ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРОФСОЮЗА РОССИИ

ИСПОЛКОМ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

16 декабря 2008 года г. Москва № **4-4**

О внесении изменений и дополнений в «Рекомендации профсоюзным комитетам по работе в условиях реструктуризации предприятий и применения аутсорсинга»

Процессы реструктуризации большинства предприятий металлургического комплекса, направленные на повышение производительности труда, снижение издержек производства, как правило, сопровождаются выводом за штат вспомогательных производств.

Реструктуризация делит единые трудовые коллективы, разрушает коллективистские подходы в реализации общеэкономических и социальных программ. Разобщение профсоюзных организаций ведет к снижению их возможностей в организационном и финансовом отношении, ослаблению солидарных действий.

Выполняя решения VI съезда ГМПР, комиссия Центрального Совета ГМПР по профсоюзному строительству и уставной деятельности на основе материалов рабочей группы подготовила новую редакцию «Рекомендаций профсоюзным комитетам по работе в условиях реструктуризации предприятий и применения аутсорсинга».

«Рекомендации» учитывают все ранее принятые и действовавшие в профсоюзе нормативные и рекомендательные документы, опыт родственных профсоюзов в России и за рубежом, предложения и замечания, поступившие от профкомов первичных организаций ГМПР, и направлены на сохранение и укрепление первичных профсоюзных организаций.

Исполком Центрального Совета профсоюза **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

Утвердить «Рекомендации профсоюзным комитетам по работе в условиях реструктуризации предприятий и применения аутсорсинга» с дополнениями и изменениями (прилагаются).

Председатель профсоюза **М.В. Тарасенко**

Приложение к постановлению исполкома ЦС ГМПР
№ 4-4 от 16 декабря 2008 г.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТАМ ПО РАБОТЕ В УСЛОВИЯХ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ И ПРИМЕНЕНИЯ АУТСОРСИНГА

Собственники средств производства, работодатели в **целях повышения** эффективности работы предприятий осуществляют их реструктуризацию, **образуя на** базе цехов и производств дочерние организации, передавая исполнение отдельных (как правило, непрофильных) видов работ и услуг исполнителям-аутсорсерам.

ГМПР заинтересован в сохранении единых профсоюзных организаций, а также создании новых организаций на предприятиях-аутсорсерах, выполняющих работы и услуги по заказам организаций горно-металлургического комплекса.

Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устав ГМПР предусматривают самостоятельность профсоюза в формировании своей внутренней структуры вне зависимости от структуры хозяйствующего субъекта, возможность объединения членов профсоюза, работающих в различных хозяйственных организациях, в единой (одной) первичной профсоюзной организации.

Сохранение такой тактики при проведении реструктуризации необходимо для консолидации усилий по защите интересов членов профсоюза и рационального расходования финансовых средств.

Статьей 57 Гражданского кодекса РФ (далее - ГК) установлено: реорганизация юридического лица может быть осуществлена по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами. Юридическое лицо считается реорганизованным с момента государственной регистрации вновь возникших юридических лиц, окончанием реорганизации считается дата подписания акта о государственной регистрации.

Ст. 58 ГК устанавливает особенности правопреемственности в зависимости от формы реорганизации юридического лица: при слиянии, присоединении и преобразовании права и обязанности переходят в соответствии с передаточным актом; при разделении и выделении правопреемство оформляется разделительным балансом.

В ст. 53 Трудового кодекса РФ (далее - ТК) предусмотрено, что представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам реорганизации организации.

В соответствии с этим профсоюзный комитет должен получить от работодателя (представителя) информацию о предполагаемых изменениях структуры предприятия (организации), планируемом изменении численности работников, формах передачи отдельных видов работ и услуг другим организациям (дочерним организациям, организациям-аутсорсерам).

После получения необходимой информации следует рассмотреть на заседании профсоюзного комитета, с участием представителя вышестоящего выборного профсоюзного органа, вопросы предстоящей реструктуризации и утвердить план действий профсоюзной организации. Важнейшим из них должно стать инициирование создания рабочего комитета (комиссии) с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации для решения вопросов, возникающих в ходе проведения реструктуризации.

Основными функциями рабочего комитета (комиссии) должны стать:

- утверждение перечня видов работ (услуг), предлагаемых к передаче дочернему предприятию (аутсорсеру);
- оценка целесообразности передачи части (вида) работ (услуг) дочернему предприятию (аутсорсеру);
- изучение и оценка компаний (организаций), в которые передаются определенные виды работ (услуг), в том числе наличие в них профсоюзных организаций;
- определение конкретных сроков начала и завершения работы по созданию дочерних предприятий;
- осуществление контроля за ходом передачи выбранного вида деятельности на исполнение аутсорсеру и соблюдением им достигнутых договоренностей по социальной защищенности работников, переводимых в организации-аутсорсеры.

Главная задача представителя первичной профсоюзной организации в рабочем комитете (комиссии) - добиваться вместе с профсоюзным комитетом сохранения уровня социальной защищенности работников, организации систематического информационного сопровождения всей процедуры аутсорсинга, проведения через профсоюзный актив индивидуальной работы с членами профсоюза.

Особое место в работе профсоюзного комитета на этом этапе должно быть уделено сохранению (или созданию новых) профсоюзных организаций. В случаях наличия профсоюзных организаций ГМПР в организациях-аутсорсерах при осуществлении реструктуризации предприятий профкомам рекомендуется провести во всех дочерних организациях собрания (конференции) членов профсоюза с обсуждением статуса этих формирований и возможности их сохранения в структуре единой профсоюзной организации.

Согласно п. 7.1 Устава ГМПР предусматривается самостоятельное принятие первичными профсоюзными организациями соответствующих положений, определяющих направления их деятельности, структуру и взаимодействие руководящих органов в первичных организациях. В положение необходимо внести изменения и дополнения с учетом изменившихся в ходе реструктуризации условий деятельности профсоюзной организации, зафиксировать основные полномочия профкомов структурных подразделений, при необходимости наделив их более широкими, чем прежде, правами. Это повысит ответственность актива и эффективность работы профорганов в решении конкретных проблем по отстаиванию интересов и защите законных прав работников.

Профсоюзные организации структурных подразделений не обладают правами юридического лица. Членские профсоюзные взносы, финансовые отчисления работодателей аккумулируются на едином счете профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и расходуются в соответствии с общей сметой, утверждаемой профкомом.

Профком утверждает штаты освобожденных (выборных и наемных) профсоюзных работников исходя из финансовых возможностей, в том числе и по профорганизациям структурных подразделений. В организации могут действовать юридическая служба, комиссия по охране труда и др. В профсоюзных организациях структурных подразделений избираются уполномоченные (доверенные) лица по охране труда Горно-металлургического профсоюза России. Профсоюзный комитет единой профорганизации представляет профсоюзные организации дочерних обществ в суде, органах исполнительной и представительной власти, органах местного самоуправления и других организациях, где необходимо представительство работников.

Учитывая, что члены профсоюза работают в нескольких организациях, наименование первичной профсоюзной организации может включать наименование любой из них или состоять из обобщенного наименования, например, «первичная профсоюзная организация «Кузнецкие металлурги». Ст. 28 ФЗ «Об общественных объединениях» не содержит требований об указании в наименовании первичной профсоюзной

организации названия предприятия (организации, учреждения), где она создана.

В Уставе профсоюза структурное подразделение первичной профсоюзной организации определено как создаваемое по решению профсоюзного комитета, поэтому по результатам реорганизации профсоюзный комитет утверждает новую структуру первичной организации. В ней должны появиться наименования структурных подразделений первичной профсоюзной организации, действующих во вновь возникших предприятиях (организациях, учреждениях).

При проведении реструктуризации предприятий члены профсоюза могут высказаться за создание самостоятельной первичной профсоюзной организации дочернего общества. В этом случае создание первичной профсоюзной организации осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством и Уставом ГМПР, по решению общего собрания (конференции) членов профсоюза. Данная профорганизация решением профсоюзного комитета исключается из структуры первичной профсоюзной организации. Вышестоящий орган ГМПР принимает вновь созданную первичную профсоюзную организацию на свой учет и профобслуживание (возможно, и на расчетно-кассовое обслуживание).

При переводе в организацию-аутсорсер членов профсоюза из двух и более первичных организаций создается единая профсоюзная организация, вопрос о статусе которой (первичная профсоюзная организация, профсоюзная организация структурного подразделения одной из первичных организаций) решается на собрании (конференции) этой организации с учетом мнения выборного территориального органа.

При передаче в организации-аутсорсеры малочисленных профсоюзных организаций, выделенных из первичных организаций, необходимо их группировать по территориально-производственному принципу с закреплением представителя профсоюзного органа (уполномоченного территориального органа ГМПР) для руководства деятельностью выборных органов, оказания необходимой помощи в работе этих организаций, а также с принятием их на профобслуживание (в том числе на расчетно-кассовое) со стороны территориального органа. В этом случае тероргану ими перечисляется сто процентов профвзносов.

В случае принятия решения о создании первичной профсоюзной организации и ее обслуживании территориальным органом профком первичной профсоюзной организации должен передать переписанные заявления на удержание профсоюзных взносов, заполненные карточки учета членов профсоюза руководителю (представителю) территориального органа и совместно с ним провести консультации о кандидатуре председателя профорганизации.

В случаях отсутствия в организациях-аутсорсерах профсоюзных организаций территориальный орган ГМПР принимает решение о введении должности уполномоченного по этой (этим) организации (организациям), основной задачей которого является:

- организация учета переходящих из первичных профсоюзных организаций членов профсоюза до создания профсоюзной организации предприятия-аутсорсера;
- проведение совместно с профсоюзным активом индивидуальной работы с членами профсоюза, убеждение их в необходимости сохранения профсоюзного членства и создания профсоюзной организации на предприятии-аутсорсере;
- формирование инициативной группы и подготовка проведения собрания (конференции) с целью создания профсоюзной организации;
- совместно с профкомом первичной организации, территориальным органом профсоюза определение предлагаемого статуса вновь создаваемой организации для разъяснительной работы среди членов профсоюза при подготовке собрания;
- контроль за соблюдением руководством организаций-аутсорсеров достигнутой договоренности о социальной защищенности работников, переводимых в эти организации.

В итоговых документах собраний, принявших решение о создании профорганизаций, необходимо тщательно соблюдать нормы делопроизводства при оформлении протоколов.

К протоколу собрания прикладывается решение вышестоящего профсоюзного органа о включении организации в соответствующую структуру ГМПР и принятии её на профобслуживание.

Территориальный орган ГМПР (профком первичной профсоюзной организации) уведомляет руководителя компании-аутсорсера о создании профорганизации и начинает переговоры с ним или его представителем о порядке взаимодействия в рамках социального партнерства.

Вся работа, связанная с переводом работников в организации-аутсорсеры, должна проводиться в строгом соответствии с требованиями ТК РФ, а процедура создания на этих предприятиях профсоюзных организаций - в соответствии с требованиями закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и Устава ГМПР.

С целью сохранения уровня социальной защищенности работников профсоюзным комитетам первичных организаций, территориальным органам ГМПР следует добиваться распространения на переходящих в организации-аутсорсеры работников социально экономических гарантий, имеющихся в коллективном договоре головного предприятия, на период до заключения КД вновь созданной организации.

В соответствии с ч. 2 ст. 29 ТК интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением представляет первичная профсоюзная организация.

Следовательно, если первичная профсоюзная организация объединяет работников нескольких предприятий (организаций), то эта первичная организация заключает несколько коллективных договоров с разными работодателями.

Ст. 43 ТК устанавливает, что при реорганизации предприятия (организации):

- коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации;
- любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3 лет.

Профсоюзному комитету необходимо в период реорганизации определиться: удовлетворяет работников действующий коллективный договор или требуется заключение нового.

При образовании нескольких юридических лиц к каждому из них переходят права и обязанности реорганизованного юридического лица в соответствии с разделительным балансом. В этой ситуации возможны следующие решения.

1. Работа по действующему коллективному договору. При этом новые работодатели должны официально присоединиться к нему. То есть необходимо соглашение, заключенное профкомом с новыми работодателями (их представителями).
2. Заключение новых коллективных договоров с разными работодателями.

Во всех случаях в коллективный договор должны быть включены положения, обеспечивающие перечисление работодателем членских взносов и иных денежных средств профсоюзному комитету.

Для обеспечения единого подхода в определении основных социально-экономических параметров, льгот и гарантий в разных трудовых коллективах возможно заключение Соглашения, подписываемого председателем профкома первичной профсоюзной организации и всеми руководителями хозяйствующих субъектов.

Приложение № 1 к «Рекомендациям профсоюзным комитетам по работе в условиях реструктуризации предприятий и применения аутсорсинга», утвержденным постановлением исполкома №4-4 от 16.12.2008 г.

ПОШАГОВАЯ ИНСТРУКЦИЯ ДЕЙСТВИЙ ПРОФКОМА

1. Уведомить вышестоящий профсоюзный орган (терорган, ЦС ГМПР) о начале процедуры выделения в самостоятельное (дочернее) предприятие.

2. Силами профактива действующей профсоюзной организации вести индивидуальную работу с членами профсоюза в выделяемом подразделении о необходимости сохранения профорганизации. Решением коллегиального профсоюзного органа определить ответственного профсоюзного работника, который будет курировать работу по созданию новой профорганизации.

3. Принять решение о статусе созданной организации (первичная или цеховая) с учетом мнения территориального органа и профкома головного предприятия в течение месяца с даты издания приказа о создании нового предприятия на собрании (конференции) членов профсоюза.

4. Организовать сбор заявлений для бухгалтерии по перечислению взносов на расчетный счет профсоюзной организации согласно выбранному статусу (при сохранении единой организации - на счет профкома головного предприятия; при создании первичной профсоюзной организации - на счет первичной организации или территориального органа).

5. Уведомить руководителя компании - аутсорсера о создании профорганизации и начать переговоры с ним или его представителем о порядке взаимодействия. Начать переговорный процесс с руководством управляющей компании об условиях перевода работников в штат предприятия - аутсорсера в рамках социального партнерства.

6. Разработать и добиваться принятия работодателем выделяемого подразделения соглашения о максимальном сохранении уровня социальной защищенности, принятом в КД на головном предприятии, до заключения нового.

7. Обеспечить сохранение условий найма для работников, переводимых из штата основного предприятия в штат организации - аутсорсера. Добиваться постоянной занятости для работников организаций - аутсорсеров.

8. Организовать систематическое информационное сопровождение всей процедуры аутсорсинга, готовить работников к пониманию происходящего.

9. Противодействовать созданию в компании - аутсорсере профорганизаций альтернативных профсоюзов. Действовать на опережение.

10. Соблюдать нормы делопроизводства при создании профорганизации (приложение к «Рекомендациям» - пакет образцов документов).

Приложение № 2 к «Рекомендациям профсоюзным комитетам по работе в условиях реструктуризации предприятий и применения аутсорсинга», утвержденным постановлением исполкома №4-4 от 16.12.2008 г.

Основные термины

Аутсорсинг (от англ. outsourcing: внешний источник) — передача организацией определённых бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой компании, специализирующейся в соответствующей области. В отличие от услуг сервиса и поддержки, имеющих разовый, эпизодический, случайный характер и ограниченных началом и концом, на аутсорсинг передаются обычно функции по профессиональной поддержке бесперебойной работоспособности отдельных систем и инфраструктуры на основе длительного контракта (не менее 1 года).

Аутстаффинг — привлечение компанией внештатного специалиста (фрилансера), имеющего соответствующие знания, профессиональные навыки и опыт на время выполнения определённого проекта. Под аутстаффингом понимают вывод сотрудника за штат компании-заказчика и оформление его в штат компании-провайдера, при этом он продолжает работать на прежнем месте и выполнять свои прежние обязанности, но обязанности работодателя по отношению к нему выполняет уже компания-провайдер.

Выделение — на базе организации возникает одна или несколько новых организаций. Организация, от которой выделяются новые организации, сохраняет и не прекращает свою деятельность.

Гражданские права и обязанности организации — мера дозволенного и должного поведения организации, соответствующая целям деятельности, предусмотренной учредительными документами организации.

Дочерняя организация — юридически самостоятельное предприятие, выделенное от основного предприятия или учрежденное им посредством передачи части своего имущества. Учредитель утверждает его устав и сохраняет по отношению к нему некоторые управленческие, в т.ч. контрольные, функции.

Заемный труд — это привлечение работников через кадровое агентство для того, чтобы они выполняли работу на том или ином предприятии, в зависимости от потребности в рабочей силе. При заемном труде формальным работодателем является кадровое агентство, хотя фактически работник трудится в компании-пользователе.

Несостоятельность (банкротство) должника — признанная арбитражным судом или объявленная должником неспособность последнего в полном объеме удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам и (или) исполнить обязанности по уплате обязательных платежей, если соответствующие обязательства (обязанности) не исполнены должником в течение трех месяцев с момента наступления даты исполнения и сумма задолженности должника — юридического лица должна быть не менее 100 тыс. рублей (п.2 ст.3З Закона «О несостоятельности (банкротстве)».

Организация-аутсорсер — сторонняя организация, специализирующаяся в определенной области деятельности, которой предприятием передается выполнение определённых производственных функций ликвидированных структурных подразделений.

Передаточный акт, разделительный баланс — это документы, которые устанавливают объем гражданских прав и обязанностей, переходящих в порядке правопреемства. По форме и содержанию должны соответствовать требованиям Федерального закона «О бухгалтерском учете» от 21.11.1996 г. № 129-ФЗ (в ред. от 30.06.2003 г.) и Приказу Минфина РФ «Об утверждении методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств» от 13.06.1995 г. № 49. *Примечание:* Передаточный акт составляется при слиянии, присоединении, преобразовании, а разделительный баланс при разделении, выделении (ст. 58 Гражданского кодекса РФ).

Преобразование — изменение организационно-правовой формы организации. Преобразованная организация является полным правопреемником прежней организации.

Присоединение — полный переход гражданских прав и обязанностей присоединяемой организации (число присоединяемых организаций не ограничено) к организации, которая присоединяет.

Разделение — организация делится на новые организации. Организация, которая была до разделения, прекращает свою деятельность. Гражданские права и обязанности вновь образуемых организаций должны быть четко оговорены в разделительном балансе.

Реорганизация — это одна из форм (наряду с ликвидацией) прекращения деятельности юридического лица (далее - организация). Однако, в отличие от ликвидации организации, при реорганизации организация полностью не упраздняется и не составляется ликвидационный баланс. Формы реорганизации: слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование.

Реструктуризация — структурная перестройка, в частности, предприятия - приведение его организационной и производственной структуры, размеров мощностей, имущества и занимаемых земельных участков в соответствие с теми объемами продукции, на которые имеется платежеспособный спрос, при одновременном реформировании системы управления кадрами и финансами предприятия, базирующейся на долгосрочной стратегии. Это метод, который предполагает повышение рентабельности предприятия, его перевооружение на базе новейших технологий, применение новых методов организации производства и управления.

Слияние — полная передача (переход) гражданских прав и обязанностей нескольких организаций новой (одной) организации.