занимали до избрания на выборную должность, в настоящее время ликвидирована, Вам предлагаются следующие аналогичные должности) _____

(указать эти должности или возможность переобучения)

О своем согласии работать на одной из указанных должностей (согласие на переобучение) Вам необходимо поставить меня в известность путем обращения с соответствующим заявлением.

Подпись руководителя
вышестоящего выборного
органа, заверенная его
печатью и подписью

Второй экземпляр предупреждения получил

(подпись)
(дата)

Обратная сторона Предупреждения

Дополнительные гарантии материальной поддержки при прекращении трудового договора по основаниям, указанным в п.п. 1,2 и в части второй ст.100 ТК, части четвертой ст. 89 ТК, п.2 ст.106 ТК.

Дополнительные гарантии материальной поддержки:

1) Выплата компенсации взамен срока предупреждения при наличии соответствующего соглашения сторон.

2) выходное пособие в размере среднего заработка.

3) выплата среднего заработка за второй — шестой (при переквалификации: за второй — двенадцатый) месяц после прекращения трудового договора;

4) выплата неустойки, если такая предусмотрена трудовым договором;

5) приобретение статуса безработного с выплатой пособия по безработице.

Основание для получения указанных выплат:

1) постановление соответствующего органа о прекращении трудового договора;

2) документ, удостоверяющий личность;

3) справка местного органа по труду о постановке на учет и о невозможности предоставления работнику подходящей работы;

4) трудовая книжка;

5) справка учебного заведения о поступлении на учебу (о переквалификации).

Время получения указанных выплат:

1) выплата компенсации взамен срока предупреждения, выходного пособия и неустойки — в день прекращения трудового договора;

2) выплата среднего заработка — ежемесячно, начиная со второго месяца после прекращения трудового договора — в день выдачи заработной платы, установленном для работников данного профсоюзного органа.

Примечание: 1. Работник не позднее 10 календарных дней обязан зарегистрироваться в местном органе по труду в качестве лица, ищущего работу.

2. Предупреждение не производится при прекращении трудового договора в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие состояния здоровья, если медицинским заключением выполнение данной работы ему противопоказано. В этом случае работнику выплачивается компенсация в размере двухнедельного заработка (часть третья ст. 102 ТК).

3. В случае прекращения трудового договора за виновные действия работника (п.п.3 и 4 части второй ст. 100 ТК) работодатель не менее чем за три дня извещает об этом работника или выплачивает ему соразмерную денежную компенсацию (часть пятая ст.102 ТК).

4.2.4. Прекращение трудового договора по истечении его срока (п.3 ст. 97 ТК)

Основание, предусмотренное п.3 ст. 97 ТК, позволяет прекратить трудовой договор, который заключен на определенный срок или на время выполнения определенной работы. Его прекращение в указанных случаях производится в порядке и со ссылкой на ст.105 ТК, то есть в течение недели со дня окончания срока договора. Если в этот недельный срок ни одна из сторон не потребует прекращения трудового договора, то данный договор считается продолженным на неопределенный срок. Рассмотрим, с какими конкретно работниками общественных объединений трудовой договор может быть прекращен по этому основанию.

Уставная деятельность общественных объединений осуществляется, как известно, исполнительными органами, избираемыми на определенный период (как правило, на пять лет). Многими уставами общественных объединений предусмотрено, что исполнительные органы в целях обеспечения качественного выполнения уставных целей и задач вправе привлекать на платной основе аппарат специалистов и служащих, в том числе, и службы правовой помощи в пределах численности штатного расписания, утверждаемого их высшим органом на каждый новый период выборных полномочий исполнительного органа (см. пункт 5.21 Устава отраслевого Профсоюза, приложение № 5). Необходимость включения данного положения в устав связано, в первую очередь, с финансовым положением общественного объединения, состояние которого в одном периоде

обеспечивает возможность содержания этого аппарата, а в другом — может оказаться явно недостаточным. Именно последнее обстоятельство и является тем условием, которое согласно ст.76 ТК не позволяет привлекать работников аппарата к выполнению работы на неопределенный срок. В связи с этим исполнительные органы вправе заключать трудовые договоры со всеми работниками аппарата только на период своих выборных полномочий. По истечении этого срока и, соответственно, действия данного штатного расписания, трудовые отношения с данными работниками могут быть прекращены в порядке и со ссылкой на ст.105 ТК. Однако указанные проблемы общественных объединений не должны ущемлять интересы работников. Именно поэтому (на это важно обратить внимание) в целях защиты трудовых прав этих работников в Уставе отраслевого Профсоюза закреплено, что заключенные с этими работниками срочные трудовые договоры могут быть прекращены в связи с истечением срока договора (п. 3 ст. 97 ТК) только в том случае, если данная должность не утверждена в штатном расписании на следующий период выборных полномочий. Прекращение трудового договора с этими работниками по другим основаниям может быть произведено в общеустановленном порядке (см. пункт 8.7. Устава, приложение № 5).

Исключение из указанного в Уставе порядка составляет лишь прекращение трудового договора с работником, занимающим должность главного бухгалтера общественного объединения, а при отсутствии должности главного бухгалтера с иным работником,

осуществляющим его функции. С последними согласно ст. 76 ТК может быть заключен только срочный трудовой договор, как и с руководителем (заместителем) общественного объединения, и прекращен по истечении его срока в порядке и со ссылкой на ст. 105 ТК, независимо от того, сохранилась эта должность в штатном расписании или исключена из него.

Прекращение срочного трудового договора, заключенного на период выборных полномочий с работниками, избранными на выборные должности по истечении срока выборных полномочий, производится, как уже упоминалось, по специальному основанию, предусмотренному п. 6 ст. 97 ТК, о котором более подробно будет сказано в последующем подразделе "Прекращение трудового договора по п. 6 ст. 97 ТК". Тем не менее, при определенных обстоятельствах наличие этого специального основания вовсе не исключает возможность прекращения трудового договора в порядке, предусмотренном ст. 105 ТК и с выборными работниками.

Одним из таких обстоятельств может оказаться временное отсутствие руководителя выборного органа по каким-либо причинам (допустим, направлен на учебу или находится в отпусках в связи с рождением ребенка и т.д.). На практике чаще всего в этот период трудовые обязанности отсутствующего работника выполняет его заместитель. Вместе с тем не исключен вариант, при котором на время его отсутствия может быть избран другой работник, с которым трудовой договор заключается соответственно не на срок выборных полномочий, а именно на время отсутствия основного выборного работника. По-

этому в трудовом договоре и в постановлении о назначении его на должность необходимо указать, что он, соответственно, избирается и назначается на данную выборную должность только на время отсутствия основного выборного работника. Например:

“ Такого-то (его Ф.И.О.), избранного в установленном порядке, с такого-то числа назначить руководителем выборного органа (например, Председателем ПК) до выхода на работу основного выборного работника (его Ф.И.О.), находящегося в отпусках в связи с рождением и по уходу за ребенком, но не позднее дня окончания у последнего срока выборных полномочий.”

Срочный трудовой договор с работником, назначенным на выборную должность при указанном выше обстоятельстве, согласно требованиям части третьей ст. 105 ТК вполне обоснованно может быть прекращен:

в день, когда основной работник после временного отсутствия приступит к выполнению трудовых обязанностей;

не ранее и не позднее дня окончания срока выборных полномочий основного работника, если к тому времени он продолжает отсутствовать на работе по той же причине.

При прекращении трудового договора в связи с истечением срока договора (ст.105 ТК) действующее законодательство не предусматривает каких-либо льгот или гарантий, как, например, при прекращении трудового договора по инициативе работодателя (то есть не требуется предварительное предупреждение, прекращение может быть произведено в период временной нетрудоспособности и отпуска, не выплачивается выходное пособие и т.д.). Исключе-

ние составляют лишь гарантии, закрепленные в части второй ст. 237 ТК для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, являющихся руководителями того или иного выборного органа, прекращение трудового договора с которыми в связи с истечением срока договора допускается только с обязательным их трудоустройством. На период трудоустройства за ними сохраняется заработная плата, но не свыше трех месяцев со дня окончания срочного трудового договора.

4.2.5. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п. 4 ст. 97 ТК)

Характерная особенность основания, предусмотренного п.4 ст.97 ТК, заключается в том, что его содержание констатирует, как правило, обязанность работника и работодателя прекратить трудовые отношения при наступлении определенных обстоятельств и не связано с их желанием или инициативой того или другого, как это предусмотрено при прекращении трудового договора по другим основаниям. Основной перечень таких обстоятельств содержится в ст. 106 ТК, в их числе:

призыв работника на военную службу (п. 1 ст. 106 ТК);

восстановление на работе работника, который ранее выполнял эту работу (п. 2 ст. 106 ТК);

вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, а также направление работника по постановлению суда в специа-

лизированное лечебно-профилактическое учреждение (п. 3 ст. 106 ТК);

нарушение установленных правил приема на работу, если допущенное нарушение не может быть устранено и препятствует продолжению работы (п. 4 ст. 106 ТК);

смерть работника (п. 5 ст. 106 ТК).

При наличии одного из указанных обстоятельств работник и работодатель обязаны прекратить трудовые отношения со ссылкой в приказе (в постановлении соответствующего выборного органа) на статью 106 ТК и номер того пункта, в котором указано наступившее обстоятельство.

Причем перечень обстоятельств, как видно из содержания ст. 106 ТК, не является исчерпывающим. В пункте шестом указано, что работник и работодатель обязаны также прекратить трудовые отношения и при наличии других обстоятельств, если эти обстоятельства предусмотрены законом. Например, согласно ст. 247 ТК работодатель обязан прекратить трудовой договор с работником моложе 18 лет по требованию родителей, опекунов (попечителей), органов надзора за охраной труда и комиссии по делам несовершеннолетних, если продолжение работы угрожает их здоровью или сопряжено с другим ущербом для них. В этом случае в приказе (в постановлении выборного органа) о прекращении трудового договора, кроме ссылки на п. 6 ст. 106 ТК, необходимо сделать ссылку на закон, предусматривающий данное обстоятельство.

Установленный порядок прекращения трудового договора по основаниям, указанным в ст. 106 ТК,

не требует взаимного предупреждения сторон. Его прекращение может производиться в период временной нетрудоспособности работника или пребывания его в отпусках.

Вместе с тем, при прекращении трудового договора по отдельным обстоятельствам, указанным в ст. 106 ТК, действующее законодательство возлагает на работодателя (в нашем случае на руководящий орган общественного объединения, наделенного полномочиями работодателя) ряд требований.

1. При прекращении трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, который ранее выполнял эту работу (п. 2 ст. 106 ТК), должны быть приняты меры к его трудоустройству с сохранением среднемесячного заработка в том же порядке и размерах, как это предусматривает общий порядок при прекращении трудового договора по инициативе работодателя (см. подраздел "Соблюдение порядка прекращения трудового договора", п.4 с. 100).

2. Согласно ст. 109 ТК работнику должно быть выплачено выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка при прекращении трудового договора:

в связи с призывом работника на военную службу (п. 1 ст. 106 ТК);

в связи с восстановлением на работе того работника, который ранее выполнял эту работу (п. 2 ст. 106 ТК);

в связи с нарушением установленных правил приема на работу (п. 4 ст. 106 ТК), кроме случая, когда указанное нарушение допущено по вине работника.

3. При прекращении трудового договора в связи со смертью (п. 5 ст. 106 ТК) членам семьи умершего, помимо причитающегося денежного расчета, выплачивается пособие на погребение, а если смерть вызвана трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, то и единовременное пособие в размере не менее шести годовых средних заработков умершего работника, а также возмещается вред в порядке и размере, установленном статьями 192 и 193 ТК.

4.2.6 Прекращение трудового договора в связи с не избранием на новый срок либо отказом от участия в избрании (п. 6 ст. 97 ТК)

Прекращение трудового договора, предусмотренное п.6 ст.97 ТК, может быть признано обоснованным при наличии в совокупности указанных ниже условий:

данное основание применено к работникам, в отношении которых законодательство предусматривает особый порядок заключения трудового договора, то есть заключению которого предшествует избрание этого работника на должность или прохождение его по конкурсу;

прекращение трудового договора с указанными работниками произведено после окончания срока выборных полномочий;

прекращению трудового договора предшествовал тот или иной юридический факт, а именно: не избрание этого работника на новый срок (не прохождение по конкурсу) или его отказ после окончания

срока выборных полномочий от участия в переизбрании (прохождении по конкурсу).

Рассмотрим каждое из этих условий более подробно.

1. Определяя круг лиц, заключение трудового договора с которыми производится в особом порядке, следует принимать во внимание только тех лиц, избрание на должность которых или прохождение по конкурсу в соответствии с законодательством предполагает определенную периодичность их проведения и наделение избранных соответствующими полномочиями на определенный период, по окончании которого проводится новое избрание или объявляется новый конкурс.

Так например, с различными сроками в пределах до пяти лет в соответствии с Уставами общественных объединений должны проводиться избрания руководителей выборных органов (представительств) и их заместителей, руководителей (заместителей) общественных организаций, входящих в структуру этих объединений. По конкурсу сроком на пять лет замещаются должности заведующих кафедрами, профессоров, старших преподавателей, преподавателей и ассистентов высших учебных заведений.

В указанный перечень не следует включать лиц, заключению трудового договора с которыми также предшествует избрание или конкурс, если их проведение носит только разовый характер и не предполагает установления срока с наделением конкретных полномочий. Так, в целях подбора наиболее квалифицированных работников в печати нередко размещаются объявления с приглашением лиц, об-

ладающих теми или иными качествами, принять участие в конкурсе. С лицом, победившим на конкурсе, заключается трудовой договор в обычном порядке на неопределенный срок.

2. Далее необходимо четко определить, в какое конкретно время начинается и заканчивается срок выборных полномочий. Соблюдение этого условия имеет важное практическое значение для признания обоснованности прекращения трудового договора по данному основанию, поскольку его прекращение, как указано в п.6 ст.97 ТК, допускается только **после окончания срока выборных полномочий.**

Поэтому следует знать, что продолжительность срока выборных полномочий необходимо исчислять не со дня избрания, а именно со дня, следующего за днем **назначения** на выборную должность. Допустим, что руководитель выборного органа был избран 15 ноября, а приступил к работе согласно трудовому договору только 25 ноября. Следовательно, срок его выборных полномочий истекает (соответственно возникает право прекращения с ним трудового договора) через пять лет 25 ноября. Исчисление срока полномочий со дня, следующего за днем избрания работника на выборную должность, можно производить только в том случае, когда срок избрания совпадает с днем назначения на должность.

3. Не менее важным является соблюдение и третьего условия, поскольку основанием для прекращения трудового договора по п.6. ст.97 ТК не может служить только сам факт истечения срока выборных полномочий. *(Именно в этом и заключается его главное отличие от порядка прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному ст. 105 ТК,*

в связи с окончанием срока договора, по которому трудовые отношения должны быть прекращены не позднее недели со дня его истечения, см. подробнее подраздел "Прекращение трудового договора по истечении его срока, п.3 ст. 97 ТК", с. 139).

В рассматриваемом случае, кроме истечения срока полномочий, важным и необходимым условием является наличие одного из двух дополнительных юридических фактов:

либо отказ данного руководителя от участия в очередном собрании;

либо его не избрание на новый срок.

Подтверждением о не избрании данного руководителя на новый срок является протокол отчетно-выборного собрания (конференции), а лучшим доказательством отказа от участия в избрании является его соответствующее письменное заявление.

Прекращение трудового договора по основанию, предусмотренному п.6. ст.97 ТК, действующее законодательство не относит к числу оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя (собственника), а потому на него не распространяются закрепленные в части третьей ст.100 ТК ограничения о недопустимости прекращения трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпусках. Следовательно, даже в том случае, когда руководитель выборного органа к моменту окончания выборных полномочий отсутствует по уважительной причине (допустим находится в отпусках в связи с рождением и по уходу за ребенком), это не препятствует прекращению с ним трудового договора в указанном выше порядке.

При прекращении трудового договора по п.6. ст.97 ТК действующее законодательство не предусматривает выплату выходного пособия и предоставление других льгот и гарантий. Стороны вправе договориться о их предоставлении непосредственно при заключении трудового договора. Так в предложенном варианте трудового договора (см. п.п.11.2 “е”, 12.2. приложения №1) стороны договорились о размере и условиях выплаты выходного пособия, о продолжительности и условиях предоставления дополнительного отпуска при прекращении трудового договора по п.6 ст.97 ТК.

Согласно части третьей и четвертой ст.25 ТК работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания на выборные должности в представительных органах, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии — другая равноценная работа (должность) (см. “Порядок прекращения трудового договора”, пункт 4 с. 101).

4.2.7. Прекращение трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом предварительного испытания (ст. 87 ТК)

Согласно ст.84 ТК в трудовом договоре с руководителем выборного органа так же, как и со всеми другими с работниками, может быть оговорено условие об установлении предварительного испытания, цель установления которого заключается в проверке:

со стороны работодателя — соответствует ли по своим деловым и иным качествам работник поручаемой работе;

со стороны работника — подходит ли для него данная работа.

Многие считают, что с работниками, назначаемыми на должность по результатам избрания, прохождения по конкурсу, а также по приглашению на работу, устанавливая предварительное испытание нет необходимости, полагая, что в этих случаях на работу принимаются хорошо зарекомендовавшие себя работники.

Такое мнение может оказаться ошибочным, поскольку деловые качества, которыми обладает работник, могут быть необходимыми для выполнения одной работы и совершенно непригодными для выполнения другой. На практике имело место немало случаев, когда работник, хорошо зарекомендовавший себя на работе, имеющей исключительно индивидуальный характер, из-за отсутствия организаторских способностей оказался совершенно неспособным руководить общественной организацией. Причем о своей неспособности к выполнению другой работы работник и сам может даже не предполагать и убеждается в этом только при практическом ее выполнении.

Именно в этом и заключается основное предназначение предварительного испытания, а также в том, что данная правовая норма предоставляет возможность как работнику, так и работодателю в период испытания, в случае его неудовлетворительного результата, прекратить трудовые отношения в упро-

шенном порядке, соблюдение которого также важно, как и порядок прекращения трудового договора по другим основаниям. Рассмотрим этот порядок более подробно.

1. Правомерность прекращения трудового договора по результатам предварительного испытания во многом зависит от того, насколько правильно соблюдался порядок его установления. Напомним, что последний включает в себя следующие основные требования:

установление предварительного испытания возможно только по соглашению сторон трудового договора и только в пределах установленной законодательством продолжительности (то есть не более трех месяцев);

его установление возможно только при приеме на работу (*действующее законодательство не допускает его установление при переводе на другую работу*). Нарушение даже одного из указанных требований непременно приведет к признанию условия об установлении предварительного испытания недействительным и, соответственно, к недопустимости прекращения трудового договора по данному основанию.

2. Прекращение трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания (ст.87 ТК) возможно только в течение того периода, о котором договорились стороны при его установлении. Это означает, что по истечении этого срока стороны уже не вправе прекратить трудовой договор по данному основанию, они не вправе также его продлить, даже если изначально его продолжительность была

установлена менее трех месяцев. В испытательный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительным причинам.

3. В период испытания на работника распространяются все права и гарантии, установленные работникам данного предприятия. Период испытания включается в стаж работы, в том числе и в стаж, дающий право на отпуск. Поэтому следует считать незаконным условия трудового договора, даже если они достигнуты с согласия работника, о том, что ему в период испытания не будет выплачиваться заработная плата, будет увеличена продолжительность рабочего дня, либо приказ о приеме его на работу будет издан только по истечении срока предварительного испытания и другие подобные условия, которые ухудшают положение работника по отношению к законодательству.

4. Прекращение трудового договора по данному основанию в упрощенном порядке означает:

для работника, что он в этот период вправе прекратить трудовой договор, письменно предупредив работодателя о своем намерении не за две недели (как это предусматривает общее правило, см. часть первую ст.99 ТК), а не более, чем за три дня. При этом (важно обратить внимание) законодательство не обязывает работника в соответствующем заявлении указывать причину, побудившую его в период предварительного испытания прекратить трудовые отношения;

для работодателя возможность прекратить с работником трудовой договор при неудовлетворитель-

ном результате испытания: во-первых, без проведения аттестации работника, как этого требует порядок прекращения трудового договора в связи с несоответствием работника выполняемой работе; во-вторых, с предупреждением о своем намерении работодатель обязан ознакомить работника не менее чем, за три дня (по общему правилу, как известно, работодатель обязан это сделать за две недели, см. часть первую, п.2 ст.102 ТК). Тем не менее, в случае возникновения трудового спора, работодатель должен иметь убедительные доказательства, что данный работник не соответствует выполняемой работе. В противном случае прекращение трудового договора по данному основанию может быть признано незаконным.

Учитывая последнее обстоятельство, необходимо знать, что неудовлетворительный результат испытания не может основываться только на фактах невыполнения работником трудовых обязанностей в результате недобросовестного к ним отношения, его недисциплинированности, небрежности и других подобных причин их невыполнения. Все указанные и подобные им доводы орган, рассматривающий трудовой спор, во внимание не принимает, поскольку в этих случаях Трудовой кодекс предусматривает совершенно иную ответственность. И только когда у работодателя имеются доказательства, что работник не справляется со своей работой из-за недостаточных знаний и навыков, отсутствия организаторских способностей или других необходимых для выполнения данной работы деловых качеств, не связанных с его виновным поведением, можно сделать вывод о неудовлетворительном результате испытания.

В отношении руководителя выборного органа фактами для признания неудовлетворительного результата испытания может являться его неспособность обеспечить выполнение принятых решений, вести служебную документацию и отчетность, поддерживать соответствующую дисциплину в общественной организации, организовать проведение мероприятий, вести деловые переговоры, организовать надлежащий контроль за соблюдением трудовых прав работников и их защиту и т.д.

5. Согласно части третьей ст. 84 ТК предварительное испытание не устанавливается при приеме на работу беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, лиц, направленных на работу в счет квоты, а также работников, с которыми заключается трудовой договор на срок до шести месяцев.¹

В соответствующем постановлении о прекращении трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания, независимо по чьей

¹ Данная правовая норма, запрещающая устанавливать предварительное испытание беременным женщинам, женщинам, имеющих детей в возрасте до трех лет, по мнению автора, в большей степени действует не в их интересах, поскольку тем самым ограничивается их право в период испытания использовать возможность упрощенного порядка прекращения трудового договора на случай, если они в период испытания посчитают нецелесообразным продолжение данной работы. Представляется, что данное положение требует корректировки, направленной не на ограничение установления предварительного испытания, а только на ограничение права работодателя прекратить в этот период трудовой договор с данной категорией работников при неудовлетворительном результате испытания в упрощенном порядке.

инициативе оно произведено (работника или работодателя), ссылка должна быть сделана на ст.87 ТК.

Например:

1. "С _____,
Ф.И.О.

Председателем ПК4.04.200__года прекратить трудовой договор по его инициативе, в связи с принятием им решения в период срока предварительного испытания о нецелесообразности продолжения трудовых отношений, ст. 87 ТК".

2. "С _____,
Ф.И.О.

Председателем ПК 4.04.200__года прекратить трудовой договор в связи с неудовлетворительным результатом испытания, ст. 87 ТК".

При прекращении трудового договора по данному основанию действующее законодательство не предусматривает выплату выходного пособия, а также принятия мер к трудоустройству данного работника, сохранение за ним среднего заработка и других гарантий, которые предусмотрены законодательством при прекращении трудового договора по ряду других оснований.

4.2.8. Прекращение трудового договора в связи с отказом от продолжения работы в новых условиях труда (часть четвертая ст. 89 ТК)

В соответствии со ст.88 ТК под условиями труда понимается совокупность социальных (размер опла-

ты труда, продолжительность рабочего времени, отпуска и другие условия) и производственных (технические, санитарные и другие условия) факторов, при которых осуществляется труд.

Напомним, что изменить условия труда по общему правилу можно только в том порядке, в каком они были установлены (часть пятая, ст.88 ТК). То есть условия труда, установленные законодательством, могут быть изменены только соответствующими законодательными актами, установленные локальными актами — в порядке, в котором должны вноситься изменения и дополнения в соответствующие локальные акты. Условия труда, установленные соглашением сторон, могут быть изменены, соответственно, только по соглашению сторон.

Вместе с тем, в строго определенных случаях действующее законодательство в порядке исключения из общего правила предоставляет возможность как работнику (ст. 90 ТК), так и работодателю (ст.89 ТК) изменить условия труда несколько в ином порядке.

Один из таких случаев, например, закреплен в ст.229 ТК, согласно требованиям которой работодатель (независимо от того, согласен он или не согласен) обязан удовлетворить просьбу беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов — до шестнадцати лет) или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, об установлении им неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.

В свою очередь, согласно части первой ст.89 ТК работодатель вправе изменить условия труда без со-

гласия работника, если такие изменения predeterminedены изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ (продукции, услуг), повлекшим изменение численности работников или изменение характера работ.

Применительно к правоотношениям в общественных объединениях, такие изменения могут быть predeterminedены изменениями их организационной структуры, уменьшением или увеличением численности членов их организаций, изменением объема возложенных на них функций и задач и т.п.

В последнем наиболее наглядно можно убедиться на примере деятельности выборных органов профсоюзных организаций, созданных на предприятиях, учреждениях, организациях и выступающих в качестве представительного органа. В том случае, например, когда выборный профсоюзный орган представляет интересы всех работников, независимо от их членства в профсоюзе (то есть является единым представительным органом), — это один объем возложенных на него задач и функций. Если же он выступает в интересах только членов профсоюза, а интересы остальных работников (не членов профсоюза) представляет иной, избранный работниками орган, задачи и функции выборного органа профсоюзной организации значительно уменьшаются, поскольку в этом случае ведение переговорного процесса, заключение коллективного договора, контроль за его выполнением, согласование локальных актов и все другие действия профсоюзного комитета будут осуществляться только в составе объединенного представительного органа, который, как известно, со-

здается при наличии на предприятии двух и более представительных органов работников (см. часть третью ст.31 ТК).

При указанных и подобных им обстоятельствах, повлекших изменение объема или характера труда, закон строго в определенном порядке позволяет работодателю изменить ранее обусловленные с работником (в нашем случае — с руководителем выборного органа) условия труда без его согласия (например, уменьшить должностной оклад, продолжительность трудового отпуска, исключить персональную надбавку и т.д.).

1. Согласно части третьей ст.89 ТК о своем намерении изменить условия труда работодатель (в нашем случае соответствующий орган общественного объединения, наделенный полномочиями работодателя), обязан письменно предупредить руководителя выборного органа не менее, чем за два месяца. Сокращение этого срока допустимо только с согласия последнего.

Важно обратить внимание, что по своему содержанию предупреждение об изменении условий труда существенно отличается от предупреждения, которое производится в случаях, предусмотренных ст.102 ТК, а именно:

— в период срока предупреждения об изменении условий труда работнику не предоставляются свободные от работы дни с сохранением среднего заработка для поиска работы;

— срок предупреждения об изменении условий труда не может быть заменен денежной компенсацией;

— срок предупреждения об изменении условий труда не продлевается на период временной нетрудоспособ-

ности, пребывания работника в отпусках или на другие периоды, когда работник отсутствует на работе.

По истечении срока предупреждения работодатель вправе ввести новые условия труда.

2. Работник в любом случае (согласия или несогласия работать в новых условиях труда) обязан уведомить работодателя о своем решении, поскольку именно от этого решения зависят дальнейшие действия работодателя, а именно:

если работник дал свое согласие продолжать работу в новых условиях труда, то трудовые отношения с ним продолжаются с внесением в трудовой договор соответствующих изменений;

в случае его несогласия (что является правом работника, а поэтому его отказ не может квалифицироваться как нарушение им трудовых обязанностей) трудовые отношения с ним прекращаются со ссылкой на часть четвертую ст.89 ТК в связи с его отказом от продолжения работы в новых условиях труда.

Если по истечении срока предупреждения работник добровольно приступил к работе в новых условиях труда, то впоследствии он не вправе отказаться от этой работы и требовать восстановления прежних условий.

3. Согласно ст.109 ТК при прекращении трудового договора по данному основанию работнику должно быть выплачено выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

4. Согласно ст. 67 ТК за работником сохраняется средний заработок в течение двух месяцев с учетом месячного выходного пособия, а по справке местного органа по труду он получает право на получение сред-

него заработка и за третий месяц со дня прекращения трудового договора. Гарантии, предусмотренные ст. 25 ТК для членов представительных органов работников, на этот случай не распространяются, поскольку основанием для прекращения трудового договора послужил отказ от этой работы самого работника.

5. Прекращение трудового договора по данному основанию может быть произведено по истечении срока предупреждения даже в том случае, если в этот период работник отсутствует на работе по уважительным причинам (в период временной нетрудоспособности, нахождения его в отпусках и т.д.).

4.3. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПО ОСНОВАНИЯМ, ОБУСЛОВЛЕННЫМ СТОРОНАМИ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ (П. 5 СТ. 97 ТК)

Напомним, что обоснованность прекращения трудового договора означает, что трудовой договор может быть прекращен только по тем основаниям, которые предусмотрены законом. Основной их перечень содержится в Трудовом кодексе (см. подробнее “Основания прекращения трудового договора”, с. 95). Исключение из этого общего правила предусматривает п.5 ст.97 ТК, в содержании которого определено, что в трудовой договор, заключенный с руководителем предприятия (а следовательно, учреждения, организации, в том числе и общественной), его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бух-

галтера — с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера¹ и в иных случаях, когда это допускается законом, по соглашению сторон могут быть включены и другие основания прекращения трудового договора, не предусмотренные Трудовым кодексом. Их включение в трудовой договор возможно только при соблюдении определенных требований.

1. Включенные в трудовой договор дополнительные основания его прекращения не должны дублировать те основания прекращения трудового договора, которые уже закреплены в Трудовом кодексе, поскольку именно на них должна быть сделана ссылка в приказе (постановлении) о прекращении трудового договора. На практике нередко в качестве дополнительного основания в содержании трудового договора указывают “Несоответствие руководителя занимаемой должности”, что уже предусмотрено п.2 части второй ст.100 ТК и в полной мере распространяется на каждого работника, независимо от его включения в трудовой договор.

2. Перечень дополнительных оснований, включенных в трудовой договор согласно п.5 ст.97 ТК, не должен быть продолжением перечня однократных грубых нарушений, который согласно п.4 части второй ст.100 ТК определяется также трудовым договором, заключенным с руководителем выборного органа (см. подраздел “Прекращение трудового договора за однократное грубое нарушение трудовых

¹ Содержание п.5 ст.97 ТК приводится в редакции Закона Республики Узбекистан № 220-II от 12.05.2001 года.

обязанностей” с. 127 и п. 13.2.3. трудового договора, приложение №1).

3. В трудовом договоре необходимо не только указать дополнительные основания, но и определить конкретный порядок его прекращения по этим основаниям.

4. Придерживаясь принципа равенства сторон, включенные в трудовой договор дополнительные основания прекращения трудового договора должны отвечать не только интересам работодателя, но и интересам работника. Иными словами, в трудовом договоре стороны могут определить конкретные дополнительные условия, как для работника, так и для работодателя, при наступлении которых данный трудовой договор может быть прекращен соответственно по инициативе работника или работодателя.

В подтверждение сказанного обратимся к предложенному варианту трудового договора с Председателем ПК (см. приложение №1), в котором стороны договорились, что *“Председатель ПК вправе прекратить трудовой договор, если Профсоюз не обеспечит выполнения принятого на себя обязательства по оплате труда Председателя ПК”*. В этом же договоре предусмотрена соответствующая ответственность Профсоюза, согласно которой последний обязан выплатить Председателю ПК неустойку в порядке и размере, обусловленном договором (см. п.16.1.1. и п.14.2. трудового договора, приложение №1).

В свою очередь, как определено в содержании п. 16.1.2. трудового договора (приложение №1), дополнительно к случаям, предусмотренным законо-

дательством, Профсоюз вправе прекратить с Председателем ПК трудовые отношения, если последний в установленном порядке исключен из членов Профсоюза". При этом на Председателя ПК также возлагается обусловленная в этом же пункте договора дополнительная ответственность.

В трудовом договоре, помимо варианта, предложенного автором, стороны могут оговорить совершенно иные основания прекращения трудового договора без какого-либо ограничения в их количестве, оговорить иную ответственность и иной порядок его прекращения или вообще отказаться от включения в трудовой договор дополнительных оснований.

4.4. ПРАКТИЧЕСКОЕ ВЫПОЛНЕНИЕ РЕШЕНИЙ, ПРИНЯТЫХ В ОБЩЕСТВЕННЫХ ОБЪЕДИНЕНИЯХ О ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ПО ДРУГИМ ВОПРОСАМ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Прекращение трудового договора вправе осуществлять только тот орган и с соблюдением тех требований, которые определены Уставом того или иного общественного объединения и не противоречат действующему законодательству о труде.

В предложенном авторами Уставе отраслевого Профсоюза (см. приложение № 5) данный вопрос урегулирован в разделе VIII, предусматривающем два варианта, один из которых (первый) соответствует действующим в настоящее время Уставам отраслевых Профсоюзов, кроме Профсоюза работни-

ков связи. В Уставе последнего распределение полномочий работодателя и установленный порядок прекращения трудового договора с работниками данного Профсоюза соответствует второму варианту этого раздела.

Независимо от того, в каком порядке распределяются указанные полномочия (по первому, второму или совершенно иному варианту), важно, чтобы при этом не нарушались демократические принципы, присущие общественным объединениям. Достигнуть этой цели можно только в том случае, если установленный Уставом порядок будет предусматривать **непосредственное участие высшего или иного органа, избравшего работника на выборную должность, при принятии в отношении этого работника решений по наиболее важным вопросам трудовых отношений.** Поэтому в первом варианте все решения по вопросам трудовых отношений, имеющие принципиально важное значение для соблюдения трудовых прав и гарантий руководителя выборного органа (прекращение с ним трудового договора по инициативе Профсоюза, привлечение его к дисциплинарной и материальной ответственности и др.), принимает непосредственно высший орган общественной организации, избравшей этого руководителя.

Во втором варианте полномочия работодателя возложены на выборный орган вышестоящей профсоюзной организации. Тем не менее, последний вправе принимать решения в отношении данного руководителя по наиболее важным вопросам только с согласия высшего органа, избравшего этого руководителя на данную выборную должность.

Рассмотрим вариант, при котором полномочия работодателя закреплены за высшим органом в лице уполномоченного представителя (руководителя вышестоящего выборного органа, см. вариант № 1 приложения № 5), часть из которых (по наиболее важным вопросам, указанным выше) высший орган оставил за собой, а право принятия решений по остальным вопросам (как правило, по тем, по которым нецелесообразно каждый раз созывать собрание (конференцию) делегировал своему исполнительному органу (в рассматриваемом случае — профсоюзному комитету, см. п. 10.4. трудового договора, приложение № 1).

Например, при необходимости привлечения к ответственности руководителя выборного органа той или иной общественной организации (допустим, что за допущенное им однократное грубое нарушение, которое предусмотрено в заключенном с ним трудовом договоре) соответствующее решение (о прекращении с ним трудового договора, о наложении на него штрафа в размере до 50 процентов среднего заработка или другого дисциплинарного взыскания, о привлечении к материальной ответственности) вправе принять только высший орган данной общественной организации (то есть орган, избравший его на данную выборную должность (собрание, конференция, пленум, съезд)).

На основе принятого высшим органом решения, исполнительный орган (профсоюзный комитет) принимает соответствующее постановление, которое заверяется подписью уполномоченного представителя (то есть руководителя выборного органа вышестоящей профорганизации).

В таком же порядке принимаются решения по всем тем вопросам, о которых стороны договорились и которые зафиксировали непосредственно в трудовом договоре. Например, о размере вознаграждения Председателя ПК по итогам годовой работы или по окончании срока выборных полномочий, о предоставлении дополнительных отпусков и др. (см. п.п. 11.2, 12.3. трудового договора, приложение № 1), а также, когда при рассмотрении того или иного вопроса высшим органом Председатель ПК обратится к нему с соответствующей просьбой (см. п. 10.4. трудового договора, приложение № 1).

Решение по всем остальным вопросам в отношении руководителя данной общественной организации, как установлено в первом варианте, принимает и оформляет соответствующим постановлением профсоюзный комитет, оно должно быть также заверено подписью руководителя выборного органа вышестоящей профсоюзной организации.

Рассмотрим другой вариант, при котором полномочия работодателя в отношении руководителя первичной профсоюзной организации закреплены за выборным органом вышестоящей профсоюзной организации в лице его руководителя (см. вариант № 2 раздела VIII приложения № 5). В этом случае все решения, касающиеся трудовых отношений с указанным руководителем, принимает выборный орган вышестоящей профсоюзной организации и постановления которого заверяются печатью этого органа и подписью его руководителя. При этом для принятия решения по наиболее важным вопросам трудовых отношений, о которых уже упоминалось выше, вы-

борный орган вышестоящей профсоюзной организации обязан предварительно получить согласие высшего органа первичной профсоюзной организации, избравшей этого руководителя.

Допустим, что за допущенное этим руководителем однократное грубое нарушение, которое предусмотрено в заключенном с ним трудовом договоре, выборный орган вышестоящей профсоюзной организации имеет намерение прекратить с ним трудовой договор по п.4 части второй ст.100 ТК. Для этого выборный орган вышестоящей профсоюзной организации обязан направить соответствующее обращение в высший орган первичной профсоюзной организации. Согласно требованиям п. 5.5.4. Устава (см. приложение № 5) профсоюзный комитет обязан созвать внеочередное собрание (конференцию) с соответствующей повесткой дня, на котором должно быть принято решение по существу данного вопроса. Выборный орган вышестоящей профсоюзной организации, не получив такого согласия, не вправе за допущенное нарушение прекратить с данным руководителем трудовой договор.

Важно обратить внимание на требования п.8.2.5. Устава (приложение № 5), согласно которому все решения высших органов в отношении указанных руководителей или иного органа, избравшего их на выборную должность, в том числе и о даче согласия вышестоящему выборному органу, считаются принятыми, если они поддержано участвующими в собрании (конференции, пленуме, съезде) не менее двумя третями голосов при наличии кворума.

В аппаратах общественных объединений широко практикуется совмещение работ, выборных и назначаемых должностей. Например, заместитель руководителя общественного объединения (выборная должность) нередко является одновременно начальником того или иного отдела аппарата данного объединения (назначаемая должность). Если в общественном объединении будет принято решение о включении в штат аппарата таких должностей, то в этом случае необходимо трудовые отношения с ними также урегулировать в своих Уставах.

Так, в п. 8.5. отраслевого Устава Профсоюза (см. приложение № 5) закреплено, что: *“Полномочия работодателя по отношению к начальникам отделов, трудовые обязанности которых выполняются в порядке совмещения должностей заместителями руководителей профорганизаций, возлагаются на органы, избравшие их на эту выборную должность”*.

Включение в Устав такой нормы вызвано, прежде всего, необходимостью избежать заключения с указанным работником двух отдельных трудовых договоров по каждой из этих должностей, поскольку трудовой договор с заместителем руководителя, как правило, заключает орган, избравший его на эту должность, а с начальниками отделов — Президиум исполнительного органа (см. п. 8.3. Устава, приложение №5). Включенная в Устав данная норма позволяет органу, избравшему этого заместителя, не только возложить на него в порядке совмещения профессий и должностей обязанности начальника отдела на период выполнения им выборных полномочий, но и после их окончания прекратить их на законных

основаниях как по выборной, так и по совмещаемой с ней назначаемой должности. Однако для этого в трудовом договоре должно быть указано, что прекращение трудовых отношений по окончании срока выборных полномочий по п. 5 ст. 97 ТК или их прекращение по другим основаниям автоматически освобождает от выполнения трудовых обязанностей по совмещаемой должности начальника отдела.

В том случае, если условие об освобождении от совмещаемой должности в трудовом договоре не оговорено или когда в результате преобразования в данном общественном объединении указанные должности разделены в самостоятельные штатные единицы, прекращение трудовых отношений с данным работником может быть произведено только при наличии для каждой должности в отдельности законного основания и с соблюдением порядка, установленного законодательством при прекращении трудового договора с выборной и с назначаемой должности.

Глава 5

ОТСТРАНЕНИЕ ОТ УСТАВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ОБЩЕСТВЕННОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ, ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНОГО ОРГАНА

При отстранении от работы условия трудового договора не прекращают своих действий, а лишь временно приостанавливаются (работник не допускается к выполнению трудовых обязанностей, в этот период ему не выплачивается заработная плата, приостанавливается выполнение других условий заключенного с ним трудового договора). В этом главное отличие от прекращения с работником трудового договора.

Согласно ст. 113 ТК отстранение работника от работы допускается только в случаях, предусмотренных законом. Отдельные из этих случаев предусмотрены непосредственно в Трудовом кодексе.

Так, согласно части второй ст. 113 ТК работник, появившийся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не допускается к работе (отстраняется от работы) в этот день.

Согласно части третьей этой же статьи работодатель вправе не допускать к работе (отстранить от работы) работника, уклонившегося от прохождения обязательного медицинского осмотра.

Кроме Трудового кодекса, ряд случаев, при которых также возможно отстранение от работы, предусмотрен и другими законами. Так, согласно ст. 225

Уголовно-процессуального кодекса Республики Узбекистан¹ дознаватель, следователь, прокурор или суд вправе отстранить обвиняемого, подсудимого от должности, если есть достаточные основания полагать, что оставаясь на прежней работе, он будет препятствовать установлению истины по уголовному делу, возмещению ущерба, причиненного преступлением, или продолжать преступную деятельность. Основанием для выполнения работодателем такого требования является соответствующее постановление дознавателя, следователя, прокурора или определение суда.

Право требовать отстранения от работы лиц, не выполняющих санитарные нормы, правила, противозидемиологический режим и представляющих опасность распространения инфекционных и паразитарных заболеваний, предоставлено также должностным лицам, осуществляющим государственный санитарный надзор (ст.27 Закона Республики Узбекистан "О государственном санитарном надзоре"²).

Отстранение от работы в перечисленных выше случаях распространяется на каждого работника, заключившего трудовой договор, в том числе и на выборных работников общественных объединений. Кроме того, в отношении последних может возникнуть вопрос, насколько правомерным будет их отстранение от выполняемой работы, если Устав данного общественного объединения предусматривает такой вид общественного взыскания, как "отстранение от

¹ Ведомости Верховного Совета Республики Узбекистан, 1993, № 2.

² Ведомости Верховного Совета РУз, 1992, №2, с.355.

уставной деятельности” (см. п. 3.11 “г” Устава отраслевого Профсоюза, приложение № 5).

Общественные объединения, как известно, вправе сами определять свою деятельность в пределах, разрешенных законом, в том числе меры поощрения и общественного воздействия к своим членам. Следовательно, они вправе установить и закрепить в Уставе такой вид общественного взыскания, как “отстранение от уставной деятельности” члена общественного объединения на определенный срок.

При наличии в Уставе общественного объединения такой меры воздействия, она распространяется на каждого члена данного общественного объединения, независимо от того, на каких условиях (на платной основе или на общественных началах) он занимается этой деятельностью. Следовательно, в течение срока, на который отстранен член общественного объединения, он не вправе заниматься уставной деятельностью.

Важно обратить внимание, что данное мера предусматривает отстранение членов данного общественного объединения **только от выполнения ими уставной деятельности**, которая, как известно, в первую очередь, возлагается на выборных работников аппарата общественных объединений. Эта мера ни в коем случае не может применяться к работникам аппарата общественных объединений, которые назначаются на должности (юристов, бухгалтеров, инструкторов и т.д.), поскольку выполняемая ими работа только обеспечивает надлежащее выполнение уставной деятельности общественного объединения, а отношения с ними регулируются исключительно

действующим законодательством о труде. Их отстранение возможно только в том случае, если, кроме основной работы, на них дополнительно возложена уставная деятельность как на членов общественно-го объединения, при этом отстранение производится только от уставной деятельности, а не от основной работы. Последние могут быть отстранены от основной работы только в случаях, предусмотренных общим порядком.

Например, инструктор аппарата одновременно является членом выборного органа той или иной общественной организации. За проступки, дискредитирующие профсоюзное движение, в установленном Уставом порядке он отстранен от уставной деятельности сроком на один месяц. Это означает, что на указанный срок он лишается полномочий члена выборного органа, тем не менее, как обычно, продолжает работать инструктором аппарата.

Если же такая мера общественного воздействия применена к руководителю выборного органа или его заместителю, либо другим выборным работникам, занимающимся исключительно уставной деятельностью, то к выполнению именно этой деятельности они и не допускаются.

Вместе с тем, учитывая, что законодательство допускает отстранение от работы только в определенных случаях, а рассматриваемый случай в этом перечне не значится, возникает другой вопрос, насколько правомерно отстранение от уставной деятельности тех выборных работников, которые выполняют ее на платной основе.

Поскольку отстранение от уставной деятельности предусмотрено только Уставом, а не законом, то

в рассматриваемом случае отстранение от уставной деятельности руководителя выборного органа, выполняющего ее на платной основе, не может повлечь за собой тех правовых последствий, которые предусмотрены при отстранении от работы в случаях, предусмотренных законом, например, приостановку выплаты заработной платы.

Таким образом, руководитель выборного органа, его заместители и другие выборные работники общественного объединения, выполняющие возложенные на них обязанности на платной основе (то есть на основе заключенного с ними трудового договора), могут быть на законных основаниях отстранены от уставной деятельности (от работы), поскольку эта мера воздействия предусмотрена Уставом, но без правовых последствий, так как рассматриваемый случай отстранения от работы не предусмотрен законом (например, законом "О профсоюзах"). В противном случае вариант решения этого вопроса был бы совершенно иной.

Согласно ст.3 Закона "Об общественных объединениях" не допускается создание общественных объединений, деятельность которых направлена на совершение запрещенных законодательством деяний. Запрещается также общественным объединениям и их органам использование антидемократического силового давления на законно и демократическим путем сформированные органы власти и управления, осуществлять деятельность, посягающую на здоровье и нравственность населения, права и охраняемые законом интересы граждан. В случае совершения указанных противоправных действий суд

вправе принять решение о ликвидации данного общественного объединения.

Во избежание этих негативных последствий для общественных объединений, многие из них в своих Уставах (например, Устав Профсоюза работников связи) определяют перечень конкретных противоправных деяний и соответствующие меры, направленные на их недопущение и устранение. Один из возможных вариантов таких мер приведен в п. 10.3. Устава отраслевого Профсоюза (см. приложение №5), согласно которому Председатель Профсоюза, Президиум Центрального исполнительного органа Профсоюза или высший орган структурного подразделения в случае проявления таких противоправных деяний тем или иным выборным органом вправе приостановить его полномочия сроком до одного месяца с замораживанием счета в банке и с соответствующим уведомлением об этом по месту его регистрации. Руководство данным структурным подразделением на этот период передается в прямое правление Председателю Профсоюза или иному члену этого отраслевого Профсоюза, соответствующие полномочия которого оформляются доверенностью, выданной и заверенной Председателем Профсоюза.

Приостановление полномочий выборного органа в этом случае непременно влечет за собой отстранение от должности всех членов выборного органа, включая его руководителя и заместителей, независимо от того, выполнялись ими обязанности на общественных началах или на платной основе. Отстранение и в этом случае также не влечет за собой при-

остановку выплаты заработной платы выборным работникам по указанной выше причине.

Следует знать, что отстранение от работы выборных работников при наложении на них соответствующего взыскания или в связи с приостановлением полномочий выборного органа в указанном выше порядке возможно только в тех общественных объединениях, уставы которых предусматривают соответствующие меры воздействия.

Отстранение от уставной деятельности в связи с наложением общественного взыскания или в связи с приостановлением полномочий выборного органа может быть обжаловано в соответствующий вышестоящий выборный орган, а занимающиеся этой деятельностью на платной основе, кроме того, могут обжаловать принятые к ним меры в судебном порядке.

В случае признания отстранения от работы руководителя и других членов выборного органа незаконным, их права должны быть восстановлены с возмещением причиненного в результате этого вреда тем органом, по вине которого допущено незаконное отстранение (по вине общественного объединения — из средств последнего, по вине государственных органов — из средств государственного бюджета финансовыми органами).

Глава 6

ГАРАНТИИ ПО ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ

Общественные объединения вправе осуществлять свою деятельность в пределах целей и задач, а также в рамках тех прав и полномочий, которые определены им Конституцией и другими законодательными актами. При этом они не вправе ограничивать для участников (членов) этих общественных объединений соблюдения их общеустановленных гражданских прав и свобод. Более того, органы общественных объединений во исполнение общих правил, установленных для юридических лиц, обязаны обеспечить соблюдение всех обязательств, которые ими были приняты по отношению к участникам (членам) данного объединения и зафиксированы в их учредительных документах.

Именно поэтому соблюдение прав и гарантий, установленных для членов общественных объединений, так же, как и всех других гражданских прав, находится под защитой органов прокуратуры, осуществляющих общий надзор за точным и единообразным исполнением законов.

Кроме того, согласно ст. 44 Конституции Республики Узбекистан каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод, право обжалования в суд

незаконных действий государственных органов, должностных лиц, общественных объединений.

Незаконные действия общественных объединений по отношению к своим участникам (членам) могут быть выражены:

в нарушении прав, гарантированных им их Уставами;

в причинении им морального и материального вреда в процессе их уставной деятельности;

в нарушении установленных законодательством и договорными актами трудовых прав и гарантий членов тех общественных объединений, которые участвуют в их уставной деятельности на платной основе.

Общественные объединения, определяя внутренние отношения, как правило, самостоятельно устанавливают права и обязанности своих участников (членов). Так, в предложенном автором варианте Устава отраслевого Профсоюза (см. приложение № 5) закреплены общие, а также дополнительные права членов профсоюза в зависимости от продолжительности профсоюзного стажа и от их участия в составе представительных органов работников (см. п.п. 3.6. — 3.9.). Кроме того, в Уставе установлены: порядок наложения профсоюзных взысканий на членов профсоюза (п.3.11. — 3.12.); порядок их избрания в выборные органы (п. 5.9.— 5.16.) и многие другие положения, в содержании которых также определяются те или иные права и обязанности членов данного общественного объединения, несоблюдение или нарушение которых могут квалифицироваться как незаконные действия по отношению к ним их органов.

При этом важно обратить внимание, органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением действующего законодательства, а также судебные органы не вправе требовать (например, ссылаясь на их нецелесообразность) изменения положений Уставов общественных объединений, если они не противоречат законодательству, либо изменения (отмены) решений органов общественных объединений, принятых в соответствии с Уставом, (например, недопустима отмена решения органа, наделенного соответствующими полномочиями, о наложении взыскания на члена общественного объединения, принятого в соответствии и в порядке, установленном Уставом), поскольку в этом случае нарушается одно из прав данного общественного объединения, гарантированное законодательством о невмешательстве государственных, хозяйственных органов во внутреннюю деятельность общественных объединений.

Однако решения, принятые органами общественных объединений, которые противоречат собственным Уставам или законодательству, должны быть признаны незаконными и подлежат отмене, в том числе и судебными органами. Так, незаконным следует признать решение об исключении из членов профсоюза за нарушение Устава, принятое, например, вышестоящим органом, а не первичной профсоюзной организацией, которая в соответствии с Уставом является единственным уполномоченным органом для принятия решения об исключении из членов профсоюза.

Как уже разъяснялось ранее, с членами общественных объединений, которые привлекаются к выпол-

нению общественной работы на платной основе, отношения, кроме как по Уставу, должны строиться с учетом требований действующего законодательства о труде, в частности, в том порядке, о котором уже разъяснялось в предыдущих разделах настоящей работы. Необходимость соблюдения этого требования вызвана тем, что Конституция и другие законодательные акты гарантируют каждому, заключившему трудовой договор (без каких-либо исключений), соблюдение и защиту их трудовых прав и гарантий. Следовательно, контроль за соблюдением трудовых прав участников (членов) общественных объединений, привлекаемых для выполнения общественной работы на платной основе, наравне со всеми другими работниками, заключившими трудовой договор, должны обеспечивать не только вышестоящие органы общественных объединений, но и соответствующие государственные органы контроля и надзора за соблюдением законодательства и, в первую очередь, государственные правовые и технические инспекции.

Таким образом, руководители выборных органов общественных объединений в случае нарушения их трудовых прав и гарантий, предусмотренных законодательством или обусловленных трудовым договором, вправе в установленном порядке обратиться в государственную правовую инспекцию труда, в органы прокуратуры или непосредственно в суд. Последние обязаны в пределах своих полномочий принять соответствующие меры, как для защиты прав работника, так и для недопущения в будущем подобных нарушений органами общественных объединений.

Высшие и исполнительные органы общественных объединений и их структурных подразделений вправе принять решение об обращении в государственную правовую инспекцию труда, органы прокуратуры или о направлении в суд иска в защиту избранного ими руководителя и других членов выборных органов, а также о финансировании связанных с этим расходов, если считают, что их освобождение (отстранение) от занимаемой должности, привлечение к дисциплинарной или материальной ответственности или другие правовые действия по отношению к ним произведены с нарушением действующего законодательства, Устава или условий заключенного с ними трудового договора.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
Вариант трудового договора
с Председателем профсоюзного комитета

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

I. Стороны Договора

1. Высший орган профсоюзной организации, объединяющей членов профсоюза работников _____

_____ (наименование предприятия)

в лице Председателя _____

_____ (наименование вышестоящего профоргана
и Ф.И.О. председателя этого органа)

действующий на основании Устава _____

_____ (наименование отраслевого профсоюза)

принятого "_____" _____ 200__ г. — (далее Устава), с одной стороны, именуемый в дальнейшем "Профсоюз" и

_____ (Ф.И.О. избранного работника)

избранный в установленном порядке Председателем профсоюзного комитета данной профорганизации (протокол собрания (конференции) № _____ от _____ 200__ г.), чьи данные указаны в конце договора, именуемый в дальнейшем "Председатель ПК", с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор, далее "Договор", о нижеследующем:

II. Условия Договора

(Место работы и трудовая функция)

2

(Ф.И.О. избранного работника)

назначается на должность Председателя профсоюзного комитета профсоюзной организации _____

(наименование предприятия)

с возложением на него полномочий, предусмотренных настоящим Договором.

3. В соответствии с Уставом Председатель ПК является руководителем первичной профсоюзной организации, возглавляет профсоюзный комитет, наделенный правами юридического лица, являющийся ее выборным коллегиально-исполнительным органом и одновременно по решению трудового коллектива предприятия (п. __ коллективного договора) — представительным органом работников данного предприятия.

(Срок договора и предварительное испытание)

4. Председатель ПК приступает к выполнению полномочий, обусловленных настоящим Договором, со дня избрания на должность и осуществляет их в течение пяти лет включительно до дня его избрания (не избрания) или его отказа от участия в избрании на новый срок после окончания срока полномочий, обусловленных настоящим Договором.

5. Стороны Договора пришли к соглашению об установлении предварительного испытания продолжительностью три месяца.

(Полномочия сторон Договора)

Компетенция и права Председателя ПК:

6. В своей деятельности Председатель ПК руководствуется законодательством о труде и профсоюзах, Уставом (Поло-

жением о первичной профсоюзной организации), решениями, принятыми вышестоящими профсоюзными органами, а также условиями, предусмотренными настоящим Договором.

Председатель ПК подотчетен высшему и исполнительному органу возглавляемой им профсоюзной организации, исполнительному органу территориальной организации и Президиуму Центрального исполнительного органа отраслевого Профсоюза, а также трудовому коллективу предприятия — по вопросам представительства и защиты индивидуальных и коллективных интересов работников в соответствии с коллективным договором.

В период срока выборных полномочий Председатель ПК по своей должности является делегатом конференций, президиумов, пленумов и съездов, участие в которых данной профорганизации предусмотрено Уставом.

7. Председатель ПК имеет право:

7.1. без доверенности действовать от имени возглавляемой им профсоюзной организации, представлять коллективные интересы ее членов и других работников предприятия во взаимоотношениях с должностными лицами предприятия, с другими организациями и органами, открывать в учреждениях банка расчетные и другие счета, выдавать доверенности, совершать иные юридические действия в целях выполнения решений, принятых общим собранием (конференцией) или профсоюзным комитетом в пределах их полномочий;

7.2. в порядке, установленном Уставом, распоряжаться денежными средствами и имуществом, переданным профсоюзной организации в собственность на правах оперативного управления;

7.3. заверять своей подписью все внутренние и исходящие документы, а также документы, принятые работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, все договоры (в том числе трудовые), заключаемые в соответствии

с решениями общего собрания (конференции) или профсоюзного комитета в пределах их полномочий;

7.4. распределять обязанности между членами профсоюзного комитета, создавать комиссии и давать указания, распоряжения, направленные на выполнение принятых решений и обязательные для исполнения каждым членом профсоюза, в том числе и членом профсоюзного комитета;

7.5. вести переговоры от имени и в интересах трудового коллектива, в защиту отдельных групп или отдельных работников, а также в целях заключения, изменения и дополнения коллективного договора, проводить консультации с руководством предприятия, получать от них необходимую информацию и осуществлять в интересах работников иные действия, предусмотренные законодательством о труде и профсоюзах;

7.6. распределять по своему усмотрению рабочее время членов профактива для выполнения профсоюзной работы и учебы в дни, когда они освобождены в соответствии с коллективным договором от основной работы;

7.7. в течение срока действия настоящего Договора пользоваться льготами и гарантиями, установленными для работников предприятия коллективным договором и иными локальными актами;

7.8. на период отпуска, временной нетрудоспособности или отсутствия по иным уважительным причинам свои полномочия возлагать на своего заместителя (членов профсоюзного комитета, либо передавать их уполномоченному представителю вышестоящего профсоюзного органа);

7.9. заключать трудовые договоры в пределах срока своих полномочий с техническим обслуживающим персоналом профсоюзного комитета;

7.10. пользоваться другими правами, наделенными соответствующими решениями общего собрания или профсоюзного комитета.

(Включение в трудовой договор права, указанного в п.7.7, возможно, если соответствующее оговорено в коллективном

договоре (либо коллективном соглашении, смотри примерный вариант коллективного договора).

8. Профсоюз имеет право:

8.1. в пределах полномочий, предусмотренных Уставом (Положением о первичной профсоюзной организации), принимать решения, обязательные для Председателя ПК к руководству в его деятельности;

8.2. осуществлять проверки финансовой и хозяйственной деятельности профсоюзного комитета и Председателя ПК на предмет ее соответствия требованиям Устава (Положения) и условиям настоящего Договора путем привлечения в этих целях созданных внутри или контрольно-ревизионных органов вышестоящего Профсоюза;

8.3. в порядке и в сроки, установленные Уставом (Положением о первичной профсоюзной организации), требовать от Председателя ПК отчета о выполнении возложенных на него обязанностей;

8.4. принимать решение о поощрении Председателя ПК или о направлении соответствующего ходатайства в вышестоящий профорган;

8.5. принимать решение о наложении на Председателя ПК дисциплинарных взысканий, в том числе и о прекращении с ним трудового договора в случаях и порядке, предусмотренных законодательством и настоящим Договором.

9. Председатель ПК обязан:

9.1. организовать деятельность возглавляемых им профсоюзной организации, профсоюзного комитета и других созданных ими структур в строгом соответствии с действующим законодательством о профсоюзах и Уставом;

9.2. обеспечить выполнение каждого решения общего собрания (конференции), профсоюзного комитета, принятых в соответствии с Уставом и Программой отраслевого Профсоюза, а также решений вышестоящих профсоюзных органов, которым он подотчетен;

9.3. обеспечить организацию, надлежащее состояние и достоверность финансового учета в профорганизации, своевременно представлять доклады о состоянии дел, отчеты и другие сведения в сроки и по формам, установленным Центральным исполнительным органом отраслевого Профсоюза (установленным Положением о первичной профсоюзной организации);

9.4. своевременно представлять документы о деятельности профсоюзной организации и комитета, включая финансовую, по требованию контролирующих органов, предусмотренных п.8.2. настоящего Договора;

9.5. выступая от имени юридического лица, обеспечить полноту и своевременность отчетности перед соответствующими государственными органами;

9.6. обеспечить уставную дисциплину членов Профсоюза, необходимое взаимодействие созданных в профорганизации и совместно с работодателем служб правовой помощи, совершенствовать формы и методы их деятельности, содействовать повышению профессионального уровня их членов;

9.7. обеспечить деятельность профсоюзного комитета как представительного органа работников, эффективную реализацию им своих полномочий по защите прав и интересов работников, предусмотренных законодательными, иными нормативными актами о труде и коллективным договором;

9.8. обеспечить непрерывный контроль за соблюдением на предприятии трудового законодательства, за охраной труда, предоставлением работникам льгот и гарантий, предусмотренных законодательством и иными нормативными актами о труде и профсоюзах, принимать решительные меры для устранения выявленных нарушений, В этих целях предъявлять официальные требования к виновным, установить и постоянно поддерживать четкое взаимодействие с государственной правовой инспекцией труда и другими органами, осуществляющими в районе дислокации предприятия контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде;

9.9. при необходимости заключения коллективного договора либо внесения в него изменений и дополнений, а также при невыполнении или ненадлежащем выполнении работодателем его условий, требований законодательства о труде, действующих на предприятии локальных актов и в других случаях, если это необходимо для защиты прав и интересов работников, направлять руководителю предприятия соответствующее сообщение и уведомление на ведение переговоров, лично возглавлять при этом сторону, выступающую от имени представительного органа работников;

9.10. обеспечить организацию внутренней профсоюзной работы, проведение профсоюзных мероприятий, проведение проверок соблюдения на предприятии законодательства о труде, требований по охране труда, поступивших от работников жалоб и заявлений, а также разрешение возникших трудовых споров осуществлять во время и в порядке, обусловленном коллективным договором или согласованном с руководителем предприятия, не нарушая при этом установленный порядок и режим его работы;

9.11. обеспечить сохранность собственности Профсоюза, в том числе переданной ему в оперативное пользование, а также сохранность предоставленной в ходе переговоров и другим способом информации, составляющей коммерческую (государственную, производственную) тайну;

9.12. создать и лично возглавить постоянно действующую комиссию по контролю за разработкой и совершенствованием в соответствии с требованиями действующего законодательства содержания локальных актов, принимаемых на предприятии по согласованию с профсоюзным комитетом;

9.13. создать и поддерживать на предприятии условия, обеспечивающие работникам оперативное разрешение возникающих в процессе труда вопросов, объективное рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

9.14. обеспечить постоянное взаимодействие с должностными лицами предприятия, отвечающими за организацию,

охрану и дисциплину труда, соблюдение законности и правопорядка, а также быт и культурный досуг работников и членов их семей;

9.15. лично возглавлять представительство работников: при подготовке проекта коллективного договора, ведении переговоров по его условиям и его заключении от имени работников; при разработке иных локальных актов предприятия; при разрешении коллективных споров;

9.16. выполнять другие обязанности по защите социальных, трудовых прав и интересов работников, предусмотренные законодательством о профсоюзах, Уставом отраслевого Профсоюза, Трудовым кодексом и другими действующими нормативными актами о труде и профсоюзах;

10. Профсоюз обязан:

10.1. обеспечить условия труда, соблюдение прав и гарантий Председателя ПК, предусмотренные законодательством и настоящим Договором;

10.2. не вмешиваться в деятельность, отнесенную к компетенции Председателя ПК настоящим Договором, соблюдать предусмотренные в нем условия, касающиеся его прав и гарантий;

10.3. все решения, касающиеся трудовых отношений с Председателем ПК, принимать на общем собрании членов Профсоюза, кроме вопросов, принятие решения по которым в соответствии с Уставом делегировано исполнительному органу вышестоящей профорганизации. Последние Профсоюз также обязуется рассмотреть по письменному заявлению Председателя ПК;

10.4. по окончании выборных полномочий или досрочного прекращения с Председателем ПК трудового договора по инициативе Профсоюза (кроме его прекращения за виновное поведение Председателя ПК или по основанию, предусмотренному п.16.1.2. настоящего Договора) в период трудоустройства выплачивать Председателю ПК средний заработок, но не свыше шести месяцев, а на период учебы при переквалификации — не свыше одного года.

11. Оплата труда.

11.1. Профсоюз гарантирует Председателю ПК ежемесячную выплату:

а) должностного оклада в размере _____ % от суммы, поступившей в течение месяца на расчетный счет от вступительных и членских взносов;

б) персональной надбавки в размере _____ % от должностного оклада;

в) ежемесячной премии в размере _____ % от общей суммы должностного оклада и персональной надбавки.

11.2. По решению профсоюзного собрания с участием уполномоченного представителя вышестоящего профсоюзного органа, кроме выплат, указанных в 11.1. настоящего Договора, Председателю ПК выплачивается:

г) вознаграждение по итогам годовой работы в размере _____ % от общего годового заработка;

д) вознаграждение по окончании срока выборных полномочий при условии избрания его Председателем ПК на новый срок в размере среднего двухнедельного заработка за каждый отработанный год;

е) выходное пособие при прекращении трудового договора в связи с не избранием на новый срок по п.6 ст.97 ТК в размере недельного заработка за каждый отработанный год. Настоящее пособие не выплачивается при признании профсоюзным собранием деятельности профсоюзного комитета неудовлетворительной;

ж) выплата выходного пособия при прекращении с Председателем ПК трудового договора по другим основаниям производится в соответствии с действующим законодательством.

11.3. Размер вознаграждения по итогам годовой работы, персональной надбавки и ежемесячной премии, а также вознаграждения по окончании срока выборных полномочий по решению профсоюзного собрания может быть изменен как в сторону увеличения, так и уменьшения в зависимости от результатов работы Председателя.

12. Рабочее время и время отдыха.

12.1. Председатель ПК выполняет трудовые обязанности по режиму гибкого рабочего времени из расчета восьми часового рабочего дня по пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями, который предусматривает:

фиксированное рабочее время — с 10.00 до 16.00 часов, в течение которого с 12.00 до 13.00 часов — время обеденного перерыва;

переменное рабочее время: утром — с 7.00 до 10.00 часов, вечером — с 16.00 до 19.00 часов;

учетный период продолжительностью один месяц.

12.2. Председателю ПК предоставляется:

ежегодный основной удлиненный отпуск _____ рабочих (календарных) дней;

дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью до _____ рабочих (календарных) дней после окончания выборных полномочий по решению профсоюзного собрания (конференции);

дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью _____ (например: до двух месяцев) после окончания выборных полномочий по решению профсоюзного собрания (конференции) и соответствующему заявлению Председателя ПК.

12.3. Решение о предоставлении дополнительных отпусков по окончании срока полномочий профсоюзное собрание принимает независимо от избрания или не избрания Председателя ПК на новый срок.

12.4. Дополнительные отпуска не предоставляются при признании в указанный период деятельности профсоюзного комитета как представительного органа работников неудовлетворительной.

13. Ответственность сторон Договора.

13.1. Председатель ПК и Профсоюз за невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей, возложенных на каждого законодательством, иными нормативными актами

о труде и настоящим Договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством и настоящим Договором.

13.2. В случае нарушения Председателем ПК возложенных на него обязанностей Профсоюз вправе по требованию трети членов профсоюзной организации, профсоюзного комитета либо по ходатайству вышестоящего профсоюзного органа (его представителя) наложить на него следующие дисциплинарные взыскания:

13.2.1. выговор;

13.2.2. штраф в размере до 30 процентов среднего заработка Председателя ПК, а за нарушения, предусмотренные п.14.2.3. настоящего договора — до 50 процентов. Удержание штрафа из заработной платы Председателя ПК производится на основании выписки из решения исполнительного органа вышестоящей профорганизации, заверенной его печатью и подписью руководителя с соблюдением требований ст.167 ТК;

13.2.3. прекращение трудовых отношений в порядке дисциплинарного взыскания по п.3 части второй ст. 100 ТК за систематическое нарушение трудовых обязанностей, а также по п.4 части второй ст. 100 ТК за допущенные Председателем ПК следующие грубые нарушения:

а) неявка на работу в течение всего рабочего дня без уважительных причин;

б) злоупотребление Председателем ПК должностным положением, если противоправные действия при этом предусматривают административную или уголовную ответственность;

в) нарушение Председателем ПК обязанностей, обусловленных настоящим Договором, в результате которых Профсоюзу или предприятию нанесен материальный вред в размере _____ минимальных размеров заработной платы, установленной в Республике;

г) не выполнение Председателем ПК обязанностей, предусмотренных пунктами 9.2. и 9.13. настоящего Договора;

д) разглашение Председателем ПК коммерческой тайны предприятия, ставшей ему известной в результате переговоров, консультаций или любым другим путем, если он официально предупрежден и надлежащим образом ознакомлен с перечнем сведений, составляющих эту тайну.

13.3. Дисциплинарные взыскания, предусмотренные п.13.2, Профсоюз вправе наложить на Председателя ПК независимо от привлечения его к материальной ответственности и применения к нему за данное нарушение других мер общественного воздействия в соответствии с Уставом.

14. Договорная ответственность.

14.1. Профсоюз помимо ответственности, предусмотренной законодательством в случае досрочного прекращения с Председателем ПК трудового договора по своей инициативе (кроме досрочного прекращения трудового договора за его виновное поведение и в период предварительного испытания) либо по инициативе Председателя ПК по основанию, предусмотренному п.16.1.1. настоящего Договора, выплачивает Председателю ПК неустойку в размере должностного оклада за каждый месяц, не доработанный им до окончания срока полномочий.

14.2. Председатель ПК выплачивает Профсоюзу неустойку при досрочном прекращении трудового договора по своей инициативе, а также при его прекращении по инициативе Профсоюза по основаниям, предусмотренным п.п.13.2.3. и 16.1.2. настоящего Договора, в размере должностного оклада за каждый месяц, не доработанный им до окончания срока полномочий.

Председатель ПК освобождается от выплаты неустойки, если досрочное прекращение трудового договора по его инициативе произведено в период предварительного испытания либо по основанию, предусмотренному п.16.1.1. настоящего Договора, либо вызвано уважительными причинами, предусмотренными законодательством (частью пятой ст. 98 ТК). Кроме случаев, предусмотренных частью пятой

ст. 98 ТК, причина при прекращении трудового договора по инициативе Председателя ПК считается уважительной, если это признали не менее половины членов профсоюза, присутствовавших на собрании.

В случае отказа одной из сторон от выплаты неустойки, ее взыскание производится в судебном порядке.

15. Дополнительные обязательства сторон.

Председатель ПК обязуется:

15.1. постоянно следить за изменениями трудового законодательства и законодательства о профсоюзах, своевременно доводить их до членов профсоюзного комитета, КТС и других работников предприятия, чьи интересы они затрагивают;

15.2. регулярно, с привлечением профактива информировать работников о результатах переговоров и консультаций с руководством предприятия по поводу улучшения условий труда, быта работников, перспективных планов социального развития, а также о результатах разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюз обязуется:

15.3. при надлежащем выполнении Председателем ПК возложенных на него обязанностей ежегодно пересматривать в сторону улучшения условия договора об оплате труда в пределах средств, предусмотренных коллективным договором на содержание представительного органа работников;

15.4. настойчиво добиваться увеличения размеров средств на содержание профсоюзного комитета, улучшение их бытовых и иных условий и закрепления достигнутых соглашений в коллективном договоре.

16. Иные условия Договора.

16.1. Кроме как по основаниям, предусмотренным законодательством, стороны пришли к соглашению о досрочном прекращении трудовых отношений по следующим основаниям:

а) по инициативе Председателя ПК:

16.1.1. — “не выполнение Профсоюзом условий, предусмотренных п.11 настоящего Договора”.

б) по инициативе Профсоюза:

16.1.2. — “исключение Председателя ПК в соответствии с Уставом из членов Профсоюза”.

16.2. Трудовые споры сторон, связанные с невыполнением условий настоящего Договора, кроме условий, предусмотренных пунктом 15, разрешаются в порядке, установленном законодательством о труде. Споры, возникающие в связи с невыполнением сторонами обязательств, предусмотренных п.15 настоящего Договора, разрешаются вышестоящим профсоюзным органом в порядке, установленном Уставом.

16.3. Во всем остальном, не предусмотренном настоящим Договором, Председатель ПК и Профсоюз руководствуются действующим законодательством и Уставом Профсоюза.

III. Изменение условий Договора

17. Изменение условий Договора допускается в случаях и порядке, установленном законодательством или по соглашению сторон. О внесении изменений в Договор в приведенную ниже таблицу вносятся соответствующие отметки:

Дата внесения изменения в Договор	В каком пункте Договора внесено изменение	Дата вступления изменения в силу или срок его действия

18. Конкретное содержание изменения оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемым приложением к настоящему Договору.

19. Каждое изменение, внесенное в приложение к Договору, подписывается и утверждается в том же порядке, как и сам Договор. Приложение составляется в двух экземплярах и передается каждой из сторон на хранение.

IV. Адреса и подписи сторон Договора

Профсоюз: первичная организация _____

(наименование, адрес, банковские данные)

Председатель ПК: _____

паспорт:серия _____ № _____ выдан _____

Домашний адрес: _____

_____ телефон _____

Трудовой договор подписали:

От первичной профсоюзной организации Председатель
вышестоящего профсоюзно-
го органа

Председатель ПК, из-
бранный профсоюзным
собранием (конференци-
ей) протокол № _____
от _____ 200 _____

Ф.И.О.

Ф.И.О.

подпись, дата
печать вышестоящего
профсоюзного органа

подпись, дата

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
Вариант трудового договора с Председателем профсоюзного комитета, не освобожденного от основной работы и выполняющего обязанности по этой должности в порядке совместительства с основной работой.

(извлечение)

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

I. Стороны Договора

1. Высший орган профсоюзной организации, объединяющей членов профсоюза работников _____

(наименование предприятия)

в лице Председателя _____

(наименование вышестоящего профоргана и Ф.И.О. его Председателя)

действующего на основании Устава Профсоюза _____

(наименование отраслевого профсоюза)

принятого “___” _____ 200__ г. — (далее Устава), с одной стороны, именуемый в дальнейшем “Профсоюз” и _____

(Ф.И.О. избранного работника)

работающего на данном предприятии токарем 5-го разряда и избранного в установленном порядке Председателем профсоюзного комитета данной профорганизации (протокол собрания (конференции) №__ от _____ 200__ г.), чьи данные указаны в конце договора, с другой стороны, именуемый в дальнейшем “Председатель ПК”, заключили настоящий трудовой договор (далее “Договор”) о нижеследующем:

II. Условия Договора

(Место работы и трудовая функция по совмещаемой работе)

2. _____

(Ф.И.О.)

назначается в порядке совместительства Председателем профсоюзного комитета профсоюзной организации, объединяющей членов профсоюза работников _____

(наименование предприятия)

с возложением на него полномочий, предусмотренных настоящим Договором.

3. В соответствии с Уставом, Председатель ПК является руководителем первичной профсоюзной организации, возглавляет профсоюзный комитет, наделенный правами юридического лица, являющийся ее выборным коллегиально — исполнительным органом, а одновременно по решению трудового коллектива, — представительным органом работников данного предприятия (п. _____ коллективного договора).

(Срок договора)

4. Председатель ПК приступает к выполнению полномочий, обусловленных настоящим Договором, со дня избрания на должность и осуществляет их в течение пяти лет включительно до дня его избрания (не избрания) или его отказа от участия в избрании на новый срок после окончания срока выборных полномочий.

5. Стороны Договора пришли к соглашению об установлении предварительного испытания продолжительностью три месяца.

(Полномочия сторон Договора)

Компетенция и права Председателя ПК:

6. В своей деятельности Председатель ПК руководствуется законодательством о труде и профсоюзах, Уставом, Положением о первичной профсоюзной организации, решениями вышестоящих профсоюзных органов, коллективным договором предприятия, а также условиями, предусмотренными настоящим Договором.

Председатель ПК подотчетен высшему и исполнительному органу возглавляемой им профсоюзной организации, исполнительному органу территориальной организации и Президиуму Центрального исполнительного органа отраслевого Профсоюза, а также трудовому коллективу предприятия — по вопросам представительства и защиты коллективных интересов работников в соответствии с коллективным договором.

В период срока выборных полномочий Председатель ПК по своей должности является делегатом конференций, президиумов, пленумов и съездов, участие в которых данной профорганизации предусмотрено Уставом.

(Права и обязанности Председателя ПК, а также обязанности Профсоюза излагаются в аналогичном порядке, как и с освобожденными от основной работы Председателями ПК, см. пункты 7—9 приложения №1)

10. Профсоюз обязан:

10.1. Не вмешиваться в деятельность, отнесенную к компетенции Председателя ПК настоящим Договором, соблюдать предусмотренные в нем условия, касающиеся его прав и гарантий;

10.2. Обеспечить гарантии Председателю ПК, установленные законодательством (ст.25 ТК) для членов представительных органов работников, не освобожденных от основной работы.

11. Оплата труда.

11.1. Профсоюз гарантирует Председателю ПК (кроме оплаты труда за 4 часа рабочего времени в неделю по основной работе, на которое он, согласно коллективному дого-

вору, освобождается для выполнения профсоюзной работы) ежемесячную выплату:

а) должностного оклада в размере _____ % от суммы, поступившей в течение месяца на расчетный счет от вступительных и членских взносов;

б) персональной надбавки в размере _____ % от должностного оклада;

в) ежемесячной премии в размере _____ % от общей суммы должностного оклада и персональной надбавки.

11.2. По решению профсоюзного собрания с участием уполномоченного представителя вышестоящего профсоюзного органа, кроме выплат, указанных в 11.1. настоящего Договора, Председателю ПК выплачивается:

г) вознаграждение по итогам годовой работы в размере _____ % от общего годового заработка;

д) вознаграждение по окончании срока выборных полномочий при условии избрания его Председателем ПК на новый срок в размере среднего двухнедельного заработка за каждый отработанный год.

11.3. Размер вознаграждения по итогам годовой работы, персональной надбавки и ежемесячной премии, а также вознаграждения по окончании срока выборных полномочий по решению профсоюзного собрания может быть изменен как в сторону увеличения, так и уменьшения в зависимости от результатов работы Председателя ПК.

12. Рабочее время и время отдыха.

12.1. Продолжительность рабочей недели Председателя ПК составляет 20 часов (в том числе 4 часа рабочего времени в неделю по основной работе, на которое он, согласно коллективному договору, освобождается для выполнения профсоюзной работы), в которые он обязуется выполнять обязанности, возложенные на него настоящим Договором по режиму пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в следующем порядке:

понедельник — четверг — по три часа ежедневно (из них 1 час рабочего времени по основной работе) с _____ часов до _____ часов;

пятница, суббота, воскресенье — оставшиеся 8 часов
Председатель ПК отработывает по своему усмотрению, в зависимости от плана мероприятий профсоюзного комитета.

12.2. Председателю ПК предоставляется:

ежегодный основной удлиненный отпуск _____ рабочих (календарных) дней;

дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью до _____ рабочих (календарных) дней после окончания выборных полномочий по решению профсоюзного собрания (конференции);

дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью _____ (например: до двух месяцев) после окончания выборных полномочий по решению профсоюзного собрания (конференции) и соответствующему заявлению Председателя ПК.

12.3. Решение о предоставлении дополнительных отпусков по окончании срока полномочий профсоюзного собрания принимает, независимо от избрания или не избрания Председателя ПК на новый срок.

12.4. Дополнительные отпуска не предоставляются при признании в указанный период деятельности профсоюзного комитета как представительного органа работников неудовлетворительной.

12.5. Все указанные в п.12 трудовые и дополнительные отпуска предоставляются одновременно с трудовыми отпусками по основной работе.

(Все остальные условия трудового договора оговариваются в нем в аналогичном порядке, как и с Председателем ПК, освобожденным от основной работы).

Трудовой договор

IV. Адреса и подписи сторон Договора

Профсоюз: первичная организация _____

(наименование, адрес)

Председатель ПК: _____
паспорт:серия _____ № _____ выдан _____

Домашний адрес: _____
_____ телефон _____

Трудовой договор подписали:

От первичной профсоюзной организации Председатель вышестоящего профсоюзного органа

Председатель ПК, избранный профсоюзным собранием (конференцией) № _____
от _____ 200 _____

Ф.И.О.

Ф.И.О.

_____ *подпись, дата*
печать вышестоящего профсоюзного органа

_____ *подпись, дата*

ПРИЛОЖЕНИЕ №3

ПРАВА и ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗОВ,
закрепленные законодательством Республики Узбекистан
(по состоянию на 1.09. 2005 года)

Содержание Закона без учета требований Трудового кодекса и других законодательных актов, принятых в последующий период	Отметка о сохранении юридической силы либо об отмене или частичном изменении содержания статей Закона, определяющих права профсоюзов
1	2
<p align="center">ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН “О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности”. (извлечение)</p> <p>Статья 2. Право на объединение в профессиональные союзы Трудящиеся, а также лица, обучающиеся в высших и средних специальных учебных заведениях, без какого бы то ни было различия имеют право добровольно создавать по своему выбору и без предварительного разрешения профсоюзы, а также право вступать в профсоюзы при условии соблюдения уставов.</p> <p><u>Трудящиеся вправе создавать профсоюзы на предприятиях, в учреждениях, организациях и на других местах работы.</u></p>	<p><i>Принят 2.07.92 г. № 638 – XII с изменениями, внесенными Законом РУз от 7.12.2001 г. № 320 II – Изменения в связи со вступлением в силу Трудового кодекса в данный Закон не вносились.</i></p> <p><i>Нормативные требования ст. 2 сохраняют юридическую силу.</i> Согласно требованиям действующего законодательства: Профсоюз может быть создан на предприятиях, учреждениях, организациях и на других местах работы (учебы) по инициативе не менее десяти трудящихся или лиц, обучающихся в высших или средних специальных учебных заведениях, без какого-либо предварительного разрешения (см. часть первую ст.8 Закона “Об общественных объединениях”, часть первую и вторую ст. 2 Закона “О профсоюзах”); инициаторы создания Профсоюза должны разработать Устав</p>

1	2
	<p>в соответствии с требованиями ст.10 Закона "Об общественных объединениях", принять его на общем собрании (конференции) и избрать свой руководящий орган (часть вторая ст.3 Закона "О профсоюзах" и часть вторая ст. 8 Закона "Об общественных объединениях");</p> <p>созданные в таком порядке Профсоюзы на добровольных началах могут создавать республиканские и иные территориальные и отраслевые объединения, а также вступать в них (часть четвертая ст.2 Закона "О профсоюзах").</p> <p>На практике же изначально (то есть со дня, как Закон установил указанный выше порядок создания профсоюзов) профсоюзы, как известно, строились по отраслевому признаку (исключение составляет Профсоюз, объединивший работников НГМК). И несмотря на то, что действующий Закон "О профсоюзах" их создания на отраслевом уровне не предусматривает, тем не менее, государственными органами, осуществляющими регистрацию общественных объединений, принятые ими Уставы признаны не как объединения профсоюзов (каковыми они должны быть, если их регистрация производилась в строгом соответствии с требованиями указанного Закона), а именно как Устав отраслевого Профсоюза.</p> <p>Поэтому, профсоюзную организацию, созданную непосредственно на предприятии, следует рассматривать не как Профсо-</p>

1	2
<p>Профсоюзы на добровольных началах могут создавать республиканские и иные территориальные и отраслевые объединения, а также вступать в них.</p>	<p>юз, а только как структурное подразделение того или иного отраслевого Профсоюза, именуемое в их Уставах как первичная профсоюзная организация.</p> <p>Согласно нормативным требованиям статьи 6 Закона "Об общественных объединениях":</p> <p>К республиканским общественным объединениям относятся объединения, деятельность которых в соответствии с уставными задачами распространяется на всю территорию республики. При этом республиканское объединение профессиональных союзов должно иметь своими членами не менее трех тысяч человек. (В редакции Закона РУз от 3.07.92 г.)</p> <p>К местным общественным объединениям относятся областные, районные, городские, поселковые и кишлачные.</p> <p>К областным, Ташкентским городским общественным объединениям относятся объединения, деятельность которых в соответствии с уставными задачами распространяется на всю территорию области, а в городе Ташкенте — на всю территорию города.</p> <p>К районным (городским) общественным объединениям относятся объединения, деятельность которых в соответствии с уставными задачами распространяется на всю территорию района (города).</p> <p>К поселковым, кишлачным объединениям относятся объединения, деятельность которых в соответствии с уставными зада-</p>

1	2
<p>Уставы профсоюзов регистрируются в порядке, установленном Законом Республики Узбекистан «Об общественных объединениях в Республике Узбекистан».</p>	<p>чами распространяется на территорию поселка, кишлака.</p> <p>В необходимых случаях могут быть созданы межобластные и межрайонные общественные объединения.</p> <p>Согласно нормативным требованиям статьи 11 Закона «Об общественных объединениях», регистрация уставов общественных объединений производится следующим образом:</p> <p>Уставы международных общественных объединений, действующих в Республики Узбекистан, республиканских, межобластных общественных объединений регистрируются в Министерстве юстиции Республики Узбекистан. (В редакции Закона РУз от 3.07.92 г.)</p> <p>Порядок регистрации устава общественного объединения в Республике Каракалпакстан определяется законодательством Республики Каракалпакстан.</p> <p>Уставы общественных объединений, деятельность которых распространяется на территорию области, района, города, поселка, кишлака либо на территорию двух или более районов, городов, поселков, кишлаков, регистрируются управлениями юстиции областных, Ташкентского городского хокимиятов. (В редакции Закона РУз N 421-I от 25.04.97 г.)</p> <p>Для регистрации устава общественного объединения в месячный срок со дня принятия устава подается заявление, подписанное членами руководящего органа данного общественного</p>

1	2
<p>Все профсоюзы пользуются равными правами.</p> <p>Статья 3. Независимость профессиональных союзов</p> <p>Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов государственного управления, хозяйственных органов, политических и других общественных организаций, им не подотчетны и не подконтрольны, кроме случаев, предусмотренных законодательными актами. Запрещается всякое вмешательство, способное ограничить права профсоюзов или воспрепятствовать их осуществлению.</p> <p>Статья 21. Имущественные и финансовые права профессиональных союзов и подведомственных им предприятий</p> <p>Профсоюзы и их органы в соответствии с законодательством являются юридическими лицами.</p>	<p>объединения с указанием фамилии, имени, отчества, года рождения, места жительства каждого. К заявлению прилагаются устав, протокол учредительного съезда (конференции) или общего собрания, принявшего устав, другие материалы, подтверждающие выполнение требований статей 6 и 8 настоящего Закона.</p> <p>Заявление о регистрации устава рассматривается в двухмесячный срок со дня его поступления.</p> <p>Изменения и дополнения уставов общественных объединений подлежат регистрации.</p> <p><i>Нормативные требования статьи 3 сохраняют юридическую силу</i></p> <p>Имущественные и финансовые права профессиональных союзов, их объединений, а также подведомственных им предприятий вытекают из положений, закрепленных в законах РУз "Об общественных объединениях" и "О собственности в Республике Узбекистан"</p>

1	2
<p>Профсоюзы владеют, пользуются и распоряжаются принадлежащими им на праве собственности имуществом и денежными средствами.</p> <p>Профсоюзы не отвечают по обязательствам государственных, хозяйственных, кооперативных и других общественных организаций, которые, в свою очередь, не отвечают по обязательствам профсоюзов.</p> <p>Источники, порядок формирования использования средств профсоюзного бюджета определяются уставами профсоюзов.</p> <p>Финансовая деятельность профсоюзов осуществляется в соответствии с их уставами.</p> <p>Источники доходов предприятий и организаций, принадлежащих профсоюзам, размеры полученных ими средств и уплата налогов контролируются государственными финансовыми органами и налоговыми инспекциями в соответствии с законодательством.</p> <p>Профсоюзы в соответствии с их уставными целями и задачами имеют право в установленном порядке осуществлять внешне-экономическую деятельность, создавать профсоюзные банки, страховые и акционерные общества, совместные коммерческие предприятия, заниматься издательской деятельностью.</p>	<p>Согласно нормативным требованиям статьи 18 закона "Об общественных объединениях":</p> <p>Общественные объединения, их организации могут иметь в собственности здания, сооружения, жилищный фонд, оборудование, инвентарь, имущество культурно-профессионального и оздоровительного назначения, денежные средства, акции, другие ценные бумаги и иное имущество, необходимое для материального обеспечения деятельности, предусмотренной их уставами, а также объекты интеллектуальной собственности. В собственности общественных объединений могут также находиться издательства, другие предприятия, благотворительные заведения, создаваемые за счет средств этих объединений в соответствии с целями, указанными в их уставах. (В редакции Закона РУз N 349-1 от 26.12.97 г.)</p> <p>Собственность общественных объединений охраняется законом.</p> <p>Правомочия союзов и входящих в них объединений по владению, пользованию и распоряжению имуществом, принадлежащим этим союзам и входящим в них объединениям, определяются уставами союзов общественных объединений.</p> <p>Исходя из положений, определяющих имущественные и финансовые права профсоюзов и согласно нормативным требованиям ст. 16 Закона "О собственности в Республике Узбекистан", <u>собственниками денежных средств, сфор-</u></p>

1	2
<p style="text-align: center;">Глава II ОСНОВНЫЕ ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ</p> <p>Статья 7. Права Совета Федерации профсоюзов Узбекистана на участие в разработке законов и нормативных актов.</p> <p>Совет Федерации профсоюзов Узбекистана обладает правом на участие в разработке законодательных актов по труду и социально-экономическим вопросам.</p> <p>Совет Федерации профсоюзов Узбекистана вправе вносить предложения о принятии нормативных актов по труду и социально-экономическим вопросам в соответствующие орга-</p>	<p><i>мированных из вступительных и членских взносов и иных источников в установленном законодательством порядке, а также приобретенного на эти средства иного имущества являются общественные объединения (профсоюзы, политические партии и т.д.). <u>Объединения профсоюзов (союз объединений) являются собственником той части денежных средств, которые им добровольно переданы на их содержание профсоюзами, входящими в состав этих объединений (то есть их участниками). Право владения, пользование и распоряжение этими средствами, согласно нормативным требованиям части четвертой ст. 16 закона "О собственности", определяются уставами (положениями) того или иного объединения (союза).</u></i></p> <p><i>Нормативные требования ст. 7 сохраняют юридическую силу, кроме того соответствующее участие Совета Федерации профсоюзов Узбекистана предусматривают и иные нормативные акты, а именно:</i></p> <p><i>"Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников предприятий независимо от форм собственности устанавливается Министерством здравоохранения по согласованию с Советом Федерации профсоюзов Узбекистана" (ст. 18 Закона РУз "О госу-</i></p>

1	2
<p>ны государственного управления, а также хозяйственные и кооперативные органы.</p> <p>Нормативные акты, затрагивающие трудовые и социально-экономические права и интересы трудящихся, принимаются органами с предварительным уведомлением совета Федерации профсоюзов Узбекистана не менее, чем за неделю.</p> <p>Статья 8. Права профессиональных союзов по защите права на труд.</p> <p>Профсоюзы защищают право своих членов на труд, принимают участие в разработке государственной политики занятости. Предлагают меры по социальной защите лиц, высвобождаемых с предприятий, определяемые коллективным договором на основе законодательства.</p>	<p>дарственном санитарном надзоре”;</p> <p>“По совместному представлению Совета Федерации профсоюзов Узбекистана и Министерства здравоохранения образуются курорты:</p> <p>а) республиканского значения — Кабинетом министров;</p> <p>б) местного значения — местными органами власти (ст. 24 Закона РУз “Об особо охраняемых природных территориях”).</p> <p>Утверждение правил присмки в эксплуатацию законченных строительных объектов со специфическими условиями производства продукции по отраслям промышленности и другим отраслям экономики должно производиться по согласованию с Советом Федерации профсоюзов Узбекистана (п. 1, 2 СН и П № 545 от 23.11.98 г.).</p> <p>Нормативные требования части первой ст.8 ТК сохраняют юридическую силу.</p> <p>Права профсоюзов, предусмотренные частью первой, конкретизирует Закон РУз “О занятости населения”, согласно которому (требования статей 19 и 20):</p> <p>“профессиональные союзы и иные представительные органы работников имеют право: принимать участие в разработке и реализации законодательных актов Республики Узбекистан и решений органов государственной власти на местах по вопросам государственной политики в области занятости населения;</p> <p>вносить в органы государственной власти на местах, рабо-</p>

Приложение 3

1	2
<p>Ликвидация предприятия и его структурных подразделений, полная или частичная приостановка производства по инициативе администрации, собственника или уполномоченного им органа управления, влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться лишь при условии предварительного уведомления не менее, чем за три месяца соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров по соблюдению прав и интересов трудящихся.</p>	<p>тодателям предложения о проведении взаимных консультаций по вопросам обеспечения занятости и социальных гарантий населения.</p> <p>С целью выработки согласованных решений по определению и осуществлению политики занятости населения на республиканском и местном уровнях создаются координационные комитеты содействия занятости населения из представителей профессиональных союзов или иных представительных органов работников, ассоциаций работодателей, органов государственного управления и других заинтересованных организаций, представляющих интересы граждан, нуждающихся в социальной защите”.</p> <p><i>Нормативные требования части второй ст. 8 Закона частично утратили юридическую силу в связи с возложением на работодателя частью седьмой ст. 102 ТК иной обязанности в указанном случае, а именно:</i></p> <p>“работодатель своевременно, не менее, чем за два месяца представляет соответствующему профсоюзному органу или иному органу, представляющему интересы работников, информацию о возможном массовом высвобождении работников и проводит консультации, направленные на смягчение последствий высвобождения. Работодатель также не позднее, чем за два месяца обязан довести до сведения местного органа по труду данные о предстоящем высвобождении каждого работника с указанием его про-</p>

1	2
<p>Профсоюзы осуществляют контроль за состоянием занятости и соблюдением законодательства в этой области.</p> <p>Расторжение трудового договора по инициативе администрации может быть произведено лишь с предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета в соответствии с законами Республики Узбекистан.</p> <p>Статья 9. Права профессиональных союзов на ведение переговоров и заключение коллективных договоров, соглашений</p> <p>Профсоюзы имеют преимущественное право на ведение коллективных переговоров с администрацией, собственником или уполномоченным им органом управления и на заключение коллективных договоров, соглашений, контролируют их выполнение.</p>	<p>фессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда”.</p> <p><i>Нормативные требования части третьей ст.8 ТК сохраняют юридическую силу.</i></p> <p><i>Использование права профсоюзов, предусмотренного частью четвертой ст. 8 Закона, возможно с учетом нормативных требований, закрепленных в части первой ст.101 ТК, в которой предусмотрено, что: “прекращение трудового договора по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации предприятия и прекращения трудовых отношений с руководителем предприятия, не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета или иного представительного органа работников, если такое согласие предусмотрено коллективным соглашением или коллективным договором”.</i></p> <p><i>Нормативные требования части первой ст.9 Закона, касающиеся преимущественного права на ведение переговоров и заключение коллективных договоров, утратили юридическую силу в связи с закреплением в Трудовом кодексе за представительными органами работников (в том числе и профсоюзами) иных требований по данному вопросу, а именно:</i></p> <p>“представительные органы работников вправе вести переговоры, заключать коллективные договоры и соглашения, контролировать их выполнение...” (часть первая ст. 23 ТК).</p>

1	2
<p>Администрация, собственник или уполномоченный им орган управления обязаны вести переговоры о заключении коллективного договора, соглашения, если профсоюзы выступают с таким предложением.</p>	<p>“Правом на принятие решения о необходимости заключения коллективного договора с работодателем обладают профсоюз в лице его полномочного органа, иной уполномоченный работниками представительный орган или непосредственно общее собрание (конференция) трудового коллектива” (часть первая ст. 35 ТК).</p> <p>“Профсоюз, иной представительный орган работников вправе вести переговоры от имени представляемых работников, предлагать и подписывать приложения к коллективному договору, соглашению, защищающие интересы представляемых работников” (часть вторая ст.31 ТК).</p> <p>“Если со стороны работников выступают одновременно несколько представительных органов работников, ими формируется объединенный представительный орган для ведения переговоров, разработки единого проекта и заключения коллективного договора или соглашения” (часть третья ст.31 ТК).</p> <p><i>Нормативные требования части второй ст.9 Закона сохраняют юридическую силу и конкретизируются дополнительными требованиями, а именно:</i></p> <p>“для заключения, изменения и дополнения коллективного договора, соглашения проводятся переговоры между работодателем, объединением работодателей (их представителями) и профсоюзами или иными представительными органами работников. В необ-</p>

Права и гарантии профсоюзов

1	2
	<p>ходимых случаях в переговорах участвуют органы исполнительной власти. Работодатели, органы исполнительной власти обязаны вести переговоры по трудовым и социально-экономическим вопросам, предлагаемым для рассмотрения профсоюзами либо иными представительными органами работников" (часть четвертая ст.31 ТК).</p> <p>"Для ведения переговоров и подготовки проекта коллективного договора, соглашения стороны на равноправной основе образуют комиссию из представителей, наделенных необходимыми полномочиями" (часть первая ст.32 ТК).</p> <p>"Состав комиссии, сроки, место проведения и повестка дня переговоров определяются решением сторон" (часть вторая ст.32 ТК).</p> <p>"Работодатели и их объединения, органы исполнительной власти должны предоставлять профсоюзам, иным представительным органам работников имеющуюся у них информацию, необходимую для переговоров. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются государственным секретом или коммерческой тайной. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к ответственности в порядке, установленном законодательством" (часть четвертая ст.32 ТК).</p>

1	2
<p>Статья 10. Права профессиональных союзов по социальной защите трудящихся</p> <p>Права профсоюзов в области условий и оплаты труда, охраны труда и безопасности на производстве, жилищных условий, социального страхования, охраны здоровья и культурных интересов трудящихся, пенсионного обеспечения регулируются соответствующим законодательством Республики Узбекистан.</p> <p>Республиканские и территориальные объединения профсоюзов в пределах своей компетенции участвуют в разработке мер социальной и экономической защиты трудящихся, определении основных критериев жизненного уровня, размеров компенсации в зависимости от изменения индекса цен, осуществляют контроль за соблюдением законодательно установленного прожиточного минимума и размеров пенсий, стипендий и пособий.</p> <p>Объединения профсоюзов могут заключать по этим вопросам соглашения с соответствующими государственными и хозяйственными органами.</p> <p>Статья 11. Права профессиональных союзов по осуществлению контроля за соблюдением законодательства о труде и профессиональных союзах</p> <p>Профсоюзы контролируют соблюдение администрацией, собственником или уполномоченным им органом управления законодательства о труде и профсоюзах, вправе требовать устра-</p>	<p><i>Нормативные требования статьи 10 Закона сохраняют юридическую силу.</i></p> <p>“Рекомендовать Совету Федерации профсоюзов Узбекистана, отраслевым советам профсоюзов совместно с министерствами и ведомствами принять дополнительные меры по повышению роли коллективных договоров, других нормативных актов хозяйствующих субъектов в регулировании оплаты труда и обеспечении своевременности ее выплаты, предусмотрев в них меры материальной ответственности работодателей за несвоевременную выплату заработной платы” (п.5 пост. КМ РУз №88 от 19.03.2002г.).</p> <p><i>Нормативные требования статьи 11 Закона сохраняют юридическую силу. Кроме того, статья 24 ТК возлагает на работодателя определенные обязанности по отношению к представительным органам работников, а именно:</i></p> <p>соблюдать права представительных органов работников, содействовать их деятельности;</p>

1	2
<p>нения выявленных нарушений. Администрация обязана рассматривать представления об устранении нарушений законодательства о труде и профсоюзах и в течение месячного срока сообщать профсоюзу о результатах рассмотрения.</p> <p>Профсоюзы вправе обращаться в суд с иском в защиту трудовых прав трудящихся. С этой целью профсоюзы могут иметь службы правовой помощи и другие необходимые органы <i>(В редакции Закона Республики Узбекистан от 07.12. 2001г.)</i></p>	<p>до принятия решений, затрагивающих интересы работников, проводить консультации с их представительными органами, а в случаях, предусмотренных законодательными и другими актами о труде, — получать их согласие;</p> <p>своевременно рассматривать предложения представительных органов работников и мотивированно сообщать им в письменной форме о принятых решениях;</p> <p>беспрепятственно допускать членов представительных органов работников на предприятие, к рабочим местам работников, чьи интересы они представляют;</p> <p>бесплатно предоставлять представительным органам работников необходимую информацию по вопросам труда, деятельности предприятия, другим социально-экономическим вопросам;</p> <p>обеспечивать необходимые условия для выполнения представительными органами работников их функций;</p> <p>выполнять другие, предусмотренные законодательными и иными нормативными актами о труде, обязанности по отношению к представительным органам работников.</p> <p>Право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде, в частности по вопросам охраны труда, предусматривают и иные нормативные акты.</p> <p><i>Согласно нормативным требованиям ст. 223 ТК общественный контроль за соблюдением норм и правил по охране труда осуще-</i></p>

1	2
	<p>ствляют профсоюзы и другие представительные органы работников.</p> <p>Согласно нормативным требованиям статей 23 и 24 Закона РУз "Об охране труда", "общественный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов по охране труда осуществляют трудовые коллективы и профсоюзные организации в лице избираемых ими уполномоченных по охране труда.</p> <p>Уполномоченный по охране труда, прошедший специальную подготовку, имеет право беспрепятственно проводить проверки состояния охраны труда на рабочих местах, вносить предложения об устранении выявленных нарушений и о привлечении к ответственности лиц, виновных в них. Для выполнения своих обязанностей уполномоченному по охране труда еженедельно предоставляется в рабочее время не менее двух часов с оплатой в размере среднего заработка".</p> <p>" Профсоюзы участвуют в работе государственных комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства, в расследовании профессиональных заболеваний на производстве, в заседаниях врачебно-трудовой экспертной комиссии (ВТЭК), проводят проверки состояния охраны труда, выполнения мероприятий по ее улучшению, предусмотренных коллективными договорами, и по их результатам вносят обязательные для исполнения предложения об устранении выявленных нарушений.</p>

1	2
<p>Статья 12. Права профессиональных союзов в рассмотрении трудовых споров</p> <p>Профсоюзы рассматривают индивидуальные трудовые споры членов профсоюза с администрацией и принимают по ним постановления в соответствии с законодательством.</p> <p>Профсоюзы участвуют в рассмотрении коллективных трудовых споров по вопросам, связанным с нарушением действующего законодательства, условий коллективного договора, соглашения, установления новых или изменения существующих социально-экономических условий труда и быта.</p>	<p>Профсоюзы по своей инициативе или по заявлениям работников могут обращаться с исковыми заявлениями в суд в защиту их права на возмещение ущерба, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья в связи с исполнением трудовых обязанностей, и в других случаях ущемления права работников на охрану здоровья и труда.</p> <p><i>Нормативные требования, предусмотренные частью первой ст.12 Закона, утратили юридическую силу в связи с установлением ст.260 ТК иного порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров, а именно:</i></p> <p>индивидуальные трудовые споры рассматриваются:</p> <p>комиссиями по трудовым спорам, за исключением споров, подлежащих непосредственно рассмотрению в районных (городских) судах (ст. 269 ТК);</p> <p>районными (городскими) судами.</p> <p>Работники вправе по своему выбору за разрешением трудового спора обратиться в комиссию по трудовым спорам или непосредственно в суд.</p> <p><i>Нормативные требования, предусмотренные частью второй ст.12 Закона, сохраняют юридическую силу.</i></p> <p>Согласно нормативным требованиям ст. 280 ТК: "трудовые споры об установлении работнику новых или изменении существующих условий труда разрешаются работодателем и соответствующим профсоюзным органом</p>

1	2
	<p>или иным представительным органом работников.</p> <p>Согласно нормативным требованиям ст. 281 ТК:</p> <p>коллективные трудовые споры (конфликты) – это разногласия между работодателем (объединением работодателей) и коллективами работников (их представительными органами) по поводу установления новых и изменения существующих условий труда, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений.</p> <p>Порядок разрешения коллективных трудовых споров по поводу установления новых или изменения существующих условий труда устанавливаются законом (в настоящее время согласно <i>пост. Верховного Совета РУз до принятия соответствующего законодательного акта действует закон СССР “О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)” от 9.10.1989 г. в части, не противоречащей Конституции РУз и ее законодательству</i>).</p> <p>Коллективные трудовые споры по поводу применения законодательных и иных нормативных актов о труде, включая коллективные договора, соглашения, локальные акты, принятые по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников, подлежат судебному рассмотрению. Коллективные трудовые споры по поводу применения коллективных договоров, соглашений и иных локальных</p>

1	2
<p>Статья 13. Права профессиональных союзов на получение информации по вопросам труда и социально-экономического развития</p> <p>Профсоюзы вправе бесплатно получать от администрации, а также от органов государственного и хозяйственного управления информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием, в пределах установленной статистической отчетности.</p> <p>Статья 14. Права профессиональных союзов контролировать исполнение администрацией коллективного договора</p> <p>Профсоюзы вправе в случае принятия администрацией решения, нарушающего условия коллективного договора, внести администрации представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа администрации удовлетворить эти требования профсоюзов или не достижения соглашения между ними в указанный срок, разно-</p>	<p>актов, принятых по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников, рассматриваются судами по заявлению одной из сторон.</p> <p>При рассмотрении в судах дел, указанных в части третьей настоящей статьи, и исполнении их решений применяются соответствующие правила и сроки, установленные Трудовым кодексом для индивидуальных трудовых споров (см. главу 15 ТК).</p> <p><i>Нормативные требования, предусмотренные ст.13 Закона, сохраняют юридическую силу.</i></p> <p><i>Нормативные требования, предусмотренные ст.14 Закона, сохраняют юридическую силу. Кроме того, в статье 34 ТК закреплена ответственность работодателя за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях, а именно:</i></p> <p>“лица, представляющие работодателя, несут ответственность за:</p> <p>1) уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения или нарушения сроков их разра-</p>

1	2
<p>гласия рассматриваются в соответствии с законодательством о разрешении коллективных трудовых споров (см. пояснение к ст.12 настоящего Закона).</p> <p>Статья 15. Рассмотрение и разрешение споров между администрацией и трудовым коллективом</p> <p>Вопросы по защите интересов трудящихся и разрешению возникающих споров между администрацией и трудовыми коллективами или профсоюзами рассматриваются в полном соответствии с законодательством Республики Узбекистан.</p>	<p>ботки и заключения либо не обеспечение работы соответствующей комиссии в определенные сторонами сроки;</p> <p>2) не предоставление информации, необходимой для переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения;</p> <p>3) нарушение и невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению. По требованию профсоюза, иного представительного органа работников собственник или уполномоченное им лицо обязан принять меры, предусмотренные законодательством, к руководителю, по вине которого нарушаются или не выполняются обязательства коллективного договора.</p> <p>Действия (бездействия), перечисленные в части первой настоящей статьи, расцениваются как нарушение законодательства о труде и влекут за собой ответственность в порядке, предусмотренном законом.</p> <p><i>Нормативные требования, предусмотренные ст.15 Закона, сохраняют юридическую силу.</i></p> <p><i>(Порядок разрешения трудовых споров между администрацией и трудовым коллективом или профсоюзами — см. пояснение к статье 12 настоящего Закона)</i></p>

1	2
<p style="text-align: center;">ГАРАНТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ</p> <p>а) <u>общего действия</u></p> <p>Статья 17. Обязанности администрации государственных и хозяйственных органов, общественных организаций и должностных лиц по отношению к профессиональным союзам</p> <p>Администрация государственных и хозяйственных органов, общественные организации, должностные лица обязаны соблюдать права профсоюзов, содействовать их деятельности. Указанные органы и лица за нарушение прав профсоюзов или воспрепятствование их законной деятельности несут ответственность в порядке, установленном законодательством.</p> <p>Администрация государственных и хозяйственных органов, общественные организации, должностные лица не вправе препятствовать представителям профсоюзов посещать предприятия, на которых работают их члены, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.</p>	<p><i>Нормативные требования, предусмотренные ст.17 Закона, сохраняют юридическую силу. Кроме того, Трудовой кодекс аналогичные гарантии распространяет на все представительные органы работников. Так согласно нормативным требованиям части первой ст.26 ТК:</i></p> <p>”Воспрепятствование в какой бы то ни было форме законной деятельности представительных органов работников запрещается. Не допускается прекращение деятельности представительных органов работников по инициативе работодателя или уполномоченных им лиц.</p> <p>Работодатель или уполномоченные им лица, совершившие указанное нарушение, несут ответственность в соответствии с законодательством”.</p> <p>Следовательно препятствовать представителям профсоюзов посещать предприятия, на которых работают их члены, должностные лица государственных и хозяйственных органов, общественных организаций, не вправе даже под предлогом отсутствия у них специального разрешения органов Министерства юстиции, поскольку утвержденное Министерством юстиции “Положение о порядке проведения проверок хозяйствующих субъектов” распространяется только на государственные органы контроля и надзора.</p>

1	2
<p>б) индивидуального действия</p> <p>Статья 18. Гарантии для избранных в органы профессиональных союзов трудящихся, не освобожденных от производственной работы</p> <p>Не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию:</p> <p>работники, избранные в состав профсоюзного органа и не освобожденные от производственной работы без согласия этого органа;</p> <p>руководители профсоюзных органов в подразделениях предприятия без согласия соответствующего профсоюзного органа;</p> <p>руководители профсоюзных органов на предприятии, профорганизаторы без согласия соответствующего профсоюзного объединения.</p> <p>Увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей и членов профсоюзных органов на предприятии, кроме того, лишь с согла-</p>	<p><i>“Членам представительных органов работников гарантируется защита от преследований в какой-либо форме со стороны работодателя в связи с осуществлением ими представительской деятельности” (часть первая ст. 25 ТК).</i></p> <p><i>Нормативные положения, предусмотренные частью первой и второй ст. 18 Закона “О профсоюзах”, утратили юридическую силу, поскольку в настоящее время единые гарантии для всех членов представительных органов работников предусмотрены в части второй ст. 25 ТК, а именно:</i></p> <p><i>наложение дисциплинарных взысканий, прекращение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, избранными в состав представительных органов и не освобожденными от производственной работы, не допускается без предварительного согласия местного органа по труду.</i></p>

1	2
<p>сия соответствующего объединения профсоюзов.</p> <p>Увольнение профсоюзных организаторов и профгрупоргов по инициативе администрации допускается лишь с согласия органа соответствующего профсоюзного объединения.</p> <p>Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от своей производственной работы, предоставляется на условиях, определяемых коллективным договором, соглашением, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы.</p> <p>Члены выборных профсоюзных органов освобождаются от производственной работы с оплатой в размере среднего заработка за счет средств профсоюза на время участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзами, а также в работе их пленумов и президиумов.</p> <p>Статья 19. Гарантии для избранных в органы профессиональных союзов трудящихся, освобожденных от производственной работы</p> <p>Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии — другая равноценная работа (должность) на том же или,</p>	<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;"><i>Согласно нормативным требованиям, предусмотренным подпунктами шесть и семь ст.24 ТК, работодатель обязан:</i></p> <p>обеспечивать необходимые условия для выполнения представительными органами работников их функций;</p> <p>выполнять другие, предусмотренные законодательными и иными нормативными актами о труде обязанности по отношению к представительным органам работников.</p> <p style="text-align: center;"><i>Нормативные требования, предусмотренные частью первой статьи 19 Закона "О профсоюзах", сохраняют юридическую силу, аналогичное требование содержится в части третьей статьи 25 ТК:</i></p> <p>работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в представительных органах работников, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии -</p>

1	2
<p>с согласия работника, на другом предприятии.</p> <p>При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) администрация предприятия по прежнему месту работы, а в случае ликвидации предприятия профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы при переквалификации — на срок до одного года.</p> <p>Статья 20. Гарантии права на труд работникам, избравшимся в профсоюзные органы</p> <p>Увольнение по инициативе администрации работников, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации предприятий или совершения работником действий, влекущих увольнение в соответствии с законодательством. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном частью первой статьи 18.</p>	<p>другая равноценная работа (должность).</p> <p><i>Нормативные требования, предусмотренные частью второй статьи 19 Закона “О профсоюзах”, сохраняют юридическую силу, поскольку часть четвертой статьи 25 ТК предусматривает:</i></p> <p>“При невозможности предоставления работникам, избравшимся в представительные органы, соответствующей работы (должности) они пользуются льготами, предусмотренными законодательными актами или коллективными договорами, соглашениями”, а следовательно и гарантией, предусмотренной частью второй ст. 19 Закона “О профсоюзах”.</p> <p><i>Нормативные требования, предусмотренные статьей 20 Закона “О профсоюзах”, утратили юридическую силу, поскольку в настоящее время гарантии работников, ранее избравшихся в представительные органы, регламентирует часть вторая статьи 25 ТК:</i></p> <p>прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя с работниками, избравшимися в состав представительных органов, в течение двух лет после окончания их выборных полномочий <u>не допускается без предварительного согласия местного органа по труду.</u></p>

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
*Разделы коллективного договора,
регламентирующие представительство
интересов работников предприятия*

Комментарий к приложению №4

В соответствии с частью первой ст.21 ТК “представительство интересов работников в трудовых отношениях и защиту таких интересов могут осуществлять профессиональные союзы и их выборные органы на предприятии или иные избираемые работниками органы, порядок избрания, сроки полномочий и количественный состав которых определяются собранием (конференцией) трудового коллектива. Работники сами определяют тот орган, которому они доверяют представительство и защиту своих интересов”.

Решение, принятое на общем собрании (конференции) трудового коллектива о том, кто конкретно будет являться представительным органом, полномочия этого органа и условия, необходимые для их выполнения, целесообразно закрепить в коллективном договоре.

Как известно из содержания части второй ст.35 ТК, коллективные договоры могут заключаться:

на предприятиях, в объединениях и других организационных структурах, которые сами являются юридическими лицами;

в их структурных подразделениях, которые наделены правами юридического лица, то есть в тех, которые в соответствии с Положением имеют свои банковские счета, право быть истцом и ответчиком в суде, а руководитель данного структурного подразделения наделен правом заключения и прекращения трудового договора с работниками возглавляемого им подразделения и т.д. (*Характерный пример такой организационной структуры представляют собой учреждения банковской системы*).

В указанных предприятиях и структурных подразделениях не представляет особой сложности определить и закрепить в коллективном договоре, кто является представительным органом работников (см. вариант №1). Несколько сложнее определить, кто может представлять и защищать интересы работников в тех обособленных структурных подразделениях, которые не наделены правами юридического лица, а следовательно, не имеющих возможность заключить свой коллективный договор.

Именно поэтому в приложении №4 (см. вариант №2) в коллективном договоре показан один из возможных вариантов определения представительных органов, которые выступают в интересах работников в целом объединения и отдельно в каждом структурном подразделении этого объединения. Там же содержатся нормативные положения, которые позволяют руководителям структурных подразделений по согласованию с представительным органом работников этого подразделения дополнительно к общим условиям коллективного договора, заключенного в объединении, устанавливать льготы и гарантии для своих работников, разрабатывать и утверждать локальные акты, действующие только в данном структурном подразделении, при условии, что последние не могут ухудшать положения работников по сравнению с условиями, предусмотренными коллективным договором объединения, в состав которого они входят.

Полномочия представительных органов работников, закрепленные в коллективном договоре в указанном порядке, конкретизируют и значительно расширяют тот правовой статус руководителей выборных органов, который определен им законодательством. Данное обстоятельство необходимо учитывать при заключении трудового договора и в частности, при определении трудовой функции и других условий труда с руководителями выборных органов.

В а р и а н т № 1

(общий)

*для предприятия (объединения), обособленного
структурного подразделения с правами юридического лица*

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(извлечение)

РАЗДЕЛ ПЕРВЫЙ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным нормативным актом, регулирующим трудовые, социально-экономические, профессиональные и организационные отношения в _____,

(наименование предприятия)

далее "Договор".

1.2. Сторонами настоящего Договора и их представителями, далее "стороны Договора", являются:

1.2.1. Работодатель — _____,

(наименование предприятия)

в лице его руководителя (*директора, генерального директора, начальника, управляющего, исполнительного органа — Правления предприятия, возглавляемого его Председателем и т.д.*).

Представительство Работодателя осуществляют должностные лица предприятия, его структурных подразделений в пределах полномочий, предоставленных им Уставом предприятия, должностными инструкциями и настоящим Договором, — далее "Работодатель".

1.2.2. Работники предприятия — лица, участвующие своим трудом в деятельности предприятия на основе трудового договора, заключенного с Работодателем, — далее "Работники".

Согласно решению, принятому трудовым коллективом предприятия (протокол собрания (конференции) № _____ от _____ 200 ____ г.), представительство интересов

Работников и защиту их социально-трудовых прав (кроме вопросов, относящихся к исключительной компетенции трудового коллектива), осуществляет профсоюзный комитет профсоюзной организации, созданной на базе предприятия — далее “Представительный орган Работников”.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на Работодателя и Работников предприятия, включая лиц, принятых на работу после вступления настоящего Договора в силу. Отдельные положения, указанные в Договоре, распространяются также:

1.3.1. на лиц, с которыми Работодатель прекратил трудовые отношения в связи с их уходом на пенсию по возрасту или в связи с изменением численности (штата) при наличии у них стажа работы на предприятии (в системе данной отрасли) не менее ___ лет, а также в связи с утратой здоровья, связанной с работой, независимо от продолжительности трудового стажа;

1.3.2. на членов семей Работников, трудовые отношения с которыми прекращены в связи со смертью, связанной с выполнением ими трудовых обязанностей;

1.3.3. на жен и родителей тех Работников, трудовые отношения с которыми прекращены в связи с призывом на военную службу в течение всего периода ее прохождения;

1.3.4. на лиц, прекративших с Работодателем трудовые отношения в связи с избранием их в Представительный орган работников предприятия.

1.4. Настоящий Договор с приложениями к нему вступает в силу со дня его одобрения на конференции (общем собрании) трудового коллектива предприятия и действует до заключения нового или отмены настоящего.

1.5. Условия Договора и его приложений сохраняют свое действие в случаях¹:

¹ Указанные в Договоре сроки определены законодательством (статьи 43—45 ТК), уменьшение которых недопустимо. Стороны вправе предусмотреть более длительные сроки действия коллективного договора, по сравнению с установленными законодательством.

1.5.1. реорганизации предприятия — на весь период ее проведения, по окончании которого Договор может быть пересмотрен по инициативе одной из Сторон;

1.5.2. смены собственника предприятия — в течение шести месяцев. В этот период Стороны вправе начать переговоры о заключении нового или изменении и дополнении настоящего Договора;

1.5.3. ликвидации предприятия — в течение всего срока ее проведения.

II. ОБЩИЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Работодатель и Представительный орган работников, констатируя взаимную заинтересованность в улучшении материального и правового положения Работников, повышении эффективной деятельности предприятия, строят свои взаимоотношения на основе равноправного социального партнерства и считают необходимым объединить усилия по обеспечению согласованных действий при реализации своих прав и обязанностей, предоставленных им или возложенных на них законодательством, Уставом предприятия и настоящим Договором. При этом Стороны признают исключительное право каждого:

2.1.1. Работодателя и уполномоченных им представителей — в осуществлении производственной деятельности, определенной Уставом предприятия, должностными инструкциями, кроме вопросов, решение по которым, согласно действующему законодательству и условиям настоящего Договора, Работодатель и уполномоченные им представители вправе принимать с учетом мнения или по согласованию с Представительным органом работников;

2.1.2. Работников предприятия — в осуществлении своих полномочий, предоставленных им действующим законодательством, а Представительного органа работников, кроме того — в организации и осуществлении профсоюзной деятельности в соответствии с законодательством о проф-

союзах и их уставом, а также в реализации прав и полномочий, закрепленных в Трудовом кодексе и настоящим Договором за представительными органами работников.

2.2. Осуществление закрепленных за Работниками и их Представительными органами прав и выполнение последними возложенных на них обязанностей не должно снижать эффективности работы предприятия, нарушать установленный порядок и режим его работы.

2.3. Условия, сформулированные в настоящем Договоре и приложениях к нему, могут быть изменены или дополнены только в том порядке, в котором они установлены.

2.4. Работодатель, опираясь на требования действующего законодательства и принятое трудовым коллективом решение об избрании своим Представительным органом профсоюзного комитета профсоюзной организации, созданной на базе предприятия, возлагает на себя и своих представителей следующие обязательства:

2.4.1. признать профсоюзный комитет единственным на предприятии Представительным органом работников и его преимущественное право на ведение коллективных переговоров, а также на ведение его представителями переговоров от имени отдельных или группы работников, независимо от их членства в профсоюзе, по трудовым и социально-экономическим вопросам, своевременно рассматривать его требования, соблюдать другие права, предусмотренные законодательством и настоящим Договором, всячески содействовать его деятельности;

2.4.2. до принятия решения по вопросам, касающимся трудовых прав и интересов Работников, проводить с ним консультации или с его представителями, а в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором, — получать его согласие;

2.4.3. своевременно рассматривать внесенные им предложения и не позднее, чем в недельный срок, сообщать ему мотивированный ответ о принятом решении;

2.4.4. содействуя осуществлению им общественного контроля за соблюдением трудового законодательства и пра-

вил по охране труда, беспрепятственно допускать к рабочим местам его представителей, а также представителей тех вышестоящих профсоюзных органов, которым он подотчетен;

2.4.5. бесплатно предоставлять ему необходимую информацию по вопросам труда, деятельности предприятия, другим социально-экономическим вопросам;

2.4.6. сохранять место работы (должность) работника, трудовой договор с которым прекращен в связи с избранием его руководителем (заместителем) профсоюзного комитета в течение всего срока выборных полномочий, а прием другого работника на эту работу (должность) производить по срочному трудовому договору только на время его отсутствия;

2.4.7. обеспечить необходимые условия для осуществления его деятельности. В этих целях:

ежеквартально обеспечивать канцелярскими принадлежностями аппарат профсоюзного комитета в порядке и по нормам, установленным для штатных отделов предприятия;

закрепить за ним в бесплатное пользование автомобильный транспорт марки _____ и не менее одного номера телефона;

членам Представительных органов Работников, не освобожденным от основной работы, а также членам комиссии по трудовым спорам, уполномоченному по охране труда предоставить _____ часов рабочего времени в месяц для выполнения ими общественной работы и обучения с сохранением за это время средней заработной платы;

на членов Представительных органов, не состоящих с Работодателем в трудовых отношениях, распространить льготы и гарантии, установленные настоящим Договором для работников предприятия;

за работниками предприятия, назначенными в состав комиссии по трудовым спорам и избранными уполномоченным по охране труда, закрепить права и гарантии, предусмотренные ст. 25 ТК для членов представительных органов работников;

для оказания материальной поддержки и содействия деятельности Представительному органу Работников в созданный им целевой фонд ежегодно не позднее _____ числа производить отчисления в размере _____ процентов от прибыли предприятия на покрытие его расходов в следующем порядке:

а) в пределах _____ % — на оплату (дополнительно к оплате) руководителя Представительного органа Работников, выплата которому производится по решению конференции (собрания) членов профсоюзов в соответствии с заключенным с ним трудовым договором;

б) в пределах _____ % на приобретение юридической и другой справочной литературы — по решению Представительного органа Работников;

в) в пределах _____ % — по решению профсоюзного комитета — на организацию правовой учебы членов Представительного органа Работников, комиссии по трудовым спорам, уполномоченного по охране труда и стимулирование общественной работы членов профактива;

Расходование остальных средств Фонда в пределах _____ % может производиться на основании совместного решения руководителя предприятия и Представительного органа Работников согласно Положению “О социальной поддержке работников предприятия”.

2.5. Представительный орган, выражая интересы Работников предприятия, принимают на себя обязательство в течение всего срока действия настоящего Договора осуществлять защиту их прав и гарантий в пределах полномочий, закрепленных за представительными органами законодательством и настоящим Договором, а именно:

2.5.1. обеспечить непрерывный контроль за соблюдением законодательства о труде, выполнением условий настоящего Договора, иных локальных актов, а также принятых и одобренных трудовым коллективом решений;

2.5.2. обжаловать в суд решения Работодателя, если эти решения противоречат нормативным актам о труде либо иным образом нарушают права и гарантии Работников;

2.5.3. обеспечить Работникам (в том числе и не членам профсоюза) получение квалифицированной консультации и разрешение трудовых споров по вопросам, возникающим у них в процессе труда и связанных с ним отношений, социальным и бытовым вопросам, оказывая им содействие и необходимую помощь в их разрешении;

2.5.4. поддерживать постоянное взаимодействие с должностными лицами предприятия, отвечающими за организацию, охрану и дисциплину труда, соблюдение законности и правопорядка, а также с государственными органами (правовой и технической инспекциями труда, органами прокуратуры), осуществляющими защиту трудовых прав и гарантий работников в районе дислокации предприятия и его структурных подразделений;

2.5.5. знать финансовое и экономическое положение предприятия в части, касающейся его прибыли, осуществлять контроль за ее распределением и при наличии возможностей вести переговоры, вносить предложения Работодателю, направленные на повышение уровня трудовых и социально-экономических условий Работников;

2.5.6. реализовать иные возможности, направленные на защиту интересов работников в социально-трудовых отношениях, если они не противоречат законодательству;

2.5.7. обеспечить сохранность переданной в оперативное пользование собственности, а также предоставляемой в ходе переговоров или другим способом информации, составляющей коммерческую (государственную, производственную) тайну.

2.6. В случае ненадлежащего выполнения профсоюзными органами обязанностей, возложенных на них настоящим Договором, Работники оставляют за собой право избрать своими представителями иные органы.

III. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

В целях учета взаимных интересов и их согласования при разработке проекта, а также при заключении и изменении коллективного договора и других локальных актов Стороны договорились определить с учетом требований действующего законодательства и закрепить в настоящем Договоре порядок ведения коллективных переговоров, согласно которому:

3.1. Инициатором коллективных переговоров вправе выступать любая Сторона коллективного договора и уполномоченные ими представители.

3.2. Выступающая с инициативой Сторона должна направить другой письменное уведомление, обязывающее ее в семидневный срок вступить в переговоры. При этом уведомление о заключении нового коллективного договора должно быть направлено не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего.

3.3. Для ведения переговоров, связанных с подготовкой проекта коллективного договора либо с внесением изменений, дополнений в действующий Договор, а также для разработки содержания локальных актов, Стороны на равноправной основе образуют комиссию по _____ человек от каждой стороны, определяют ее полномочия, порядок и сроки работы соответствующим Положением, утвержденным Работодателем по согласованию с Представительным органом работников.

3.4. К работе в комиссии любая из Сторон вправе привлекать специалистов, экспертов, посредников, услуги которых оплачивает Работодатель. При этом Представительный орган работников при привлечении к переговорам указанных лиц размер оплаты их услуг обязан согласовать с Работодателем.

3.5. Работодатель представляет комиссии имеющиеся у него необходимые для переговоров сведения. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные от Работодателя сведения, которые составляют коммерческую (производственную тайну). Лица, виновные в их разглашении, привлекаются к ответственности.

ти в порядке, установленном законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка предприятия.

3.6. Проект коллективного договора, по условиям которого в ходе переговоров члены комиссии пришли к соглашению, направляется в структурные подразделения для его обсуждения трудовым коллективом. Доработанный с учетом замечаний после обсуждения проект выносится на конференцию (общее собрание) для его одобрения трудовым коллективом предприятия (структурного подразделения), а локальные акты — для согласования с Представительным органом Работников.

3.7. Если в ходе переговоров стороны не пришли к соглашению, комиссия оформляет протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения сторон о мерах, необходимых для устранения этих причин и о сроках возобновления переговоров. Разрешение разногласий, возникающих при переговорах, производится в порядке, установленном законодательством для разрешения коллективных трудовых споров.

В а р и а н т № 2

*для предприятия (объединения), в состав которого
входят обособленные структурные подразделения
без статуса юридического лица*

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (извлечение)

РАЗДЕЛ ПЕРВЫЙ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным нормативным актом, регулирующим трудовые, социально-экономические, профессиональные и организационные отношения в _____,

(наименование объединения, предприятия)

далее "Договор".

1.2. Сторонами настоящего Договора и их представителями (далее “Стороны Договора”) являются:

1.2.1. Работодатель — _____

(наименование объединения, предприятия)

в лице его руководителя (директора, генерального директора, начальника, управляющего, исполнительного органа — Правления предприятия, возглавляемого его Председателем и т.д.).

Представительство Работодателя в объединении и его структурных подразделениях осуществляют должностные лица объединения, его структурных подразделений в пределах полномочий, предоставленных им Уставом объединения, Положениями о структурных подразделениях, должностными инструкциями и настоящим Договором, — далее “Работодатель”.

1.2.2. Работники объединения — лица, участвующие своим трудом в деятельности объединения и его структурных подразделений на основе трудового договора, заключенного с Работодателем, — далее “Работники”.

Представительство и защиту интересов Работников, кроме рассмотрения вопросов, относящихся к исключительной компетенции трудового коллектива, осуществляют:

Объединенный профсоюзный комитет (ОПК) — по вопросам, касающимся интересов всех Работников объединения;

профсоюзный (цеховой) комитет (ПК) — по вопросам, касающимся интересов Работников соответствующего структурного подразделения, — далее “Представительный орган Работников”.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на Работодателя и Работников предприятия, включая лиц, принятых на работу после вступления настоящего Договора в силу. Отдельные положения, указанные в Договоре, распространяются также:

1.3.1. на лиц, с которыми Работодатель прекратил трудовые отношения в связи с их уходом на пенсию по возрасту или

в связи с изменением численности (штата) при наличии у них стажа работы в объединении (в системе данной отрасли) не менее ___ лет, а также в связи с утратой здоровья, связанной с работой, независимо от продолжительности трудового стажа;

1.3.2. на членов семей Работников, трудовые отношения с которыми прекращены в связи со смертью, связанной с выполнением ими трудовых обязанностей;

1.3.3. на жен и родителей тех Работников, трудовые отношения с которыми прекращены в связи с призывом на военную службу в течение всего периода ее прохождения;

1.3.4. на лиц, прекративших с Работодателем трудовые отношения в связи с избранием их в Представительный орган Работников.

1.4. Настоящий Договор с приложениями к нему вступает в силу со дня его одобрения на конференции трудового коллектива объединения и действует до заключения нового или отмены настоящего.

1.5. Условия Договора и его приложений сохраняют свое действие в случаях¹:

1.5.1. реорганизации объединения - на весь период ее проведения, по окончании которого Договор может быть пересмотрен по инициативе одной из Сторон;

1.5.2. смены собственника объединения — в течение шести месяцев. В этот период Стороны вправе начать переговоры о заключении нового или изменении и дополнении настоящего Договора;

1.5.3. ликвидации объединения — в течение всего срока ее проведения.

¹ Указанные в Договоре сроки определены законодательством (статьи 43-45 ТК), уменьшение которых недопустимо. Стороны вправе предусмотреть более длительные сроки действия коллективного договора, по сравнению с установленными законодательством.

II. ОБЩИЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Работодатель и Представительный орган работников, констатируя взаимную заинтересованность в улучшении материального и правового положения Работников, повышении эффективной деятельности объединения, строят свои взаимоотношения на основе равноправного социального партнерства и считают необходимым объединить усилия по обеспечению согласованных действий при реализации своих прав и обязанностей, предоставленных и возложенных на них законодательством, Уставом объединения и настоящим Договором. При этом Стороны признают исключительное право каждого:

2.1.1. Работодателя и уполномоченных им представителей — в осуществлении производственной деятельности, определенной Уставом объединения, Положениями о структурных подразделениях, должностными инструкциями, кроме вопросов, решение по которым согласно действующему законодательству и условиям настоящего Договора Работодатель и уполномоченные им представители вправе принимать с учетом мнения или по согласованию с Представительным органом Работников;

2.1.2. Работников объединения — в осуществлении своих полномочий, предоставленных им действующим законодательством, а Представительного органа Работников, кроме того — в организации и осуществлении профсоюзной деятельности в соответствии с законодательством о профсоюзах и их уставом, а также в реализации прав и полномочий, закрепленных в Трудовом кодексе и настоящим Договором за представительными органами работников.

2.2. Осуществление закрепленных за Работниками и их Представительными органами прав и выполнение последними возложенных на них обязанностей не должно снижать эффективности работы объединения, нарушать установленный порядок и режим его работы.

2.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в настоящий Договор, улучшающие положение работников по сравнению с законодательством и настоящим Договором, могут вносить:

2.3.1. Работодатель по согласованию с Представительным органом — по вопросам, касающимся в целом всех работников объединения;

2.3.2. Руководители структурных подразделений по согласованию с Представительным органом Работников данного структурного подразделения — по вопросам, касающимся только работников этого подразделения. В этих целях они вправе разрабатывать и утверждать дополнительные приложения к настоящему Договору, а также разрабатывать и вводить в действие локальные акты своего подразделения.

2.4. Работодатель, опираясь на требования действующего законодательства и принятое трудовым коллективом решение об избрании своим Представительным органом действующие в объединении выборные профсоюзные органы, возлагает на себя и своих представителей следующие обязательства:

2.4.1. признать выборные профсоюзные органы ОПК и ПК единственным Представительным органом Работников соответственно в объединении и структурных подразделениях, их преимущественное право каждого на своем уровне вести коллективные переговоры, а также на их ведение от имени работников по трудовым и социально-экономическим вопросам, соблюдать их права, предусмотренные законодательством и настоящим Договором, всячески содействовать их деятельности;

2.4.2. до принятия решения по вопросам, касающимся трудовых прав и интересов Работников, проводить с ними консультации, а в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором, — получать их согласие;

2.4.3. своевременно рассматривать внесенные ими предложения и не позднее, чем в недельный срок, сообщать им мотивированный ответ о принятом решении;

2.4.4. содействуя осуществлению общественного контроля за соблюдением трудового законодательства и правил по охране труда, беспрепятственно допускать к рабочим местам их представителей, а также уполномоченных представителей вышестоящих профсоюзных органов, которым они подотчетны;

2.4.5. бесплатно предоставлять каждому на соответствующем уровне необходимую информацию по вопросам труда, деятельности объединения (структурных подразделений), другим социально-экономическим вопросам;

2.4.6. сохранять место работы (должность) работников, трудовой договор с которыми прекращен в связи с избранием их руководителями (заместителями) профсоюзных органов в течении всего срока выборных полномочий, а прием других работника на эту работу (должность) производить по срочному трудовому договору только на время их отсутствия;

2.4.7. обеспечить необходимые условия для осуществления деятельности Представительным органам Работников объединения и структурных подразделений. В этих целях:

ежеквартально обеспечивать их канцелярскими принадлежностями по нормам и в порядке, установленном для штатных отделов объединения и структурных подразделений;

закрепить за каждым из них в бесплатное пользование автомобильный транспорт и не менее одного номера телефона;

членам представительных органов Работников, не освобожденным от основной работы, а также членам комиссии по трудовым спорам, уполномоченным по охране труда представлять _____ часов рабочего времени в месяц для выполнения ими общественной работы и обучения с сохранением за это время средней заработной платы;

на членов представительных органов, не состоящих с Работодателем в трудовых отношениях, распространить льготы и гарантии, установленные настоящим Договором для работников объединения;

за работниками объединения и структурных подразделений, назначенными в состав комиссии по трудовым спорам и избранными уполномоченным по охране труда, закрепить права и гарантии, предусмотренные ст. 25 ТК для членов представительных органов работников;

для оказания материальной поддержки и содействия деятельности Представительного органа Работников объединения в созданный им целевой фонд ежегодно не позднее _____ числа каждое структурное подразделение производит отчисление в размере _____ процентов от его прибыли на покрытие расходов в следующем порядке:

а) в пределах _____ % — на оплату (дополнительно к оплате) руководителей Представительных органов Работников структурных подразделений, выплата которой производится по решению собрания членов Профсоюза структурных подразделений в соответствии с заключенным с ними трудовым договором;

б) в пределах _____ % на приобретение юридической и другой справочной литературы — по решению Представительного органа Работников объединения;

в) в пределах _____ % на организацию правовой учебы членов Представительного органа Работников, комиссии по трудовым спорам, уполномоченных по охране труда и стимулирование общественной работы членов профактива.

Расходование остальных средств Фонда в пределах _____ % может производиться на основании совместного решения руководителя и Представительного органа Работников объединения согласно утвержденному в установленном порядке Положению “О социальной поддержке работников объединения и его структурных подразделений”.

2.5. Представительные органы Работников объединения и структурных подразделений в целях осуществления представительства и защиты интересов Работников принимают на себя обязательство в течение всего срока действия настоящего Договора прилагать усилия, направленные на реализацию их полномочий и прав, закрепленных законодательством и настоящим Договором, а именно:

2.5.1. обеспечить непрерывный контроль за соблюдением законодательства о труде, выполнением условий настоящего Договора, иных локальных актов, а также принятых и одобренных трудовым коллективом решений;

2.5.2. обжаловать в суд решения Работодателя и уполномоченных им лиц, если эти решения противоречат законодательным или другим нормативным актам о труде либо иным образом нарушают права и гарантии Работников;

2.5.3. обеспечить Работникам (в том числе и не членам профсоюза) получение квалифицированной консультации и разрешение трудовых споров по вопросам, возникающим у них в процессе труда и связанных с ним отношений, а также по социальным и бытовым вопросам, оказывая им содействие и необходимую помощь в их разрешении;

2.5.4. поддерживать постоянное взаимодействие с должностными лицами объединения, отвечающими за организацию, охрану и дисциплину труда, соблюдение законности и правопорядка, а также с государственными органами (правовой и технической инспекциями труда, органами прокуратуры), осуществляющими защиту трудовых прав и гарантий работников в районе дислокации объединения и его структурных подразделений;

2.5.5. знать финансовое и экономическое положение объединения в части, касающейся его прибыли, осуществлять контроль за ее распределением и при наличии возможностей вести переговоры, вносить предложения Работодателю, направленные на повышение уровня трудовых и социально-экономических условий Работников;

2.5.6. реализовать иные возможности, направленные на защиту интересов Работников в социально-трудовых отношениях, если они не противоречат законодательству;

2.5.7. обеспечить сохранность переданной в оперативное пользование собственности, а также предоставляемой в ходе переговоров или другим способом информации, составляющей коммерческую (государственную, производственную) тайну.

2.6. В случае ненадлежащего выполнения профсоюзными органами обязанностей, возложенных на них настоящим Договором, Работники оставляют за собой право избрать своими представителями иные органы.

III. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

В целях учета взаимных интересов и их согласования при разработке проекта, заключении и изменении коллективного договора и подготовке содержания других локальных актов Стороны договорились определить с учетом требований действующего законодательства и закрепить в настоящем Договоре порядок ведения коллективных переговоров, согласно которому:

3.1. Инициатором коллективных переговоров, в том числе и на уровне структурных подразделений, вправе выступать любая Сторона коллективного договора и уполномоченные ими представители.

3.2. Выступающая с инициативой Сторона должна направить другой письменное уведомление, обязывающее ее в семидневный срок вступить в переговоры. При этом уведомление о заключении нового коллективного договора должно быть направлено не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего.

3.3. Для ведения переговоров, связанных с подготовкой проекта коллективного договора либо с внесением изменений, дополнений в действующий Договор, Стороны на равноправной основе, по одному представителю от каждого структурного подразделения, образуют комиссию. Полномочия этой комиссии порядок и сроки ее работы определяются соответствующим Положением.

3.4. К работе в комиссии любая из Сторон вправе привлекать специалистов, экспертов, посредников, услуги которых оплачивает Работодатель. При этом Представительный орган работников при привлечении к переговорам указанных лиц размер оплаты их услуг обязан согласовать с Работодателем.

3.5. Работодатель представляет комиссии имеющиеся у него необходимые для переговоров сведения. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные от Работодателя сведения, которые составляют коммерческую (производственную тайну). Лица, виновные в их разглашении, привлекаются к ответственности в порядке, установленном законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка объединения.

3.6. Проект коллективного договора, по условиям которого в ходе переговоров члены комиссии пришли к соглашению, направляется в структурные подразделения для его обсуждения трудовым коллективом. Доработанный с учетом замечаний после обсуждения проект выносится на конференцию (общее собрание) для его одобрения трудовым коллективом объединения, а проекты локальных актов, — на согласование с Представительным органом Работников.

3.7. Если в ходе переговоров стороны не пришли к соглашению, комиссия оформляет протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения сторон о мерах, необходимых для устранения этих причин и о сроках возобновления переговоров. Разрешение разногласий, возникающих при переговорах, производится в порядке, установленном законодательством для разрешения коллективных трудовых споров.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

У С Т А В
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
РАБОТНИКОВ ОТРАСЛИ
(извлечение)

I. Общие положения

1.1. Профессиональный союз работников (указывается соответствующая отрасль) добровольная, самоуправляемая, некоммерческая, общественная организация, объединяющая членов профсоюза предприятий, учреждений, организаций, независимо от их формы собственности, связанных общими производственными, профессиональными и социально-трудовыми интересами — далее Профсоюз.

Основу Профсоюза составляют члены Профсоюза, объединившиеся в первичные профсоюзные организации.

1.2. Профсоюз имеет территориальные* и первичные организации (структурные подразделения) на всей территории Узбекистана, объединяет свыше _____ тысяч членов Профсоюза и согласно ст.6 Закона “Об общественных объединениях” имеет статус “Республиканского”.

1.3. Профсоюз открыт для вступления в него на договорной основе профсоюзных организаций предприятий иных отраслей, различных ассоциаций и объединений трудящихся, признающих и выполняющих настоящий Устав.

1.4. В своей деятельности Профсоюз и его структурные подразделения руководствуются Конституцией, Законами Республики Узбекистан “Об общественных объединениях”, “О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности” и другими законодательными актами о труде и

* Здесь и далее по тексту под территориальными организациями понимаются Каракалпакские, республиканские, областные организации Профсоюза работников данной отрасли.

профсоюзах, а также нормами Международных актов, ратифицированных Узбекистаном.

1.5. Являясь юридическим лицом, Профсоюз и его структурные подразделения через свои руководящие органы приобретают гражданские права и принимают на себя гражданские обязательства, предусмотренные действующим законодательством для юридических лиц.

1.6. Профсоюз, независимый в своей деятельности от органов государственного управления, хозяйственных органов, политических и других общественных организаций, им не подотчетен и не подконтролен, кроме случаев, предусмотренных законодательными актами.

1.7. Для реализации уставных целей и задач Профсоюз вправе заниматься предпринимательской деятельностью, создавать профсоюзный банк, фонд профсоюзной солидарности и другие фонды, заниматься издательской и иными видами деятельности, не противоречащими действующему законодательству Узбекистана и настоящему Уставу.

1.8. Профсоюз на принципах равноправия и договорной основе вправе:

1.8.1. создавать с другими отраслевыми профсоюзами ассоциации и другие общественные объединения, входить в состав действующих с правом свободного выхода из них;

1.8.2. сотрудничать с профсоюзами других стран, по своему выбору вступать в международные и другие профсоюзные объединения.

1.9. Профсоюз имеет свою символику, почётные грамоты и памятные знаки.

1.10. Право толкования положений настоящего Устава предоставлено Центральному исполнительному органу Профсоюза.

Центральный исполнительный орган Профсоюза дислоцируется в г. Ташкенте.

II. Основные цели и направления деятельности Профсоюза

2.1. Профсоюз создан в целях:

2.1.1. представительства интересов и защиты индивидуальных социально-трудовых прав и связанных с трудом отношений своих членов, а в области представительства и защиты коллективных прав и интересов (при наличии соответствующих полномочий на такое представительство) - и других работников отрасли, независимо от членства в профсоюзе;

2.1.2. повышения жизненного уровня членов Профсоюза и их семей, организации их культурного досуга, проведения оздоровительных мероприятий, оказания им в необходимых случаях материальной помощи.

2.2. Для достижения этих целей Профсоюз через свои руководящие органы:

2.2.1. организует работу по мотивации членства в отрасли и связанных с ней структурах, добивается максимального вовлечения в профсоюзное движение и соблюдения внутренней профсоюзной дисциплины;

2.2.2. совершенствует организационное строение Профсоюза для расширения и обеспечения наиболее эффективного ведения социального партнерства в отрасли на всех уровнях, добивается повышения правовых знаний и статуса выборных органов не ниже уровня социальных партнеров соответствующих хозяйственных структур;

2.2.3. представляет интересы своих членов в органах государственной власти и местного самоуправления, перед работодателями и их объединениями;

2.2.4. организует и поддерживает тесное взаимодействие с органами суда и прокуратуры, с государственными правовыми и техническими инспекциями, службами занятости населения и с другими структурами, созданными и предназначенными для защиты конституционных прав и гарантий граждан;

2.2.5. осуществляет контроль за соблюдением работодателями действующего законодательства о труде, а также за правовым регулированием труда по вопросам, переданным в соответствии с законодательством в ведение локального регулирования, вносит предложения и настойчиво добивается повышения условий охраны труда, социально-трудовых прав и гарантий работников на предприятиях отрасли по сравнению с нормами, установленными действующим законодательством;

2.2.6. организует и направляет созданные Профсоюзом общественные правовые, технические и другие службы контроля за соблюдением работодателем законодательства о труде и правил по охране труда, оказанием членам Профсоюза правовой помощи и участием в разрешении трудовых споров;

2.2.7. организует и проводит обучение профсоюзных кадров, оказывает им необходимую практическую и методическую помощь в организации внутренней профсоюзной работы по современным формам и методам ведения социального партнерства, в практическом осуществлении защитных функций и по другим вопросам, необходимым для реализации уставных задач;

2.2.8. организует и проводит совместно с хозяйственными органами оздоровительные, спортивные и культурно-массовые мероприятия для членов Профсоюза и их семей;

2.2.9. осуществляет контроль за использованием по назначению средств на оздоровление работников и членов их семей;

2.2.10. образует фонды, направленные на социальную помощь членам Профсоюза, активизацию деятельности и материального стимулирования членов профактива, а также финансовую помощь структурным подразделениям в осуществлении уставных задач;

2.2.11. настойчиво внедряет разработанный Профсоюзом курс на развитие всестороннего сотрудничества с общественными и другими неправительственными организациями, в том числе и международными, которые занимаются

проблемами труда, защитой социально-экономических прав и интересов членов Профсоюза.

2.3. Конкретные задачи и порядок их выполнения по указанным направлениям деятельности Профсоюза определяются Программой действия Профсоюза, утвержденной высшим органом Профсоюза.

2.4. Для защиты законных прав, интересов своих членов Профсоюз использует все формы и методы, не запрещенные действующим законодательством Узбекистана.

III. Члены Профсоюза, их права и обязанности

3.1. Членство в Профсоюзе является добровольным. Членами Профсоюза могут быть граждане, достигшие 14 лет, признающие и выполняющие его Устав и регулярно уплачивающие членские взносы, работающие в организациях независимо от их формы собственности (с согласия высшего выборного органа, — иных отраслей), учащиеся и работники учебных заведений, пенсионеры, неработающие, а также занимающиеся индивидуально-трудовой деятельностью.

Прием в члены Профсоюза производится по личному заявлению вступающего первичной профсоюзной организацией или уполномоченным ею органом простым большинством голосов при наличии кворума.

3.2. Учет членов Профсоюза ведется в первичной профсоюзной организации по месту основной работы. Кроме того на учет в указанные организации могут быть поставлены следующие члены Профсоюза, если они соблюдают Устав и регулярно уплачивают членские взносы:

а) по личному заявлению:

3.2.1. прекратившие трудовые отношения в связи с уходом на пенсию по возрасту или состоянию здоровья, а также в связи с сокращением штатов или ликвидацией предприятия;

б) по личному заявлению с согласия Центрального исполнительного органа:

3.2.2. работники предприятий иной отрасли;

3.2.3. занимающиеся индивидуально-трудовой деятельностью;

3.2.4. неработающие.

3.3. Члены Профсоюза, указанные в п.3.2.2. — 3.2.4, снимаются с учета в случае неуплаты ими членских взносов продолжительностью более трех месяцев, кроме членов Профсоюза, освобожденных в соответствии с настоящим Уставом от их уплаты (п.7.14.) или в отношении которых установлен иной порядок уплаты членских взносов (п.7.13.). Снятые с учета могут быть восстановлены вновь после погашения ими своей задолженности.

3.4. Профсоюзный стаж для вступивших в члены Профсоюза исчисляется со дня соответствующего решения, принятого правомочным органом.

В профсоюзный стаж включаются периоды:

3.4.1. временного неучастия в профсоюзной жизни в связи: с призывом члена Профсоюза на военную службу; нахождения в отпусках, установленных законодательством в связи с рождением и по уходу за ребенком; учебы, командировки по направлению администрации предприятия или Профсоюза; длительного лечения или ухода за больным членом семьи, подтвержденного медицинским учреждением;

3.4.2. стажа в составе иного профессионального союза при наличии подтверждающих документов, выданных и заверенных его Центральным исполнительным органом;

3.4.3. иные периоды по решению Президиума Центрального исполнительного органа Профсоюза.

3.5. При убытии из Профсоюза члену Профсоюза по его заявлению выдается справка, заверенная Председателем Профсоюза или иным уполномоченным им лицом, подтверждающая продолжительность профсоюзного стажа на день убытия.

3.6. Член Профсоюза имеет право:

3.6.1. избирать руководящие органы профсоюзной организации, в которой он состоит на учете, и быть делегированным для участия в избрании вышестоящих органов Профсоюза;

3.6.2. быть избранным в руководящие и иные выборные органы Профсоюза всех уровней;

3.6.3. участвовать в собраниях и других мероприятиях своей профорганизации, быть делегированным для участия в мероприятиях Профсоюза, свободно высказывать свое мнение, вносить предложения по любым вопросам его деятельности, в том числе и в средствах массовой информации;

3.6.4. принимать участие в собрании, конференции, съезде, в заседании выборных органов Профсоюза, на которых рассматриваются его жалоба, заявление, предложения, и в других случаях при рассмотрении на них вопросов, непосредственно его касающихся;

3.6.5. обращаться в органы Профсоюза для получения бесплатных консультаций, а также за защитой своих профсоюзных и социально-трудовых прав и гарантий, в том числе и за их защитой представителем Профсоюза в судебных органах;

3.6.6. приобретать на льготных условиях путевки на санаторно-курортное лечение и отдых в здравницы профсоюзов, санатории-профилактории, базы отдыха, детские оздоровительные лагеря, пользоваться учреждениями культуры, спортивными сооружениями профсоюзов, а также получать материальную помощь в случаях и в порядке, установленном соответствующим Положением Профсоюза;

3.6.7. пользоваться другими правами и гарантиями, установленными членам Профсоюза Положениями о их поощрении почетными наградами и званиями (п.3.10 "г" и "д" Устава), а также дополнительными для членов представительных органов работников, установленными законодательством, коллективными договорами и соглашениями.

3.7. Дополнительные права и гарантии членов Профсоюза в зависимости от продолжительности профсоюзного стажа:

а) при наличии профсоюзного стажа более 35 лет:

3.7.1. на правовую помощь и защиту трудовых прав и гарантий в судебных органах представителем Профсоюза или финансирование из его средств услуг адвоката;

3.7.2. на содействие Профсоюза в трудоустройстве в пределах отрасли по ходатайству исполнительного органа профорганизации;

б) при наличии профсоюзного стажа более 45 лет:

3.7.3. на освобождение от уплаты членских взносов.

3.8. Дополнительные права и гарантии членов Профсоюза, выполняющих профсоюзную работу в составе представительных органов работников:

а) независимо от стажа работы в составе представительных органов:

3.8.1. гарантируется защита от преследований в какой-либо форме со стороны работодателя;

3.8.2. наложение дисциплинарных взысканий, а также прекращение трудового договора по инициативе работодателя с основного места производственной работы не допускается без предварительного согласия местного органа по труду. Гарантия, касающаяся прекращения трудового договора по инициативе работодателя, сохраняется за членом Профсоюза в течение двух лет после окончания его выборных полномочий;

3.8.3. членам Профсоюза, избранным на выборные должности, после окончания их выборных полномочий предоставляется их прежняя работа (должность), а при ее отсутствии, другая равноценная работа (должность).

При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) администрация предприятия по прежнему месту работы, а в случае ее ликвидации — Профсоюз сохраняет за членом Профсоюза его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а при переквалификации или учебе — на срок до одного года;

б) со стажем работы в составе представительного органа не менее 10 лет и общим профсоюзным стажем не менее 35 лет предоставляется право:

3.8.5. на бесплатный профилактический осмотр в лечебно-профилактическом центре Профсоюза — каждые 3 года;

3.8.6. получать бесплатную путевку на санаторно-курортное лечение и отдых каждые пять лет, а при наличии соответствующей медицинской рекомендации — через каждые три года.

3.9. Член Профсоюза обязан:

3.9.1. соблюдать требования настоящего Устава;

3.9.2. ответственно относиться к общественным поручениям, направленным на выполнение решений, принятым высшими и исполнительными органами профорганизаций и Профсоюза;

3.9.3. соблюдать общепринятые нормы этики и морали, установленные правила на производстве, не допускать действий, направленных на подрыв или дискриминацию авторитета Профсоюза;

3.9.4. знать основные направления и принципы деятельности Профсоюза, активно содействовать пресечению неуставных действий членов Профсоюза, включая тех, кто занимает в Профсоюзе руководящие должности;

3.9.5. своевременно уплачивать членские взносы.

3.10. За активное участие в деятельности Профсоюза, содействие в выполнении задач его выборными органами, а также за многолетний стаж в профсоюзных рядах к члену Профсоюза могут быть применены следующие поощрения:

а) объявление благодарности;

б) снятие профсоюзного взыскания;

в) вручение Почетной грамоты;

г) награждение званием “Лауреат премии Профсоюза”;

д) присвоение звания “Почетный лидер Профсоюза”.

Право применения поощрений предоставляется.

3.10.1. указанных в пунктах “а” и “б” – высшим и исполнительным органам членских организаций и территориальных подразделений;

3.10.2. остальные поощрения – Центральному исполнительному органу Профсоюза по ходатайству высших или исполнительных органов структурных подразделений, Президиума Центрального исполнительного органа Профсоюза, Председателя Профсоюза.

3.11. Лауреатами премии Профсоюза (п.3.10 “г”) могут стать руководители хозяйственных или государственных органов, активно участвующие в социальном партнерстве, оказывавшие всяческое содействие деятельности представительных органов, повышению правовых прав и гарантий работников.

3.12. За нарушение положений настоящего Устава или возложенных в соответствии с ним обязанностей на членов Профсоюза могут быть наложены следующие взыскания:

- а) предупреждение;
- б) выговор;
- в) лишение ранее присвоенных профсоюзных званий;
- г) отстранение от профсоюзной деятельности сроком до одного месяца;
- д) исключение из Профсоюза.

3.13. Взыскание на членов Профсоюза может быть наложено в порядке и с соблюдением требований, установленных настоящим Уставом:

3.13.1. на членов Профсоюза, допустивших нарушение, может быть наложено только одно из указанных в пункте 3.12. взысканий. Право принятия решения о их наложении предоставляется высшему органу профсоюзной организации, членом которой он является;

3.13.2. решение о наложении взыскания “отстранение от профсоюзной деятельности” в отношении членов выборных органов, помимо указанного порядка, может быть принято Президиумом Центрального исполнительного органа и Председателем Профсоюза. При этом отстранение от профсоюзной деятельности членов Профсоюза, выполняющих проф-

союзную работу на платной основе, должно производиться с учетом требований действующего законодательства о труде;

3.13.3. решение о наказании члена Профсоюза должно приниматься в его присутствии и считается принятым, если за него проголосовало не менее двух третей присутствующих на собрании (заседании) при наличии кворума;

3.13.4. в случае отказа члена Профсоюза от участия в этом собрании (заседании) без уважительной причины решение о наложении на него взыскания может быть принято и в его отсутствие;

3.13.5. решение о наложении взыскания принимается непосредственно за обнаружением нарушения, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени отсутствия виновного по уважительным причинам;

3.13.6. взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения, а за допущенное членом Профсоюза нарушение, связанное с финансово-хозяйственной деятельностью — не позднее одного года со дня его совершения;

3.13.7. наложенное в указанном порядке на члена Профсоюза взыскание оформляется соответствующим постановлением исполнительного органа данной профсоюзной организации, с которым член Профсоюза, подвергнутый взысканию, должен быть ознакомлен под расписку;

3.13.8. наложенное в установленном порядке взыскание член Профсоюза вправе в двухмесячный срок обжаловать в профсоюзный орган вышестоящей профорганизации, а в случае, если принятое последним решение его не удовлетворяет — в Центральный исполнительный орган Профсоюза в месячный срок со дня получения им неудовлетворительного ответа;

3.13.9. исключенный из Профсоюза имеет право вступить в него вновь не ранее, чем через один год со дня принятия решения о его исключении. Данное правило распространяется также и на тех, кто исключен из другого профессионального союза;

3.13.10. срок действия взыскания, наложенного на члена Профсоюза, не может превышать одного года со дня его наложения. По истечении этого срока член Профсоюза считается не имеющим взысканий. Орган, наложивший взыскание, вправе снять его с члена Профсоюза досрочно, кроме взыскания, предусмотренного п. 3.12 "д". Поощрения к члену Профсоюза, имеющему взыскания, не применяются.

3.14. Взыскания, наложенные в соответствии с настоящим Уставом на членов Профсоюза, выполняющих профсоюзную работу на платной основе, не препятствуют применению к ним за данное нарушение дисциплинарных взысканий, предусмотренных действующим законодательством о труде.

IV. Принципы деятельности, организационное строение Профсоюза

4.1. Профсоюз строится и организует свою деятельность на основе следующих принципов:

4.1.1. добровольности вступления в Профсоюз, равноправия всех его членов и свободный выход из него;

4.1.2. коллегиальности и выборности профсоюзных органов;

4.1.3. свободы выбора своих представителей;

4.1.4. отчетности выборных органов перед своими избирателями, а также периодической отчетности перед вышестоящими профсоюзными органами в порядке и по формам, установленным Центральным исполнительным органом Профсоюза;

4.1.5. гласности принятых решений и результатов их выполнения;

4.1.6. свободы дискуссий при принятии решений;

4.1.7. соблюдения внутренней профсоюзной дисциплины, подчинения меньшинства большинству;

4.2. Организационная структура Профсоюза включает:

4.2.1. первичные профсоюзные организации и их исполнительные органы (представители);

4.2.2. территориальные (Каракалпакское, областные) профсоюзные объединения (представительства Профсоюза) и их исполнительные органы (представители);

4.2.3. Центральный исполнительный орган Профсоюза;

4.2.4. Председателя Профсоюза;

4.2.5. Центральную контрольно-ревизионную комиссию Профсоюза и контрольно-ревизионные комиссии территориальных подразделений, ревизионные комиссии первичных профсоюзных организаций.

4.3. Право внесения изменений в действующую структуру Профсоюза предоставляется высшему органу Профсоюза, а в случаях, предусмотренных настоящим Уставом (п.10.2), — Президиуму Центрального исполнительного органа.

4.4. Первичные профсоюзные организации Профсоюза создаются на предприятиях, в учреждениях и организациях (филиалах и структурных подразделениях) независимо от форм собственности, учебных заведениях при наличии не менее трех членов Профсоюза.

Решение о создании первичной профсоюзной организации и вхождении её в Профсоюз принимается учредительным собранием (конференцией) членов Профсоюза.

Внутри первичной профсоюзной организации могут создаваться цеховые профсоюзные организации (цехкомы) и профсоюзные группы (профгруппы);

4.5. Территориальные подразделения (Представительства Профсоюза) создаются на территории Каракалпакской республики и областей Узбекистана для объединения не менее трех первичных профсоюзных организаций.

Решение о создании территориальных подразделений принимает Президиум Центрального исполнительного органа Профсоюза.

4.6. Структура первичных и территориальных профсоюзных организаций, порядок ее изменения, полномочия их органов (представителей) определяются их Положениями, утвержденными их высшими органами на основе базового Положения о них, утвержденного Центральным исполнительным органом Профсоюза.

V. Полномочия Председателя Профсоюза, высших и исполнительных органов Профсоюза

5.1. Председатель профсоюза:

5.1.1. возглавляет Центральный исполнительный орган Профсоюза, одновременно является Председателем его Президиума и делегатом всех проводимых в Профсоюзе съездов, пленумов, конференций, собраний. Председатель Профсоюза подотчетен только высшему органу Профсоюза (съезду), несет персональную ответственность (дисциплинарную и материальную) за деятельность, осуществляемую Профсоюзом и его структурными подразделениями в точном соответствии с Уставом Профсоюза, его Программой действий и решениями съезда;

5.1.2. без доверенности действует от имени Профсоюза, представляет интересы его членов в хозяйственных структурах отрасли и государственных органах со статусом республиканского общественного объединения, открывает в учреждениях банка расчетные и другие счета, совершает юридические сделки в целях выполнения решений, принятых высшим или исполнительным органом Профсоюза;

5.1.3. организует работу исполнительных органов Профсоюза и его структурных подразделений по выполнению Программы действий Профсоюза и принятых ими в соответствии с ней решений;

5.1.4. определяет полномочия заместителей Председателя Президиума Центрального исполнительного органа Профсоюза;

5.1.5. в порядке, установленном Уставом, распоряжается денежными средствами и имуществом Профсоюза;

5.1.6. выполняет другие полномочия, определенные настоящим Уставом.

5.2. Высшими органами Профсоюза и его структурных подразделений являются:

5.2.1. для Профсоюза — съезд;

5.2.2. для территориальных профсоюзных организаций — конференция;

5.2.3. для первичных профсоюзных организаций — собрание (конференция).

5.3. Высший орган Профсоюза (съезд):

5.3.1. принимает решения о создании и прекращении деятельности Профсоюза и о дальнейшем использовании его средств и имущества;

5.3.2. утверждает Устав Профсоюза, Положение о Центральной контрольно-ревизионной комиссии, вносит в них изменения и дополнения в порядке, установленном Уставом;

5.3.3. определяет задачи по основным направлениям деятельности Профсоюза и принимает соответствующую Программу действий;

5.3.4. делегирует полномочия работодателя высшим и исполнительным органам Профсоюза в отношении выборных работников, выполняющих профсоюзную работу на платной основе, и других работников аппарата Профсоюза и его структурных подразделений;

5.3.5. дает оценку деятельности Председателя Профсоюза, Центральному исполнительному органу Профсоюза и Центральной контрольно-ревизионной комиссии по их отчетам за период выборных полномочий;

5.3.6. определяет количественный состав Центрального исполнительного органа Профсоюза и Центральной контрольно-ревизионной комиссии и форму голосования при избрании их членов;

5.3.7. избирает Председателя Профсоюза и Центральный исполнительный орган Профсоюза, определяет их полномочия;

5.3.8. избирает Центральную контрольно-ревизионную комиссию Профсоюза и определяет ее полномочия;

5.3.9. принимает решения о вхождении на конкретных условиях в состав других общественных объединений, избирает для участия в них своих представителей и определяет их полномочия;

5.3.10. выполняет другие полномочия, определенные настоящим Уставом.

5.4. Высший орган структурных подразделений Профсоюза (конференция, собрание):

5.4.1. принимает решение о создании или прекращении деятельности данного структурного подразделения Профсоюза (кроме территориальных подразделений) и о дальнейшем использовании его средств и имущества, а также о выходе из состава Профсоюза в порядке, установленном Уставом (п.10.2);

5.4.2. конкретизирует задачи по основным направлениям деятельности, определенным Программой действия Профсоюза;

5.4.3. дает оценку деятельности действовавшему исполнительному органу и контрольно-ревизионной (ревизионной) комиссии данного структурного подразделения по их отчетам за период выборных полномочий;

5.4.4. определяет количественный состав выборных органов и форму голосования при избрании их членов;

5.4.5. избирает исполнительный орган, его руководителя и заместителей;

5.4.6. избирает контрольно-ревизионную (ревизионную) комиссию и определяет ее полномочия;

5.4.7. выполняет другие полномочия, определенные настоящим Уставом.

5.5. Высшие органы Профсоюза и его территориальных структурных подразделений (съезд, конференция) проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет, а высшие органы первичных профсоюзных организаций (собрание) — не реже одного раза в год.

Право принятия решения о созыве съезда, конференции, собрания, в том числе и внеочередных, предоставляется соответствующим исполнительным органам, которые кроме как по своей инициативе, обязаны принять такое решение и обеспечить его выполнение по требованию соответствующих ревизионных комиссий, а также по требованию:

5.5.1. 1/3 членов данной профсоюзной организации — о созыве собрания (конференции);

5.5.2. 1/3 членских организаций данного территориального подразделения — о созыве конференции;

5.5.3. 1/3 территориальных подразделений — о созыве съезда;

5.5.4. вышестоящего выборного органа, которому данный исполнительный орган подотчетен;

5.5.5. Председателя Профсоюза о созыве высших органов Профсоюза и всех его структурных подразделений (съезда, конференции, собрания).

5.6. Высшие органы считаются правомочными (имеющими необходимый кворум), если они проводятся при участии в работе:

5.6.1. собрания — не менее половины членов профсоюзной организации;

5.5.2. конференции, съезда — не менее двух третей избранных делегатов.

5.7. Решения собрания, конференции, съезда считаются правомочными, если оно поддержано (принято) при наличии кворума большинством голосов, участвующих в собрании, конференции, съезде, а по вопросам, непосредственно предусмотренным настоящим Уставом, — не менее двух третей голосов (п.3.13.3, 9.2, 10.1, 10.2. Устава).

5.8. В период между собранием, конференцией, съездом руководство деятельностью Профсоюза осуществляют исполнительные органы (представители) и Председатель Профсоюза. Председатель Профсоюза и все исполнительные органы (представители) являются выборными, избираемыми высшими органами на срок полномочий продолжительностью 5 лет.

5.8.1. в первичных профсоюзных организациях — профсоюзный комитет, а в профсоюзных организациях менее 15 членов профсоюза — профсоюзные представители;

5.8.2. в территориальных объединениях (представительствах) — объединенные профсоюзные комитеты (советы, представительства);

5.8.3. в Профсоюзе — Председатель Профсоюза и Центральный исполнительный орган.

5.9. Центральный Исполнительный орган Профсоюза, а также исполнительные органы крупных территориальных и первичных профсоюзных организаций для ведения текущей работы избирают Президиум и определяют его полномочия.

5.10. Выборы в состав исполнительных органов Профсоюза и его структурных подразделений производятся в соответствии с Положением “О проведении отчетов-выборов в профсоюзных органах”, утвержденным Центральным исполнительным органом Профсоюза.

5.11. Наравне с основным составом исполнительных органов высшие органы (собрание, конференция, съезд) избирают резервный состав соответствующего исполнительного органа в количестве одной трети основного состава, избрание которого имеет целью подготовку членов резервного состава к работе в профсоюзных органах, а также для замещения вышедших из основного состава членов исполнительных органов.

Члены резервного состава исполнительных органов вправе присутствовать на заседаниях исполнительных органов с правом совещательного голоса.

5.12. Выборам руководителей (заместителей) исполнительных органов Профсоюза и его структурных подразделений, а также ревизионных комиссий предшествует предвыборная компания, организуемая Профсоюзом не позднее, чем за два месяца до проведения отчетно-выборных собраний, конференций и трех месяцев — до проведения съезда, включающая в себя:

5.12.1. выдвижение и регистрацию кандидатов на должность руководителя (заместителя) исполнительных органов, ревизионных комиссий;

5.12.2. проведение предвыборных мероприятий.

Выдвижение кандидатов и выборы остальных членов исполнительных органов, ревизионных комиссий и резервного состава осуществляется непосредственно на отчетно-выборных собраниях, конференциях, съезде.

5.13. Выдвижение кандидатов на указанные в п.5.12. руководящие должности может осуществляться в следующем порядке:

5.13.1. путем выдвижения персональной кандидатуры каждым членом Профсоюза, в том числе и выполняющим эту работу, срок полномочий которого на данной должности истекает;

5.13.2. путем принятия решения о выдвижении конкретной кандидатуры высшим или исполнительным органом данной профорганизации;

5.13.3. путем выдвижения конкретной кандидатуры исполнительным органом вышестоящей профорганизации.

5.14. Всех кандидатов, соответствующих необходимым требованиям для выполнения данной работы, регистрирует избирательная комиссия, порядок создания и полномочия которой определяются Положением "О проведении отчетов-выборов в профсоюзных органах", утвержденным Центральным исполнительным органом.

В период предвыборной кампании каждый зарегистрированный кандидат пользуется равными правами.

5.15. Выдвижение и регистрация кандидатов прекращается не позднее одной недели, а на должность Председателя Профсоюза — не позднее двух недель до начала выборов.

5.16. Кандидатами на руководящие должности могут являться члены Профсоюза, достигшие ___ лет. В выборах не могут участвовать психически больные, признанные судом недееспособными, направленные по решению суда в места принудительного лечения, в отношении которых возбуждено уголовное дело, а также при наличии других ограничений, предусмотренных Положением о соответствующем структурном подразделении.

5.17. В период проведения избирательной кампании каждый кандидат, зарегистрированный в установленном порядке, вправе:

5.17.1. вести агитационно-пропагандистскую работу в пользу своей кандидатуры;

5.17.2. требовать от действующего исполнительного органа в пределах норм и в порядке, установленном Положением, создания условий и организацию встреч со своими избирателями как в коллективном, так и в индивидуальном порядке;

5.17.3. знакомиться с включенными в проект трудового договора условиями труда будущих правоотношений на данной выборной должности.

5.18. Споры, связанные с выдвижением, регистрацией и соблюдением прав кандидатов в предвыборной кампании, рассматриваются в Центральной избирательной комиссии или в суде.

5.19. Полномочия исполнительных органов Профсоюза и структурных подразделений, их количественный состав, а также полномочия их членов определяются настоящим Уставом и конкретизируются их высшими органами (на съезде, конференции, собрании) в соответствующих Положениях, разработанных на основе базовых Положений о них, а закрепленные за ними правовые полномочия работодателя по отношению к выборным работникам, выполняющим профсоюзную работу на платной основе и других работников их аппаратов, кроме того, — в разделе VIII настоящего Устава.

5.20. Полномочия членов исполнительных органов Профсоюза и структурных подразделений, выполняющих возложенные на них обязанности на платной основе, определяются, кроме того, должностными инструкциями, утвержденными Президиумом Центрального исполнительного органа Профсоюза и трудовыми договорами, заключенными с ними в порядке, установленном действующим законодательством о труде.

5.21. Исполнительные органы Профсоюза и его структурных подразделений в целях обеспечения качественного выполнения уставных целей и задач вправе привлекать на платной основе аппарат специалистов и служащих, в том числе и службы правовой помощи в пределах численности штатного расписания, утверждаемого на каждый новый период выборных полномочий соответствующим высшим органом Профсоюза и его структурных подразделений в зависимости от их финансовых возможностей.

5.22. Заседания исполнительных органов считается правомочным при участии в их работе не менее половины членов данного органа из расчета избранных в его состав, включая выбывших.

5.23. Члены исполнительных органов за нарушение требований настоящего Устава или возложенных на них обя-

занностей (поручений) могут быть выведены из их состава (освобождены от занимаемой должности) по решению органа, их избравшего, с соблюдением правил наложения профсоюзных взысканий, установленных п.3.13. настоящего Устава, а выполняющие эти обязанности на платной основе, кроме того — с соблюдением действующего законодательства о труде.

Решение о выходе из состава исполнительного органа по инициативе самого члена исполнительного органа принимает данный исполнительный орган.

5.24. Довыборы новых членов в состав исполнительных органов вместо выбывших производятся в том же порядке, как и их выборы, а из числа резервного состава кандидаты в члены исполнительного органа могут вводиться в его основной состав по решению исполнительного органа вышестоящей профсоюзной организации.

Довыборы в основной состав Центрального исполнительного органа производятся из числа кандидатов резервного состава по решению Президиума Центрального исполнительного органа.

5.25. Центральный исполнительный орган Профсоюза.

(В данном подразделе определяются полномочия данного исполнительного органа по выполнению утвержденной высшим органом Профсоюза (съездом) Программы действий Профсоюза и других принятых высшим органом решений, а также его полномочия по внутренним организационным вопросам и по общему руководству структурными подразделениями).

5.26. Исполнительный орган территориальных организаций Профсоюза.

(В данном подразделе определяются полномочия данного исполнительного органа по выполнению возложенных на него уставных задач и функций и других, принятых Центральным исполнительным органом решений, а также его полномочия по внутренним организационным вопросам и по общему руководству первичными профсоюзными организациями, входящими в его структуру).

5.27. Исполнительный орган первичных профсоюзных организаций (профсоюзный комитет, профсоюзные представители):

5.27.1. осуществляет общее руководство профсоюзной организацией, представляет трудовые и социально-экономические интересы ее членов, а при избрании его трудовым коллективом своим представительным органом, — и остальных работников предприятия, на базе которого он создан;

5.27.2. формирует постоянные и временные комиссии, определяет каждой из них задачи и полномочия по соответствующим направлениям деятельности профорганизации, возложенных на нее Уставом и Положением о ней;

5.27.3. принимает решения, направленные на выполнение задач и функций профорганизации, а также на выполнение решений вышестоящих исполнительных органов, и организует контроль за их выполнением;

5.27.4. утверждает состав представителей во главе с Председателем профсоюзного комитета и наделяет их соответствующими полномочиями для организации и ведения переговорного процесса с представителями работодателя в период подготовки проекта и заключения коллективного договора, при подготовке и утверждении иных локальных актов, а также для решения других вопросов, направленных на развитие и совершенствование социального партнерства на уровне предприятия;

5.27.5. рассматривает проекты локальных актов, подготовленные работодателем совместно с представителями профкома, а также иные решения работодателя, затрагивающие трудовые права и гарантии работников, и при признании их соответствующими действующему законодательству и коллективному договору дают свое согласие на их применение (вступление в законную силу);

5.27.6. утверждает состав представителей в комиссию по трудовым спорам, уполномоченного по охране труда и других представителей службы правовой помощи членам профсоюза, обеспечивают необходимые условия для осуществ-

ления ими возложенных на них законодательством защитных функций;

5.27.7. рассматривает обращения работодателя и не позднее десятидневного срока дают ему мотивированный ответ в письменной форме, в том числе свое согласие или несогласие на прекращение трудового договора с работниками предприятия по инициативе работодателя, если такое согласие предусмотрено коллективным договором (соглашением);

осуществляет контроль за его выполнением;

5.27.8. рассматривает трудовые споры по вопросам, связанным с установлением новых или изменением существующих условий труда (часть первая ст.280 ТК);

5.27.9. принимает решение о созыве профсоюзного собрания (конференции);

5.27.10. организует учёт членов профсоюза и обучение профсоюзного актива;

5.27.11. определяет структуру первичной профсоюзной организации, принимает решение о создании цеховых организаций и профгрупп;

5.27.12. определяет порядок и сроки проведения предвыборной компании, отчётно-выборного собрания (конференции) в профсоюзной организации;

5.27.13. определяет конкретные права и обязанности руководителей профсоюзного комитета, цеховых комитетов и профгрупп;

5.27.14. распоряжается финансовыми средствами в пределах суммы, остающейся в распоряжении профкома;

5.27.15. осуществляет другие полномочия, предусмотренные настоящим Уставом и Положением о данной профорганизации.

VI. Центральная и контрольно-ревизионные (ревизионные) комиссии, их функции и полномочия

6.1. Центральная и контрольно-ревизионные (ревизионные) комиссии самостоятельны в своей деятельности, вы-

полняют свои функции и задачи в соответствии с законодательством, настоящим Уставом и соответствующими Положениями о них. Они подотчетны только высшим органам, их избравшим.

6.2. Контрольно-ревизионные (ревизионные) комиссии структурных подразделений Профсоюза (в первичной профсоюзной организации, объединяющей менее 15 членов профсоюза, — казначей) избираются на собраниях, конференциях соответствующего структурного подразделения, а Центральная контрольно-ревизионная комиссия — на съезде Профсоюза на срок полномочий, установленный Уставом для соответствующего исполнительного органа.

6.3. Членами Центральной и контрольно-ревизионных (ревизионных) комиссий не могут быть лица, являющиеся членами соответствующих исполнительных органов Профсоюза, а также штатные работники аппаратов этих органов.

6.4. Распределение полномочий между членами Центральной и контрольно-ревизионных (ревизионных) комиссий производится на первом заседании указанных комиссий.

6.5. Центральная контрольно-ревизионная комиссия Профсоюза осуществляет ежегодные ревизии и проверки деятельности исполнительных органов Профсоюза любых уровней, оказывает методическую помощь контрольно-ревизионным (ревизионным) комиссиям структурных подразделений, разрабатывает рекомендации и дает разъяснения по вопросам проведения проверок и ревизий финансово-хозяйственной деятельности соответствующих исполнительных органов Профсоюза.

6.6. Контрольно-ревизионная комиссия территориальных организаций Профсоюза осуществляет контроль за финансовой деятельностью исполнительных органов данного территориального подразделения и входящих в него первичных профсоюзных организаций, проводит ревизии и проверки их финансово-хозяйственной деятельности, дает разъяснения по вопросам их проведения ревизионным комиссиям первичных организаций Профсоюза.

6.7. Ревизионная комиссия первичных организаций Профсоюза осуществляет контроль за финансовой деятельностью исполнительного органа данной организации.

6.8. Решения и акты Центральной и контрольно-ревизионных (ревизионных) комиссий обязательны к рассмотрению и принятию по ним мер соответствующими исполнительными органами Профсоюза и его структурных подразделений в месячный срок.

6.9. Члены Центральной и контрольно-ревизионных (ревизионных) комиссий принимают участие в работе заседаний соответствующих исполнительных органов с правом совещательного голоса.

VII. Средства и имущество Профсоюза

7.1. Профсоюз может иметь в собственности здания, сооружения, жилищный фонд, оборудование, транспортные и технические средства, инвентарь, имущество культурно-просветительного и оздоровительного назначения, денежные средства, ценные бумаги, предприятия и хозяйства и иное имущество, необходимое для материального обеспечения деятельности, предусмотренной Уставом.

7.2. Профсоюз вправе учреждать или выступать соучредителем средств массовой информации, осуществлять издательскую деятельность в соответствии с действующим законодательством о печати и других средствах массовой информации, а также в установленном порядке осуществлять производственно-хозяйственную, внешнеэкономическую деятельность, создавать банки, страховые и акционерные общества, компании, общественные и совместные предприятия, формировать целевые фонды.

7.3. Денежные средства Профсоюза формируются из вступительных и членских взносов, добровольных взносов и пожертвований; поступлений от проведения мероприятий, лотерей, доходов от производственной, хозяйственной и издательской деятельности, а также других, не запрещенных законом поступлений. Профсоюз исполь-

зует свои средства на обеспечение своей деятельности и расходует их в соответствии с бюджетом, утверждаемым Центральным исполнительным органом Профсоюза.

7.4. Профсоюз в лице его высшего органа является собственником денежных средств и имущества, сформированного в соответствии с требованиями настоящего Устава.

7.5. Структурные подразделения Профсоюза пользуются и распоряжаются денежными средствами и имуществом, выделенными им Профсоюзом и хозяйственными органами для выполнения уставных целей и задач на правах оперативного управления. Конкретные полномочия, определяющие порядок пользования и распоряжения денежными средствами и имуществом, определяются Положением о данном структурном подразделении и соответствующей сметой расходов, утверждаемых Президиумом Центрального исполнительного органа Профсоюза.

7.6. На членские организации возлагается сбор от членов Профсоюза вступительных и членских взносов, которые направляются ими в единую кассу Профсоюза. Часть этих взносов в размере, ежегодно устанавливаемом Центральным Исполнительным органом Профсоюза, членские организации оставляют в своем распоряжении и расходуют в соответствии со сметой, утверждаемой их высшим органом.

7.7. Помимо оставшихся в их распоряжении денежных средств от членских взносов, в целях содействия членским организациям в осуществлении ими уставных задач Президиум Центрального исполнительного органа Профсоюза вправе в индивидуальном порядке полностью или частично освободить на определенный период конкретную членскую организацию от обязанности перечисления в общую кассу Профсоюза вступительных и членских взносов.

7.8. Денежные средства и имущество, приобретенные структурными подразделениями в результате осуществления ими деятельности, разрешенной настоящим Уставом, поступают в их самостоятельное распоряжение и учитываются на отдельном балансе.

7.9. Члены Профсоюза не отвечают своими средствами и имуществом по обязательствам Профсоюза и его структурных подразделений, как и последние — по обязательствам членов Профсоюза.

Структурные подразделения не отвечают своими средствами и имуществом по обязательствам Профсоюза, а Профсоюз — по обязательствам структурных подразделений, кроме случаев, когда такие обязательства были приняты последними непосредственно перед членами Профсоюза.

7.10. Контроль за поступлением и расходованием денежных средств и использованием имущества осуществляют Центральная и контрольно-ревизионные (ревизионные) комиссии, избранные в порядке, установленном настоящим Уставом.

7.11. Вступительные и членские взносы устанавливаются в размере одного процента месячной заработной платы (стипендии).

7.12. Неработающие пенсионеры, лица, временно прекратившие работу по уважительным причинам, уплачивают членские взносы в размере одного процента установленной в Республике минимальной пенсии, заработной платы.

7.13. Лица, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью, могут уплачивать членские взносы один раз в год в размере одного процента от суммы, указанной ими в декларации доходов.

7.14. От уплаты членских взносов освобождаются члены Профсоюза:

7.14.1. студенты, не получающие стипендии;

7.14.2. женщины, находящиеся в отпусках в связи с рождением ребенка;

7.14.3. члены Профсоюза, имеющие профсоюзный стаж 45 лет;

7.14.4. другие члены Профсоюза, по решению Президиума Центрального исполнительного органа Профсоюза;

7.15. Выбывшим или исключенным их Профсоюза сумма уплаченных членских взносов не возвращается.

VIII. Правовые полномочия высших и исполнительных органов Профсоюза

8.1. Профсоюз и входящие в его состав структурные подразделения (первичные и территориальные профсоюзные организации) в лице своих исполнительных органов, зарегистрированные в качестве юридических лиц, пользуются правами и выполняют обязательства, возложенные на юридических лиц законодательством и настоящим Уставом, имеют расчетный счет в банке, а также свою печать и штамп по образцам, утвержденным высшим органом Профсоюза или уполномоченным им органом.

8.2. Высший орган Профсоюза, являясь собственником имущества и денежных средств Профсоюза и его структурных подразделений, в соответствии с действующим законодательством о труде в отношении выборных профсоюзных работников, выполняющих профсоюзную работу на платной основе и других наемных работников, обладает полномочиями работодателя, которые осуществляются им непосредственно или через уполномоченные им органы в следующем порядке:

В а р и а н т № 1

(в котором полномочия работодателя по отношению к руководителям структурных подразделений высший орган Профсоюза делегирует их высшим органам)

8.2.1. в отношении Председателя Профсоюза полномочия работодателя возлагаются на Президиум Центрального исполнительного органа Профсоюза в лице уполномоченного представителя высшим органом Профсоюза;

8.2.2. в отношении заместителей Председателя Президиума Центрального исполнительного органа Профсоюза полномочия работодателя возлагаются на Президиум Центрального исполнительного органа Профсоюза в лице его руководителя;

8.2.3. Президиум Центрального исполнительного органа Профсоюза при реализации полномочий работодателя по вопросам, касающимся: прекращения трудового договора по инициативе Профсоюза с Председателем Профсоюза, заместителями Председателя Президиума Центрального исполнительного органа Профсоюза; привлечения их к дисциплинарной и материальной ответственности; изменения условий труда и по другим вопросам, указанным непосредственно в заключенном с ними трудовом договоре, вправе принимать решения только с согласия органов, избравших их на соответствующую должность;

8.2.4. в отношении руководителя (представителя) территориальной или первичной профсоюзной организации (представительства), его заместителей полномочия работодателя возлагаются на высший орган соответственно территориальной или первичной профсоюзной организации в лице руководителя вышестоящей профсоюзной организации;

8.2.5. решения высших органов в отношении указанных в настоящем пункте руководителей или иного органа, избравшего их на выборную должность, считается принятым, если оно поддержано не менее, чем двумя третями голосов при наличии кворума.

В а р и а н т № 2

(в котором полномочия работодателя по отношению к руководителям структурных подразделений высший орган Профсоюза делегирует выборному органу вышестоящей профорганизации)

8.2.1. в отношении Председателя Профсоюза, заместителей Председателя Президиума Центрального исполнительного органа Профсоюза, руководителей территориальных исполнительных органов (Представительств) и их заместителей полномочия работодателя возлагаются на Президиум Центрального исполнительного органа Профсоюза в лице его руководителя, а в отношении Председателя Профсоюза — в лице уполномоченного высшим органом Профсоюза;

8.2.2. в отношении Председателей профсоюзных комитетов (представителей) первичных профсоюзных организаций и их заместителей полномочия работодателя возлагаются на исполнительные органы территориальных профорганизаций, в организационную структуру которого они входят в лице их руководителей;

8.2.3. исполнительные органы, наделенные полномочиями работодателя, при их реализации по вопросам, касающимся прекращения трудового договора по инициативе Профсоюза со всеми указанными в п. 8.2.1. и 8.2.2. выборными работниками, а также привлечения их к дисциплинарной и материальной ответственности, изменения условий труда и по другим вопросам, указанным непосредственно в заключенных с ними трудовых договорах, вправе принимать соответствующее решение только с согласия органа, избравшего их на данную выборную должность;

8.2.4. решение высших органов в отношении указанных в настоящем пункте руководителей или иного органа, избравшего их на выборную должность, считается принятым, если оно поддержано не менее, чем двумя третями голосов при наличии кворума.

8.3. Хранение и ведение кадровых документов, а также выполнение всех других действий, связанных с кадровыми вопросами, возлагается на уполномоченных представителей, выступающих в лице соответствующего органа, наделенного полномочиями работодателя. Создание им для этого условий, предусмотренных законодательством, обеспечивает соответствующий выборный орган.

8.4. Президиуму Центрального исполнительного органа Профсоюза, а также исполнительным органам всех структурных подразделений в лице их руководителей делегированы полномочия работодателя по отношению к специалистам и служащим их аппаратов и другим работникам профорганизаций, назначенных для ее выполнения на платной основе, кроме лиц, указанных в п. 8.5, настоящего раздела.

8.5. Полномочия работодателя по отношению к начальникам отделов или других работников аппарата, выполнение

трудовых обязанностей которыми совмещается с выполнением обязанностей заместителя руководителя профорганизации, возлагается на орган, избравший их на эту выборную должность в лице руководителя данной профорганизации.

8.6. Полномочия работодателя по отношению к техническому обслуживающему персоналу аппаратов всех исполнительных органов возлагаются на их руководителей.

8.7. Исполнительные органы и их руководители в пределах полномочий, закрепленных за ними настоящим Уставом и Положениями о них, при укомплектовании штатного аппарата, утвержденного в установленном Уставом порядке на период их выборных полномочий, вправе на этот период привлекать наемных работников на основе заключенного с ними срочного трудового договора, который может быть прекращен в связи с истечением срока договора (п.3 ст.97 ТК) при условии, если занимаемая ими должность не предусмотрена штатным расписанием на следующий период выборных полномочий. Данное условие не распространяется на должность главного бухгалтера или иного работника, выполняющего его функции, прекращение трудового договора с которыми по окончании срока договора производится по общим правилам, установленным законодательством.

8.8. Высшие и исполнительные органы Профсоюза и его структурных подразделений вправе принять решение о направлении в суд иска в защиту избранного ими руководителя и других членов выборных органов, а также о финансировании связанных с этим расходов, если считают, что его освобождение (отстранение) от занимаемой должности, привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности произведено с нарушением действующего законодательства, настоящего Устава или условий заключенного с ним трудового договора.

IX. Порядок внесения изменений и дополнений в Устав Профсоюза

9.1. Изменения и дополнения в Устав Профсоюза вправе вносить только высший орган Профсоюза или Цент-

ральный исполнительный орган в случаях, предусмотренных настоящим Уставом.

9.2. Решение о внесении изменений и дополнений в Устав считается принятым, если за него проголосовало не менее двух третей делегатов, участвующих в заседании съезда, пленума.

Х. Прекращение (запрещение) деятельности Профсоюза, ликвидация, реорганизация его структурных подразделений, выход из состава Профсоюза, приостановление полномочий выборных органов Профсоюза

10.1. Деятельность Профсоюза может быть прекращена (запрещена) решением высшего органа Профсоюза или Верховного суда по представлению Генерального прокурора. Данное решение Верховного Суда возможно только в случаях, когда деятельность Профсоюза противоречит Конституции Республики Узбекистан.

Решение съезда о прекращении деятельности Профсоюза считается принятым, если за него проголосовало не менее двух третей делегатов, принимавших в нем участие.

При прекращении деятельности Профсоюза средства и имущество, оставшееся после погашения всех задолженностей в порядке, установленном законодательством для юридических лиц, направляется на цели, определенные решением съезда.

10.2. Ликвидация, реорганизация структурных подразделений Профсоюза допускается в случаях, когда имеет место соответствующая ликвидация, реорганизация хозяйственных структур, на базе которых созданы данные структурные подразделения, и в других случаях, когда это необходимо для эффективной организации и ведения социального партнерства.

Решение о ликвидации и реорганизации структурных подразделений и об использовании их средств и имущества принимает Центральный исполнительный орган Профсоюза с соблюдением требований действующего законодательства в указанных случаях.

Решение о выходе из состава Профсоюза может быть принято только высшим органом данного структурного подразделения (кроме территориальных структурных подразделений). Президиум Центрального исполнительного органа должен быть уведомлен о соответствующем решении высшего органа с приложением копии протокола собрания (конференции) не позднее, чем за один месяц до выхода из состава Профсоюза.

Решение высшего органа о выходе из состава Профсоюза считается принятым, если за него проголосовало не менее двух третей членов (делегатов), участвующих в собрании (конференции).

10.3. В случаях, когда деятельность исполнительных органов структурных подразделений явно не соответствует уставной деятельности Профсоюза (направлена на разрушение нравственных устоев и гуманных ценностей, а также имеющих целью противозаконное изменение конституционного строя, пропаганду войны, насилия и жестокости, разжигания всех видов вражды, ведущей к расколу общества, использование профсоюзных средств явно не на уставные цели и задачи и другие, запрещенные законодательством или Уставом деяния), Председатель Профсоюза, Президиум Центрального исполнительного органа Профсоюза или высший орган данного структурного подразделения вправе приостановить деятельность этого исполнительного органа сроком до одного месяца с замораживанием на этот срок счета в банке и соответствующим уведомлением об этом по месту его регистрации, а также руководства предприятия, на базе которого создано данное структурное подразделение.

Руководство данным подразделением в этот период передается в прямое правление Председателю Профсоюза или иному члену Профсоюза, полномочия которого оформляются соответствующей доверенностью, выданной и заверенной Председателем Профсоюза.

Приостановление деятельности исполнительного органа в иных (не предусмотренных настоящим пунктом) случаях не допускается и может быть обжаловано в судебном порядке.

Соколов Евгений Александрович

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЩЕСТВЕННЫХ
ОБЪЕДИНЕНИЙ**

*Практическое пособие по трудовому
законодательству для общественных объединений*

Издательство «ZAR QALAM». Ташкент, ул. Навои, 30.

Редактор *Б. Голендер*

Художник *Ш. Ходжаев*

Технический редактор *У. Ким*

Компьютерная верстка *Л. Абкеримова*

Подписано в печать 09.09.05. Формат 86x108^{1/32}.
Гарнитура «Таймс». Печать офсетная. Печ. л. 17,5.
Тираж 1500. Заказ № 142. Цена договорная.

Отпечатано в ООО «Амаргинт». Ташкент, ул. Х. Байкаро, 41.



“ZAR QALAM”

