**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

# Ставропольская краевая организация

|  |  |
| --- | --- |
| logo |  |
| ***Серия:******«Правовая работа»*** |
| ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**С ПРЕДСЕДАТЕЛЕМ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**  (Рекомендации по заключению,примерные формы трудового договора и дополнительного соглашения)

|  |
| --- |
|  |
| **Ставрополь 2014 год** |

 |

**РЕКОМЕНДАЦИИ**

**по заключению трудового договора с председателем**

**профсоюзной организации[[1]](#footnote-1)**

**I. Общие положения**

1. Рекомендации по заключению трудового договора с председателем профсоюзной организации (далее – Рекомендации) разработаны в соответствии с пунктом 3 статьи 15 Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее соответственно – Устав Профсоюза, Профсоюз) в целях оказания методической помощи при заключении и оформлении трудового договора с председателем профсоюзной организации.

В настоящих Рекомендациях используются следующие основные понятия:

председатель профсоюзной организации (далее - председатель) – физическое лицо, которое избрано в соответствии с уставными документами на выборную должность на оплачиваемую работу и осуществляет руководство профсоюзной организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа;

профсоюзная организация – территориальная (местная – городская, районная), первичная профсоюзная организация с правами территориальной, являющаяся в соответствии с пунктом 2 статьи 13 Устава Профсоюза, уставными документами структурным подразделением Профсоюза;

работодатель - юридическое лицо (профсоюзная организация), вступившее в трудовые отношения с работником (председателем);

уставные документы – Устав Профсоюза, положение о территориальной организации Профсоюза, положение о первичной профсоюзной организации, а также решения руководящих органов Профсоюза, профсоюзной организации.

2. В соответствии со статьей 67 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 28.06.2014 г. № 199-ФЗ) (далее – ТК РФ) трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (примерные формы трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору с председателем профсоюзной организации прилагаются к настоящим Рекомендациям – приложения № 1 и № 2).

3. Содержание трудового договора составляет совокупность его условий, которые состоят из обязательных и дополнительных условий.

4. К обязательным условиям при заключении или оформлении трудового договора с председателем профсоюзной организации согласно статье 57 ТК РФ относятся: место работы, трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием); дата начала работы и срок полномочий председателя (срок трудового договора); условия оплаты труда; режим рабочего времени и времени отдыха; условие об обязательном социальном страховании председателя; другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Трудовой договор может содержать и дополнительные условия, конкретизирующие обязательства сторон и устанавливаемые в договорном порядке, к которым могут относиться, в частности, условия о видах дополнительного социального страхования (медицинского, социального, пенсионного, в том числе негосударственного пенсионного страхования), об улучшении социально-бытовых условий председателя и членов его семьи, об уточнении применительно к условиям работы председателя прав и обязанностей председателя и профсоюзной организации, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. Трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий председателя, установленных трудовым законодательством. Невключение в трудовой договор каких-либо прав и (или) обязанностей председателя и профсоюзной организации, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также вытекающих из условий коллективного договора, соглашения, не может рассматриваться как отказ сторон от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

7. В соответствии с частью первой статьи 57 ТК РФ в письменной форме трудового договора должны быть указаны следующие сведения:

фамилия, имя, отчество председателя и наименование работодателя – профсоюзной организации в соответствии с уставными документами, т.е. полное наименование сторон - «работодателя» и «работника»;

сведения о документах, удостоверяющих личность председателя (паспорт);

идентификационный номер налогоплательщика (ИНН профсоюзной организации как юридического лица);

сведения о представителе профсоюзной организации, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями (фамилия, имя, отчество; должность уполномоченного лица; документ, предоставляющий соответствующие полномочия – постановление конференции (собрания), постоянно действующего выборного коллегиального профсоюзного органа)[[2]](#footnote-2);

место и дата заключения трудового договора.

При этом недостающие сведения могут быть внесены непосредственно в текст трудового договора, тогда как недостающие условия должны определяться приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

8. Учитывая особенности правового положения профсоюзных организаций, от имени «работодателя» - профсоюзной организации трудовой договор подписывает лицо, уполномоченное соответствующим руководящим органом профсоюзной организации.

В соответствии со статьей 20 ТК РФ права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются органами управления юридического лица (профсоюзной организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами профсоюзной организации и локальными нормативными актами.

Полномочие на подписание трудового договора с председателем от имени профсоюзной организации устанавливается решением соответствующего руководящего органа профсоюзной организации: конференции, собрания первичной профсоюзной организации, постоянно действующего выборного коллегиального органа, в котором указывается лицо, которое наделяется правом подписать трудовой договор с председателем на определенных условиях (например, председательствующий на конференции (собрании), член постоянно действующего выборного коллегиального органа).

Условия трудового договора с председателем (обязательные и дополнительные) определяются в соответствии с пунктом 3 статьи 15 Устава Профсоюза соответствующими выборными коллегиальными профсоюзными органами.

9. В трудовом договоре должна быть указана дата, когда председатель избран конференцией (собранием) на должность председателя профсоюзной организации со ссылкой на дату и номер постановления об избрании. Указание на дату избрания является обязательным условием договора, так как это связано с исчислением срока полномочий председателя, а значит, и срока трудового договора.

Обязательным условием трудового договора является также дата начала работы, которая может не совпадать с датой заключения трудового договора.

Датой начала работы председателя может являться дата избрания на должность или следующий за датой избрания день, если иное не предусмотрено при избрании (постановлением об избрании).

10. Статьей 59 ТК РФ установлено, что с работником заключается срочный трудовой договор в случае избрания его на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу. Следовательно, трудовые отношения в этом случае возникают на основании трудового договора в результате избрания на должность.

Трудовой договор с председателем является срочным трудовым договором и заключается на срок полномочий председателя, определенный уставными документами. При этом полномочия председателя могут быть прекращены по определенным основаниям до истечения установленного уставными документами срока полномочий, т.е. срочный трудовой договор может быть прекращен досрочно.

11. Трудовым законодательством установлен исчерпывающий перечень документов, предъявляемых лицом, поступающим на работу, при заключении трудового договора: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

**II. Права и обязанности председателя и профсоюзной организации**

12. В содержании письменной формы трудового договора необходимо определить права и обязанности председателя и профсоюзной организации.

Согласование и четкое определение прав и обязанностей председателя и профсоюзной организации создает определенность относительно содержания трудовой функции и объема выполняемых должностных обязанностей, возможность правильного решения спорных вопросов, способствует эффективной организации труда.

13. Права и обязанности работника и работодателя могут быть как общими, так и дополнительными, характерными только для каждой из сторон трудового договора.

Профсоюз на основе законодательства Российской Федерации самостоятельно определяет перечень, объем и содержание своих прав и обязанностей, которые он предполагает использовать в своей деятельности, и закрепляет их в своих уставных документах.

14. Основные права и обязанности работника и работодателя определены статьями 21, 22 ТК РФ. Кроме того, права и обязанности как председателя, так и профсоюзной организации определяются другими законами, иными нормативными правовыми актами, Уставом Профсоюза, нормативными правовыми актами профсоюзной организации, а также соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами профсоюзной организации[[3]](#footnote-3).

Стороны трудового договора также могут предусматривать дополнительные права, конкретизировать правовые возможности во взаимоотношениях и фиксировать их в заключаемом трудовом договоре.

15. Принимая во внимание, что перечислить все права и обязанности сторон в трудовом договоре практически невозможно с учетом происходящих объективных изменений дополнительных условий, поэтому в тексте трудового договора применяются обобщения и отсылка к уставным документам и законодательству Российской Федерации.

В прилагаемой к настоящим Рекомендациям примерной форме трудового договора с председателем указаны важнейшие права и обязанности сторон с учетом особенностей профсоюзной деятельности.

16. В трудовом договоре целесообразно указать, что председатель обязан в пределах своей компетенции выполнять должностные обязанности и требования, предусмотренные уставными документами, трудовым договором, законодательством Российской Федерации, выполнять решения вышестоящих выборных коллегиальных профсоюзных органов.

Как руководитель профсоюзной организации председатель обязан самостоятельно решать вопросы и выполнять обязанности, отнесенные к его компетенции уставными документами, соблюдать трудовую дисциплину.

17. Уставные документы, как правило, предусматривают обязанность председателя формировать и руководить аппаратом профсоюзной организации, заключать, изменять и прекращать трудовые договоры с работниками аппарата профсоюзной организации.

Работники аппарата профсоюзной организации в соответствии с пунктом 1 статьи 15 Устава Профсоюза относятся к профсоюзным работникам. Эти работники не являются выборными профсоюзными работниками, поэтому труд этих лиц регулируется в общем порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации. Следовательно, с указными работниками заключается трудовой договор на неопределенный срок, а срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

18. В целях выполнения уставных требований в числе обязанностей председателя необходимо указать его обязанность по обеспечению своевременного полного сбора и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствующие профсоюзные органы согласно их решениям (пункт 2.6. статьи 23, пункт 2.7. статьи 33 Устава Профсоюза).

19. Председатель как руководитель также обязан обеспечить надлежащее техническое оборудование рабочих мест работников аппарата профсоюзной организации и создавать на них безопасные условия работы, соответствующие требованиям законодательства об охране труда, санитарным нормам и правилам.

20. В целях поддержания нормальной деятельности профсоюзной организации в случае прекращения с председателем трудового договора целесообразно внести в трудовой договор обязательство председателя профсоюзной организации осуществить передачу дел по акту вновь избранному председателю или исполняющему обязанности председателя в срок, определенный трудовым договором (например, в течение одной недели).

**III. Оплата труда и социальные гарантии председателя**

21. Трудовое законодательство предоставляет работодателю право устанавливать систему оплаты труда, определяя размеры должностных окладов, надбавок, доплат, премий и иных стимулирующих выплат, а также устанавливать работникам вознаграждение по итогам работы за год.

Размеры и порядок оплаты труда должны быть закреплены в положениях об оплате труда, коллективных договорах и отражены в трудовом договоре работника.

22. Вопросы оплаты труда в профсоюзной организации регулируются уставными документами, нормативными правовыми актами профсоюзной организации, локальными актами профсоюзной организации.

В соответствии с пунктом 2 статьи 15 Устава Профсоюза порядок организации оплаты труда в профсоюзной организации утверждается соответствующим выборным коллегиальным профсоюзным органом на основе рекомендаций выборного коллегиального органа Профсоюза (Исполнительного комитета Профсоюза).

Установленная в профсоюзной организации система оплаты труда, включая размеры должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат, может пересматриваться в соответствии с решениями соответствующих выборных коллегиальных профсоюзных органов и в зависимости от финансового положения профсоюзной организации, но размеры выплат не могут быть ниже установленного минимума.

23. В трудовом договоре председателя условия оплаты труда, в том числе размеры должностного оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, должны быть конкретизированы.

24. Различные виды поощрения работников, действующие в профсоюзной организации, также могут быть отражены в трудовом договоре с председателем.

Однако, учитывая, что поощрительные выплаты не носят постоянного характера и могут меняться в размерах, в трудовом договоре целесообразно сослаться на соответствующий локальный нормативный акт профсоюзной организации, которым установлены условия и порядок применения поощрительных выплат.

25. На председателя распространяется система оплаты труда, установленная для работников аппарата профсоюзной организации, которая включает в себя:

- ежемесячный должностной оклад;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

26. В трудовом договоре председателю могут быть установлены и социальные выплаты, например, единовременное пособие в связи с уходом на пенсию, частичная компенсация расходов на оплату медицинских услуг, стоимости путевок на лечение и отдых и другие выплаты социального характера. Также в трудовом договоре может быть предусмотрена специальная выплата при уходе в отпуск (в виде материальной помощи). Указанные выплаты устанавливаются при наличии финансовых возможностей профсоюзной организации.

27. В трудовом договоре должны быть установлены сроки выплаты заработной платы, а также определен порядок ее выплаты (наличный в месте выполнения работы или безналичный путем перечисления на счет в банке по заявлению работника). В соответствии с трудовым законодательством заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный локальными актами профсоюзной организации, трудовым договором.

28. С целью поддержания уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги целесообразно предусмотреть в трудовом договоре и условие об индексации заработной платы.

Индексация заработной платы производится в порядке, установленном нормативными правовыми актами профсоюзной организации, решениями выборных коллегиальных профсоюзных органов, локальными актами профсоюзной организации.

29. В трудовом договоре необходимо предусмотреть выплату компенсации председателю в случае досрочного прекращения с ним трудового договора по решению профсоюзной организации при отсутствии виновных действий (бездействия) председателя. Статья 279 ТК РФ определяет, что размер компенсации в случае прекращения трудового договора с руководителем организации по решению уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) при отсутствии в его действиях (бездействия) вины должен быть не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

30. Председателю могут устанавливаться дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации льготы, гарантии и компенсации, которые могут предусматриваться в локальных актах профсоюзной организации и распространяться на всех работников аппарата профсоюзной организации.

При необходимости дополнительные льготы и гарантии могут устанавливаться и в индивидуально-договорном порядке, причем их размер может превышать предусмотренный в локальных актах профсоюзной организации уровень, если это не противоречит уставным документам, нормативным правовым актам профсоюзной организации.

**IV. Режим рабочего времени и время отдыха председателя**

31. Режим рабочего времени и времени отдыха (за исключением предоставления отпусков) регламентируется локальными актами профсоюзной организации и должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе.

32. В связи с необходимостью, обусловленной интересами профсоюзной организации, и особенностями выполняемой председателем трудовой функции должность председателя профсоюзной организации относится к категории работников с ненормированным рабочим днем. Возможность привлечения к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени связана с особо ответственным и напряженным характером труда руководителя.

Ненормированный рабочий день – это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным актом профсоюзной организации.

33. На работника с ненормированным рабочим днем, как и на любого другого работника, распространяются общие правила о рабочем времени: норма рабочего времени, ежедневная продолжительность работы, установленная в зависимости от типа рабочей недели, распорядок рабочего дня и т.д. Такие работники на общих основаниях пользуются выходными и нерабочими праздничными днями, однако в силу специфики работы для них вводятся особые правила регулирования рабочего времени.

Ненормированный рабочий день не изменяет установленной нормы рабочего времени. Трудовое законодательство пределов возможной переработки для работников с ненормированным рабочим днем не предусматривает, т.к. такая переработка работников с ненормированным рабочим днем не считается сверхурочной работой.

34. Поскольку введение режима ненормированного рабочего дня связано с переработками сверх нормального рабочего времени, то эти переработки должны быть компенсированы.

В качестве компенсации за такой режим труда статьей 119 ТК РФ предусмотрено предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого определяется локальными актами профсоюзной организации и не может быть менее трех календарных дней (конкретная продолжительность зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий).

35. В трудовом договоре необходимо указать продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска председателя, конкретные сроки предоставления которого определяются с учетом мнения выборного коллегиального органа профсоюзной организации и, как правило, по согласованию с руководителем вышестоящей организации Профсоюза.

В соответствии со статьей 115 ТК РФ председателю предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

36. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

Достижение соглашения между председателем и соответствующим выборным коллегиальным органом профсоюзной организации по согласованию с руководителем вышестоящей организации Профсоюза о разделении отпуска на части означает, что стороны пришли к единому мнению не только о его разделении, но и о продолжительности предоставляемых частей ежегодного отпуска. При этом должно соблюдаться требование о том, что хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

37. По письменному заявлению председателя часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в порядке, предусмотренном статьей 126 ТК РФ.

38. Председателю может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Целью предоставления такого отпуска является обеспечение работника свободным временем в связи с определенными личными обстоятельствами. Так, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, которые могут быть конкретизированы как в локальных актах профсоюзной организации, так и в трудовом договоре, по согласованию с руководителем вышестоящей организации Профсоюза председателю профсоюзной организации может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

**V. Ответственность сторон трудового договора**

39. Реализация взаимных прав и обязанностей сторон трудового договора обеспечивается в случае их нарушения мерами ответственности.

В зависимости от характера причиненного вреда и объекта правонарушения Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает два вида юридической ответственности: дисциплинарную и материальную.

40. Дисциплинарная ответственность представляет собой юридическую ответственность председателя за виновное противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение им возложенных на него трудовых обязанностей. При этом неисполнение или ненадлежащее исполнение должно быть связано непосредственно с исполнением председателем его трудовых обязанностей.

Противоправность действий или бездействия председателя означает, что они не соответствуют законам, иным нормативным правовым актам, уставным документам, нормативным правовым актам профсоюзной организации.

41. В соответствии со статьей 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка к председателю могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. Данный перечень дисциплинарных взысканий является исчерпывающим.

42. Порядок применения дисциплинарных взысканий, предусмотренных статьей 192 ТК РФ, следует отличать от порядка применения взысканий на члена Профсоюза, предусмотренного пунктом 1 статьи 12 Устава Профсоюза.

Порядок наложения дисциплинарных взысканий в соответствии со статьей 192 ТК РФ применяется только к трудовым правоотношениям и предусматривает:

- строго определенный субъектный состав – работодатель (профсоюзная организация) и работник (председатель);

- право налагать дисциплинарные взыскания имеет исключительно работодатель в лице его представителя, т.е. применительно к председателю профсоюзной организации – соответствующий коллегиальный руководящий орган профсоюзной организации.

Вышестоящая профсоюзная организация и ее коллегиальные руководящие органы вправе применять взыскания (выговор, предупреждение об исключении из Профсоюза, исключение из Профсоюза) к председателю нижестоящей профсоюзной организации в порядке, предусмотренном пунктами 3,4 статьи 12 Устава Профсоюза.

43. Статьей 232 ТК РФ предусмотрена материальная ответственность сторон трудового договора в случае причинения ущерба какой-либо из сторон. При этом ответственность профсоюзной организации перед председателем не может быть ниже, а председателя перед профсоюзной организацией – выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Материальная ответственность наступает за ущерб, причиненный одной стороне трудового договора другой стороной только в результате ее противоправного и виновного поведения.

44. В соответствии со статьями 277, 242, 243 ТК РФ председатель как руководитель несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный им профсоюзной организации.

При этом под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам (статья 238 ТК РФ).

45. Согласно статье 239 ТК РФ председатель не несет материальной ответственности в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения профсоюзной организацией обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

**VI. Изменение, дополнение, прекращение трудового договора**

46. Каждая из сторон трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его изменении и (или) дополнении, которые оформляются дополнительным соглашением, являющимся его неотъемлемой частью. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Примерная форма трудового договора с председателем профсоюзной организации предусматривает, что изменения и дополнения могут быть внесены в трудовой договор по соглашению сторон в следующих случаях: при изменении законодательства Российской Федерации и по инициативе одной из сторон трудового договора.

47. В соответствии со статьей 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (применительно к деятельности профсоюзных организаций речь может идти прежде всего о структурной реорганизации и подобных причинах), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе профсоюзной организации, за исключением изменения трудовой функции председателя.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

48. В случае избрания председателя на новый срок полномочий при проведении очередных выборов действие срочного трудового договора с председателем продлевается на новый срок полномочий, при этом запись в трудовую книжку о прекращении трудового договора не вносится.

49. Трудовой договор с председателем может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

50. Председатель имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив о сложении своих полномочий соответствующий выборный коллегиальный профсоюзный орган в письменной форме не позднее чем за один месяц (статья 280 ТК РФ).

В этом случае в соответствии с пунктом 4 статьи 15 Устава Профсоюза решение о досрочном прекращении полномочий председателя оформляется постановлением соответствующего выборного коллегиального профсоюзного органа (постоянно действующего или исполнительного), в котором определяется дата прекращения полномочий. Указанное решение является основанием для расторжения трудового договора с председателем по пункту 3 части 1 статьи 77 ТК РФ.

51. При прекращении полномочий председателя, которое оформляется в установленном абзацем 6 пункта 4 статьи 15 Устава Профсоюза порядке, в случае проведения очередных выборов и избрания на должность другого лица трудовой договор прекращается в связи с истечением срока трудового договора на основании пункта 2 части 1 статьи 77 ТК РФ.

52. Трудовой договор с председателем в соответствии с пунктом 4 статьи 15 Устава Профсоюза может быть досрочно прекращен по следующим основаниям:

- прекращение членства председателя в Профсоюзе;

- подачи письменного заявления о сложении своих полномочий;

- увольнения по инициативе избравшего органа;

- по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

53. В случаях добровольного выхода председателя из Профсоюза, а также исключения председателя из Профсоюза в соответствии с пунктом 2 статьи 12 Устава Профсоюза полномочия председателя прекращаются и трудовой договор с ним расторгается применительно к порядку, содержащемуся в пункте 49 настоящих Рекомендаций, по основанию, предусмотренному пунктом 3 статьи 278 ТК РФ.

54. Досрочное прекращение полномочий председателя органом, избравшим его, в соответствии с пунктом 5.4. статьи 14 Устава Профсоюза, может быть осуществлено при нарушении действующего законодательства и (или) Устава Профсоюза. В этом случае трудовой договор с председателем расторгается также со ссылкой на пункт 3 статьи 278 ТК РФ.

Под нарушением законодательства Российской Федерации и (или) Устава Профсоюза образования можно понимать злоупотребление председателем должностными полномочиями вопреки интересам профсоюзной организации, Профсоюза, если оно совершено из корыстной или иной личной заинтересованности, а также неисполнение или ненадлежащее исполнение председателем своих трудовых обязанностей, решений выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, Профсоюза, вступивших в законную силу решений судов, недобросовестное или небрежное отношение к работе, повлекшие существенное нарушение прав и законных интересов членов Профсоюза, профсоюзной организации, Профсоюза.

55. Трудовой договор с председателем как руководителем профсоюзной организации может быть расторгнут по инициативе профсоюзной организации по общим основаниям, предусмотренным пунктами 9 и 10 части 1 статьи 81 ТК РФ, относящимся в соответствии со статьей 192 ТК РФ к числу дисциплинарных взысканий.

56. В соответствии с пунктом 5 статьи 15 Устава Профсоюза выборный коллегиальный постоянно действующий руководящий профсоюзный орган вправе в случае прекращения полномочий председателя поручить исполнение обязанностей председателя на срок до 6 месяцев одному из заместителей, а в случае их отсутствия – одному из членов соответствующего выборного коллегиального постоянно действующего руководящего органа.

Выборы председателя взамен выбывшего проводятся в течение шести месяцев в установленном Уставом порядке. Избранный в таком порядке председатель остается в должности до истечения установленного срока полномочий соответствующего профсоюзного органа.

**VII. Разрешение споров и разногласий**

57. В случае возникновения споров, связанных с условиями трудового договора, стороны берут на себя обязательство по их решению путем переговоров, а в случае недостижения согласия спор может быть рассмотрен в ином порядке.

При этом ни одна из сторон не ограничена в своем праве самостоятельно определять порядок разрешения спора и способы защиты своих прав.

В соответствии со статьей 352 ТК РФ к числу основных способов защиты трудовых прав и интересов отнесены самозащита работниками трудовых прав, обращение в органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, судебная защита.

58. Согласно статье 381 ТК РФ индивидуальным трудовым спором являются неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссия по трудовым спорам или суд). Индивидуальным трудовым спором также признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем.

59. Председатель имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

60. Профсоюзная организация вправе обратиться в суд по спорам о возмещении председателем причиненного ей ущерба в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

При пропуске по уважительным причинам этих сроков они могут быть восстановлены судом.

61. При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

**Приложение №1**

к Рекомендациям по заключению трудового договора с председателем профсоюзной организации

**ПРИМЕРНАЯ ФОРМА**

**трудового договора с председателем профсоюзной организации**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

 (место заключения договора)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(полное наименование Профсоюзной организации)

действующая на основании Положения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование документа)

Устава Общероссийского Профсоюза образования (далее – уставные документы), в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество; должность уполномоченного лица Профсоюзной организации)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(документ, удостоверяющий полномочие на подписание трудового договора; дата и номер)

именуемая в дальнейшем «Профсоюзная организация», с одной стороны, и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(фамилия, имя, отчество)

именуемый в дальнейшем «Председатель», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем.

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Председатель избран конференцией на выборную должность Председателя Профсоюзной организации «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(указать дату и номер постановления об избрании).*

2. Настоящий трудовой договор заключается на срок полномочий Председателя, определенный уставными документами.

3. Дата начала работы Председателя «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

4. Местом работы Председателя является Профсоюзная организация.

5. Настоящий трудовой договор является договором по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(*основной работе, по совместительству).*

Работа Председателя по совместительству у другого работодателя осуществляется только по согласованию с председателем краевой организации Профсоюза на основании решения выборного коллегиального органа Профсоюзной организации.

 6. Председатель действует на основании уставных документов и является единоличным выборным органом Профсоюзной организации, подотчетным в период между конференциями выборным коллегиальным органам Профсоюзной организации.

**II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ**

7. Председатель имеет право:

а) действовать без доверенности от имени Профсоюзной организации, представлять ее интересы в государственных органах, органах местного самоуправления, судах, объединениях работодателей, общественных объединениях, в иных организациях и органах, в том числе международных, в средствах массовой информации;

б) делать в необходимых случаях заявления, направлять обращения и ходатайства от имени Профсоюзной организации;

в) выдавать доверенности на действия от имени Профсоюзной организации, в том числе на представительство ее интересов, совершение иных юридически значимых действий;

г) открывать в банках расчетные и другие счета;

д) формировать и руководить аппаратом Профсоюзной организации, заключать, изменять и прекращать трудовые договоры с работниками аппарата Профсоюзной организации;

е) применять к работникам аппарата Профсоюзной организации меры дисциплинарного взыскания и поощрения в соответствии с трудовым законодательством;

ж) распределять обязанности между заместителями, делегировать им отдельные полномочия;

з) в пределах своей компетенции издавать распоряжения и давать указания, обязательные для всех работников аппарата Профсоюзной организации;

и) заключать договоры, совершать сделки от имени Профсоюзной организации;

к) распоряжаться имуществом и денежными средствами Профсоюзной организации в пределах предоставленных ему полномочий;

л) решать иные вопросы, отнесенные уставными документами, настоящим трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции Председателя.

8. Председатель обязан:

а) организовывать работу постоянно действующего выборного коллегиального профсоюзного органа, в полном объеме выполнять все должностные обязанности и требования, предусмотренные уставными документами, настоящим трудовым договором, а также выполнять решения вышестоящих выборных коллегиальных профсоюзных органов, соблюдать трудовую дисциплину;

б) самостоятельно решать все вопросы, отнесенные к его компетенции уставными документами, законодательством Российской Федерации;

в) представлять отчеты о деятельности Профсоюзной организации в соответствии с решениями выборных коллегиальных профсоюзных органов;

г) обеспечивать своевременный полный сбор и перечисление членских профсоюзных взносов в соответствующие профсоюзные органы согласно их решениям;

д) обеспечивать своевременную уплату Профсоюзной организацией в полном объеме всех установленных законодательством Российской Федерации налогов, сборов и обязательных платежей;

е) обеспечивать надлежащее ведение, хранение и передачу в установленных случаях документов Профсоюзной организации, определять в соответствии с законодательством Российской Федерации состав и объем сведений, составляющих коммерческую тайну Профсоюзной организации, и принимать меры, обеспечивающие ее охрану;

ж) бережно относиться к имуществу Профсоюзной организации, содержать его в надлежащем состоянии, обеспечивать его сохранность;

з) обеспечивать своевременную выплату заработной платы, пособий и иных выплат работникам аппарата Профсоюзной организации;

и) обеспечивать надлежащее техническое оборудование рабочих мест работников аппарата Профсоюзной организации и создавать на них безопасные условия работы, соответствующие требованиям законодательства об охране труда, санитарным нормам и правилам;

к) обеспечивать в целях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации регулярную курсовую переподготовку профсоюзных кадров и членов Профсоюза;

л) при прекращении настоящего трудового договора осуществить передачу дел вновь избранному Председателю Профсоюзной организации или исполняющему обязанности Председателя в срок до *\_\_\_\_\_(указать конкретный срок, но не более 7 календарных дней)*;

м) выполнять другие обязанности, отнесенные уставными документами, настоящим трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции Председателя.

**III. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

9. Профсоюзная организация имеет право:

а) требовать от Председателя добросовестного выполнения обязанностей, предусмотренных уставными документами, настоящим трудовым договором, а также соблюдения трудовой дисциплины;

б) поощрять Председателя за добросовестную эффективную работу;

в) привлекать Председателя к дисциплинарной ответственности в случае совершения им дисциплинарных проступков;

г) принять решение о досрочном прекращении полномочий Председателя и освобождении от занимаемой должности по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством, а также в других случаях, предусмотренных Уставом Профсоюза;

д) реализовывать иные права, определенные уставными документами, законодательством Российской Федерации.

10. Профсоюзная организация обязана:

а) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, уставные документы, локальные акты Профсоюзной организации, условия настоящего трудового договора;

б) обеспечить Председателю организационно-технические и другие условия труда, необходимые для исполнения должностных обязанностей и эффективной работы, а также необходимые условия, в том числе и финансовые, по надлежащему хранению имущества и документов Профсоюзной организации;

в) обеспечивать безопасные условия работы Председателя в соответствии с требованиями законодательства об охране труда, санитарными нормами и правилами;

г) обеспечивать условия оплаты труда, нормы рабочего времени и времени отдыха в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными актами Профсоюзной организации;

д) обеспечивать регулярную курсовую переподготовку Председателя в целях повышения профессиональной подготовки и квалификации;

е) исполнять иные обязанности, определенные уставными документами, законодательством Российской Федерации.

**IV. ОПЛАТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

11. На Председателя распространяется система оплаты труда, установленная для работников аппарата Профсоюзной организации, которая включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

12. Председателю устанавливается:

а) должностной оклад в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб. в месяц;

б) выплаты компенсационного характера:

-\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

в) выплаты стимулирующего характера:

-\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

13. Заработная плата выплачивается Председателю не реже чем каждые полмесяца в день, установленный локальными актами Профсоюзной организации, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(указать конкретные числа месяца и порядок выплаты – наличный в месте выполнения работы или безналичный путем перечисления на счет в банке по заявлению работника).*

14. Индексация заработной платы производится в соответствии с решениями президиума краевой организации Профсоюза.

15. При уходе Председателя в ежегодный оплачиваемый отпуск ему выплачивается материальная помощь в порядке и на условиях, определенных Положением об оплате труда.

16. В случае досрочного прекращения трудового договора по решению Профсоюзной организации (п. 2 ст.278 ТК РФ) при отсутствии виновных действий (бездействия) Председателю выплачивается компенсация в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

17. В случае прекращения трудового договора в связи с проведением очередных выборов и избранием на должность другого лица, при выполнении условий подпункта «е» пункта 8 данного трудового договора по решению президиума краевой организации Профсоюза при наличии финансовых возможностей Председателю выплачивается компенсация в размере до 5- и должностных окладов.

18. На Председателя распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, решениями выборных коллегиальных профсоюзных органов, локальными актами Профсоюзной организации.

**V. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

19. Председателю устанавливается ненормированный рабочий день.

20. Председателю устанавливается пятидневная рабочая неделя. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

21. Председателю устанавливается следующий режим рабочего дня:

- с \_\_\_\_\_\_\_\_ до\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

- перерыв – с \_\_\_\_\_\_\_до \_\_\_\_\_\_\_.

22. Председателю предоставляются:

а) ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 14 календарных дней.

23. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Председателю как полностью, так и по частям. Конкретные сроки предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяются Председателем с учетом мнения выборного коллегиального органа Профсоюзной организации, как правило, по согласованию с руководителем вышестоящей организации Профсоюза.

24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Председателю может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется, как правило, по согласованию с руководителем вышестоящей организации Профсоюза.

**VI. ИНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

25. Председатель подлежит обязательному страхованию (социальному, медицинскому, пенсионному), предусмотренному законодательством Российской Федерации.

26. Иные условия трудового договора:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**VII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

27. Профсоюзная организация и Председатель несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных в соответствии с настоящим трудовым договором, уставными документами и законодательством Российской Федерации.

28. Председатель несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный им Профсоюзной организации.

Председатель может быть привлечен к иным видам юридической ответственности в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

29. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Председателем по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Председателю могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям.

30. Профсоюзная организация несет материальную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации в случаях:

а) причинения Председателю ущерба в результате увечья или иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им своих трудовых обязанностей;

б) в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

**VIII. ИЗМЕНЕНИЕ, ДОПОЛНЕНИЕ, ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

31. Каждая из сторон настоящего трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его изменении или дополнении, которые оформляются дополнительным соглашением, являющимся его неотъемлемой частью.

32. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящий трудовой договор по соглашению сторон в следующих случаях:

а) при изменении законодательства Российской Федерации;

б) по инициативе любой из сторон настоящего трудового договора.

При изменении Профсоюзной организацией условий настоящего трудового договора, за исключением трудовой функции, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Председатель уведомляется об этом в письменной форме не позднее чем за два месяца до их изменения.

33. Настоящий трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

34. Председатель имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив о сложении своих полномочий соответствующий выборный коллегиальный профсоюзный орган в письменной форме не позднее чем за один месяц.

35. Настоящий трудовой договор может быть досрочно прекращен по следующим дополнительным основаниям:

- прекращение членства Председателя в Общероссийском Профсоюзе образования;

- подачи письменного заявления о сложении своих полномочий;

- увольнения по инициативе избравшего органа;

- по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

**IX. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ И РАЗНОГЛАСИЙ**

36. Споры и разногласия, которые могут возникнуть при исполнении условий настоящего трудового договора, разрешаются путем переговоров по соглашению сторон. При недостижении соглашения спор разрешается в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

**X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

37. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются уставными документами и законодательством Российской Федерации.

38. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится Профсоюзной организацией в личном деле Председателя, второй – у Председателя.

**XI. АДРЕСА СТОРОН И ДРУГИЕ СВЕДЕНИЯ**

**Профсоюзная организация**:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(полное наименование Профсоюзной организации)

Адрес (с индексом): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Телефон / факс: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ИНН:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Председатель**:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

Паспорт: серия \_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

выдан \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(кем, когда)

Адрес (с индексом): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Телефон: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**От Профсоюзной организации: Председатель:**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (должность) (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество) (подпись)

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

 (подпись)

М.П.

Второй экземпляр трудового договора получен «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(подпись)

**Приложение № 2**

к Рекомендациям по заключению трудового договора

с председателем профсоюзной организации

**ПРИМЕРНАЯ ФОРМА**

**дополнительного соглашения к трудовому договору**

**с председателем профсоюзной организации**

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

 (место заключения дополнительного соглашения)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(полное наименование Профсоюзной организации)

действующая на основании Положения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(наименование документа)

Устава Общероссийского Профсоюза образования (далее – уставные документы), в лице\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (фамилия, имя, отчество; должность уполномоченного лица Профсоюзной организации)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(документ, удостоверяющий полномочие на подписание трудового договора; дата и номер)

именуемая в дальнейшем «Профсоюзная организация», с одной стороны, и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(фамилия, имя, отчество)

именуемый в дальнейшем «Председатель», с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_ о нижеследующем.

1. ***Вариант 1***. Дополнить трудовой договор следующими пунктами:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(номер и формулировка пункта)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

***Вариант 2***. Изложить пункты \_\_\_\_\_\_\_ трудового договора в следующей редакции:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(номер и формулировка пункта)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 ***Вариант 3***. Исключить из трудового договора следующие пункты:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(номера пунктов)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится Профсоюзной организацией в личном деле Председателя, второй – у Председателя.

3. Изменения к трудовому договору, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**От Профсоюзной организации: Председатель:**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (должность) (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество) (подпись)

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

 (подпись)

 М.П.

Второй экземпляр дополнительного соглашения получен «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(подпись)

1. Указанные Рекомендации подготовлены краевой организацией Профсоюза с учетом изменений трудового законодательства и Устава Профсоюза на основе Рекомендаций по заключению трудового договора с председателем профсоюзной организации утвержденных постановлением Президиума ЦК Профсоюза от 11.10.2006 № 7 [↑](#footnote-ref-1)
2. Подпись лица, уполномоченного на подписание трудового договора и реализующего права работодателя в отношении председателя профсоюзной организации, заверяется печатью профсоюзной организации, которая выступает стороной трудового договора. [↑](#footnote-ref-2)
3. Далее по тексту, а также в примерной форме трудового договора указанные в пункте 14 Рекомендаций акты именуются обобщенно «локальные акты профсоюзной организации». [↑](#footnote-ref-3)