

Рекомендации по действиям профсоюзных организаций при слиянии организаций

При слиянии нескольких организаций работодателя в одну организацию в результате структурных преобразований, проводимых ФАНО России, могут возникнуть различные варианты в структуре и деятельности профсоюзных организаций.

При таком объединении необходимо учитывать принцип максимального сохранения численности членов профсоюза и создания условий для наилучшей защиты их интересов.

На этапе обсуждения и принятия решения о реорганизации следует узнать о будущей правовой форме объединяемых организаций. Дело в том, что организации, имеющие статус филиала или обособленного подразделения, согласно ст.40 ТК РФ, могут иметь отдельный колдоговор, а первичные организации этих подразделений могут сохранить свою самостоятельность. По всем вопросам, относящимся к представлению интересов работников при коллективных переговорах, необходимо руководствоваться ст.37 ТК РФ (см.приложение).

На этапе обсуждения заинтересованным первичным организациям следует обсудить следующие вопросы:

1. Какая форма объединения (см. ниже) наиболее приемлема в конкретном случае?
2. Как будет заключаться коллективный договор?
3. Кто от имени профсоюзных организаций будет представлять интересы членов профсоюза перед работодателем, в коллегиальных органах управления, Ученом совете и различных комиссиях?
4. Как будет организована финансовая работа в филиале (филиалах) и обособленных подразделениях? В случае сохранения отдельных счетов для подразделений этот вопрос рекомендуется заранее согласовать с работодателем.

По мнению президиума ЦС профсоюза при проведении структурных преобразований путем слияния нескольких организаций в одну, с образованием нового юрлица, возможны следующие варианты деятельности профсоюзных организаций:

1) Создается новая первичная профсоюзная организация путем объединения ранее существовавших первичных профсоюзных организаций, которые преобразуются в цеховые профсоюзные организации.

При этом цеховым организациям может быть предоставлено право и выделены средства на ведение внутривнутрипрофсоюзной, культмассовой,

спортивно-оздоровительной работы, на оказание материальной помощи, и решение других задач, предусмотренных Уставом профсоюза..

Как правило, в этом случае в организации может быть заключен единый коллективный договор, а особенности трудовых и связанных с трудом отношений в отдельных подразделениях могут быть отражены в приложениях к коллективному договору. Приложения к коллективному договору не должны ухудшать права и гарантии работникам отдельных подразделений по сравнению с «базовым» колдоговором и другими вышестоящими соглашениями. Коллективные договоры могут быть также заключены в филиалах и обособленных подразделения в соответствии со ст. 40 ТК РФ.

2) Создается объединенная профсоюзная организация с сохранением у профсоюзных организаций филиалов, обособленных подразделений прав первичных организаций, в том числе права на заключения коллективного договора в рамках филиала или обособленного подразделения, предусмотренного ст. 40 ТК РФ и права на самостоятельную финансовую деятельность. В этом случае объединенная профсоюзная организация является объединением первичных организаций научного центра или ФИЦа.

И в первом и во втором случаях на общем собрании (конференции) членов профсоюза избираются выборные и ревизионные органы и председатель организации, которые и представляют интересы членов профсоюза перед работодателем..

На этом же собрании (конференции) принимается решение будет ли иметь объединенная организация право юридического лица, иметь собственную бухгалтерию или встанет на обслуживание в территориальную организацию.

3) При значительном удалении филиалов, обособленных подразделений можно ограничиться избранием координатора или созданием координационного совета, который (которые) будет осуществлять связь первичных профсоюзных организаций с работодателем, передавать мнение профсоюзных организаций при принятии локальных нормативных документов, требующих учета мнения работников.

При объединении первичных организаций, входящих в состав разных профсоюзов, целесообразно рекомендовать первичной организации Профсоюза работников РАН сохранить самостоятельность и вести соответствующую пропагандистскую работу.

Приложение 1.

Статья 37. Порядок ведения коллективных переговоров

<http://www.trudkod.ru/chast-2/razdel-2/glava-7/st-37-tk-rf>

Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

Две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее - единый представительный орган). Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров в соответствии с частями второй - четвертой настоящей статьи, обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа.

Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров.

Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне Российской Федерации, одного или нескольких субъектов Российской Федерации, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов).

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

Приложение 2. Статья 40. Коллективный договор СТ 40 ТК РФ

<http://www.trudkod.ru/chast-2/razdel-2/glava-7/st-40-tk-rf>

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. При не достижении согласия между сторонами по

отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с частью первой статьи 33 настоящего Кодекса. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом (часть вторая - пятая статьи 37 настоящего Кодекса)