Информация к единому информационному дню РОСПРОФЖЕЛ

**«О коллективно договорной кампании в 2022 году – о проведении коллективных переговоров по заключению коллективных договоров**

**на 2023 и последующие годы»**

**28 - 29 сентября 2022 г.**

Профсоюзом подписано новое Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта на 2023 - 2025 годы.

В нём не только сохранены все традиционные гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам и неработающим пенсионерам, но и несколько расширен их перечень.

На его основе будут заключаться коллективные договоры около 320 организаций, в том числе ОАО «РЖД».

Отраслевое соглашение предусматривает:

- нормы общего характера;

- **обязательные** для включения в коллективные договоры организаций железнодорожного транспорта социальные гарантии и льготы;

- **рекомендуемые** для включения в коллективные договоры организаций железнодорожного транспорта социальные гарантии и льготы;

**К обязательным нормам для работников относятся:**

- бесплатный проезд работников от места жительства к месту работы и обратно или компенсация проезда (конкретный порядок и сумма компенсации должны предусматриваться в коллективном договоре);

- проезд по личным надобностям в поездах дальнего следования один раз в год (конкретный порядок и сумма компенсации должны предусматриваться в коллективном договоре или ЛНА организации);

- выплата единовременного поощрения работникам в размере до 6 (для «Почетных железнодорожников» и Лауреатов премии РОСПРОФЖЕЛ – до 9) среднемесячных заработков за добросовестный труд при увольнении из организации по собственному желанию в связи с уходом на пенсию впервые независимо от возраста, в том числе по инвалидности;

- выплата рабочим за нерабочий праздничный день (конкретная сумма должна указываться в коллективном договоре);

- негосударственное пенсионное обеспечение работников через Негосударственный пенсионный фонд «БЛАГОСОСТОЯНИЕ» (конкретный порядок должны предусматриваться в договоре с НПФ «БЛАГОСОСТОЯНИЕ»);

- выплата при установлении работнику группы инвалидности и (или) профессионального заболевания, а также при гибели работника вследствие несчастного случая на производстве по вине работодателя (конкретная сумма должна указываться в коллективном договоре);

- выплаты ежемесячного пособия детям работника, погибшего вследствие несчастного случая на производстве по вине работодателя (не менее 2300 руб.);

- доплата за работу в ночное время в размере не ниже 40 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) работника за каждый час, отработанный в ночное время.

- обеспечение нуждающихся работников и неработающих пенсионеров бытовым топливом (конкретный порядок и сумма компенсации должны предусматриваться в коллективном договоре или ЛНА организации);

- компенсация расходов семьям умерших работников (конкретная сумма должна указываться в коллективном договоре или ЛНА организации).

**К обязательным нормам для неработающих пенсионеров относятся:**

- оказание ежемесячной материальной помощи через Благотворительный фонд «ПОЧЕТ» лицам, не имеющим права на негосударственное пенсионное обеспечение, при стаже работы не менее 15 лет и вышедшим на пенсию до 1 января 2008 года;

- компенсация расходов семьям умерших неработающих пенсионеров (конкретная сумма должна указываться в коллективном договоре или ЛНА организации).

До конца текущего года планируется заключение нового **Отраслевого соглашения по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта (Росжелдор) на 2023 - 2025 годы**.

Действие Отраслевого соглашения распространяется на 8 университетских комплексов, а также в порядке добровольного выполнения обязательств Соглашения - на Российский университет транспорта (РУТ (МИИТ)), подведомственный Минтрансу России, которые заключает коллективные договоры на основании данного Отраслевого соглашения.

Льготы и гарантии коллективных договоров по учреждениям образования должны полностью соответствовать Отраслевому соглашению.

**Обязательными для включения в коллективные договоры являются следующие социальные гарантии и льготы:**

- выплата единовременного поощрения за добросовестный труд при увольнении работников впервые в связи с уходом на пенсию, независимо от возраста, в том числе по инвалидности первой и второй групп;

- выплата премии в связи с юбилейными датами (женщинам – от 50 лет каждые 5 лет, мужчинам – от 55 лет каждые 5 лет), а после их увольнения на пенсию – выплаты к юбилейным датам через каждые последующие 5 лет;

- осуществление добровольного медицинского страхования работников;

- предоставление гарантий для работников предпенсионного возраста;

- улучшение условий труда и производственного быта Работников – женщин, социальной поддержки женщин, воспитывающих детей и другие.

В текущем году планируется заключить на 2023 и последующие годы (или продлить срок действующих) около 320 коллективных договоров, в том числе и Коллективный договор ОАО «Российские железные дороги».

По разработке и заключению коллективного договора на 2023 и последующие годы в ОАО «РЖД» и ряде других организаций уже официально начались коллективные переговоры.

Учитывая сложившуюся в настоящее время сложную ситуацию, связанную с влиянием пандемии коронавирусной инфекции и беспрецедентных международных политико-экономических санкций **на объемы перевозок и работы** **основной задачей первичных профсоюзных организаций** (далее – ППО) **при заключении коллективного договора должно быть**:

- безусловное соблюдение норм Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);

- соблюдение условий соответствующего отраслевого соглашения;

- сохранение всех социальных гарантий, льгот и компенсаций, установленных в действующем коллективном договоре Вашей организации.

**Правовая основа по ведению коллективных переговоров**

В соответствии с ч. 9 ст. 37 ТК РФ сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, участвующими в переговорах (стороной работников является соответствующая ППО).

Жестких требований к проведению коллективных переговоров законодательством не установлено. При этом согласно [ч. 2 ст. 40](consultantplus://offline/ref=AACDE1D3A3248F60079BEE8F62D09FA1C7D9E7BEC316B3053CE9FA05F79B149B361CFC1AF2A590DB0D360998A4E7DAA65DDD2A1E51BA91F4q0c2I) ТК РФ стороны должны подписать коллективный договор в течение трех месяцев со дня начала переговоров.

Согласно ст. 36 ТК РФ любая из сторон социального партнерства может инициировать проведение переговоров по заключению коллективного договора.

Считаем правильным, когда инициатором заключения коллективного договора выступает ППО, которая направляет работодателю письмо с предложением вступить в переговоры по заключению коллективного договора и предлагает профсоюзный вариант проекта коллективного договора.

То есть, прежде чем начать коллективные переговоры, ППО необходимо к ним тщательно подготовиться, а для этого:

а) разработать свой вариант проекта коллективного договора;

б) определить приоритетные задачи, которые важно решить в ходе переговоров;

в) подобрать и утвердить своих представителей в комиссию по ведению коллективных переговоров (если создается рабочая группа, то и в рабочую группу);

г) провести предварительную аналитическую работу по предложениям работников организации.

Согласно статьи 36 ТК РФ работодатель обязан вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения письма, при этом, днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения ППО официального письменного ответа.

За уклонение от коллективных переговоров действующим законодательством предусмотрены штрафные санкции. В случае уклонения работодателя от коллективных переговоров председателю ППО необходимо письменно известить вышестоящие органы Профсоюза, а также направить официальное письменное обращение в территориальный орган прокуратуры (транспортной прокуратуры) по факту уклонения работодателя от коллективных переговоров.

Для проведения коллективных переговоров формируется комиссия, которая должна выработать проект коллективного договора. Для усиления профсоюзной позиции на коллективных переговорах рекомендуется включать, при необходимости, в состав комиссий (рабочих групп) по подготовке коллективных договоров и контролю за их выполнением или приглашать в качестве экспертов представителей вышестоящих организаций Профсоюза.

Согласно ч. 7 ст. 37 ТК РФ информация, необходимая для разработки коллективного договора, предоставляется сторонами не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса. Такой запрос следует составлять в письменной форме в двух экземплярах, чтобы на втором был зафиксирован факт получения данного документа.

Следует учитывать, что непредставление работодателем информации, необходимой для проведения коллективных переговоров, может быть основанием для привлечения его к административной ответственности согласно [ст. 5.29](consultantplus://offline/ref=AACDE1D3A3248F60079BEE8F62D09FA1C7DAE4BFC113B3053CE9FA05F79B149B361CFC1AF2A590D500360998A4E7DAA65DDD2A1E51BA91F4q0c2I) КоАП РФ.

На первом заседании комиссии рекомендуется разработать и утвердить регламент ведения коллективных переговоров.

Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах предусмотрены статьей 39 ТК РФ.

Каждое заседание Комиссии рекомендуется оформлять протоколом, в котором указывать основные моменты (фиксация присутствия членов комиссии, вопросы, которые обсуждались на данном заседании, основной смысл аргументов, высказанных сторонами). Также необходимо зафиксировать к какому решению пришли стороны по каждому обсуждаемому вопросу, указать, какие вопросы комиссия будет обсуждать на следующем заседании, когда, где оно состоится. Протокол подписывают полномочные представители сторон - сопредседатели комиссии или их заместители.

Протокол важно составить и в том случае, если заседание не состоялось, и указать причину, по которой это произошло.

На одном из последних заседаний Комиссии формируется и утверждается согласованный проект Коллективного договора.

Если в течение 3-х месяцев договориться обо всем не удалось, то **стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях** **с одновременным составлением протокола разногласий** (ст. 38 ТК РФ). Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ст. 40 ТК РФ).

Коллективный договор подписывают:

- от работодателя – как правило руководитель организации, или иное лицо, уполномоченное подписать коллективный договор в установленном порядке;

- от работников – председатель ППО (это должно быть оформлено решением профсоюзного комитета ППО).

После подписания сторонами коллективного договора **в течение 7 дней со дня подписания** работодатель должен направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

При осуществлении регистрации коллективного договора, соответствующий орган по труду проверяет его соответствие трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащих нормы трудового права, и, в случае выявления нарушений, сообщает об этом письменно (одновременно с регистрацией) представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации – он вступает в силу с даты подписания, или с даты указанной в коллективном договоре (ст. 43 ТК РФ).

**Заключение коллективных договоров в учреждениях образования и здравоохранения.**

После заключения коллективного договора ОАО «РЖД» на 2023 – 2025 годы, Департаментом социального партнерства, труда и заработной платы Центрального комитета Профсоюза, будут разработаны макеты Типовых коллективных договоров по учреждениям здравоохранения и образования ОАО «РЖД» (далее – макет) применительно к данным организациям. Нормы Коллективного договора ОАО «РЖД» являются основой макетов Типовых коллективных договоров как по учреждениям здравоохранения, так и по учреждениям образования.

Разработанные Типовые макеты коллективных договоров направляются Профсоюзом в Центральную дирекцию здравоохранения – филиала ОАО «РЖД» и Департамент управления персоналом ОАО «РЖД», с сопроводительным письмом для их согласования.

По обоим макетам Типовых коллективных договоров сторонами ведутся переговоры. В процессе переговоров профсоюзная сторона настаивает, чтобы для работников и неработающих пенсионеров учреждений здравоохранения и образования уровень гарантий, льгот и компенсаций был на уровне коллективного договора ОАО «РЖД».

Достигнув договорённостей, стороны согласовывают макет и направляют его с сопроводительным письмом в адреса представителей соответствующего работодателя и профсоюзной организации для дальнейшей работы на месте в Учреждении.

Получив макет коллективного договора, начинаются коллективные переговоры в учреждениях здравоохранения и образования ОАО «РЖД».

**Экспертная оценка коллективных договоров организаций**

При заключении коллективного договора профсоюзной стороне в организации необходимо:

- занимать принципиальную позицию при проведении коллективных переговоров, с решением процедурных вопросов в строгом соответствии ТК РФ и Уставу РОСПРОФЖЕЛ;

- принимать меры по сохранению в коллективных договорах имеющихся традиционных гарантий, компенсаций и льгот;

- не допускать несоответствия коллективных договоров нормам трудового законодательства, обязательным нормам отраслевых и иных соглашений, заключенных РОСПРОФЖЕЛ, а также соглашений, заключенных на региональном уровне;

- не допускать уменьшение (исключение) в коллективном договоре гарантий, компенсаций и льгот без финансово-экономического обоснования, предоставленного работодателем.

Кроме этого, **до заключения коллективного договора** ППО должна **направить проект коллективного договора в вышестоящую организацию Профсоюза для проведения экспертной оценки**. В случае наличия изменений в коллективном договоре, предусматривающих уменьшение гарантий и льгот, дополнительно предоставляется пояснительная записка с финансово-экономическим обоснованием вносимых изменений, запрашиваемая у работодателя**.** **Документы предоставляются в вышестоящую организацию для проведения экспертной оценки в течение пяти рабочих дней после получения от работодателя вышеуказанных документов**.

Первичная профсоюзная организация, самостоятельно заключающая коллективный договор и входящая в организационную структуру Дорожной территориальной организации Профсоюза, направляет проект коллективного договора и прилагающиеся документы для проведения экспертной оценки непосредственно в Дорожную территориальную организацию Профсоюза на соответствующей железной дороге.

Первичная профсоюзная организация прямого подчинения ЦК Профсоюза, заключающая коллективный договор, направляет проект коллективного договора и прилагающиеся к нему документы для проведения экспертной оценки в ЦК Профсоюза

Вышестоящая организация Профсоюза в результате экспертной оценки определяет соответствие проекта коллективного договора:

- нормам ТК РФ;

- Отраслевому соглашению и иным соглашениям, заключенным РОСПРОФЖЕЛ, которые распространяются на данную организацию, а также соглашениям, заключенным на региональном уровне;

- действующему коллективному договору, в части сохранения всех действующих гарантий, льгот и компенсаций;

Кроме этого, вышестоящая организация Профсоюза определяет целесообразность и обоснованность изменений, предусматривающих уменьшение или исключение отдельных льгот и гарантий (на основании представленных финансово-экономических обоснований и пояснительной записки).

Результаты (заключение) проведенной экспертной оценки по проекту коллективного договора организации направляются в соответствующую первичную профсоюзную организацию.

Первичная профсоюзная организации в течение трёх рабочих дней после получения от вышестоящей организация Профсоюза результатов (заключения) экспертной оценки проекта коллективного договора доводит результаты проведенной экспертной оценки до работодателя.

Результаты экспертной оценки должны быть учтены в дальнейших коллективных переговорах.

В случае игнорирования работодателем результатов экспертной оценки необходимо проинформировать об этом письменно вышестоящую организацию Профсоюза.

Вышестоящая организация Профсоюза рассматривает данный вопрос (с учетом представленных, либо непредставленных обоснований) и принимает решения по дальнейшим действиям.

**Кроме этого, нормы Отраслевого Соглашения, обязательные для включения в коллективный договор должны быть включены в коллективный договор организации**, на которую распространяется данное Отраслевое соглашение. В случае отсутствия финансово-экономических возможностей в организации выполнения отдельных обязательных социально-трудовых обязательств, установленных Отраслевым соглашением, решение о временном приостановлении гарантий либо об ограничении сферы их действия принимается **Отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений на основании обоснованных письменных предложений сторон социального партнерства данной организации**.

Проекты коллективных договоров (до их подписания полномочными представителями сторон) необходимо рассматривать и согласовывать на заседаниях профсоюзных комитетов.

Главной задачей Профсоюза является обеспечение социально-экономической защиты и повышения жизненного уровня работников и ключевым механизмом в реализации этих целей выступают отраслевые соглашения и коллективные договора.

Для первичных профсоюзных организаций, которые в текущем году заключают коллективные договоры на очередной период, наступает очень важный и ответственный этап – сохранить все имеющиеся традиционные гарантии, льготы и компенсации для работников, а, по возможности, и расшить их перечень либо улучшить условия их предоставления.

Коллективный договор – гарантия стабильности организации и социальной обеспеченности и защищенности ее работников!

**Департамент социального партнерства, труда**

**и заработной платы Аппарата ЦК РОСПРОФЖЕЛ**