



КАКИЕ ЛЬГОТЫ И ПРЕИМУЩЕСТВА ИМЕЕТ ЧЛЕН ПРОФСОЮЗА

(в соответствии с Российским законодательством,
практикой и опытом профсоюзной деятельности)

Вступив в профсоюз, работник - член профсоюза получает право:

-на бесплатную юридическую помощь по социально-трудовым вопросам, в т.ч. приема на работу, переводов по работе и увольнению, рабочего времени и отдыха, охраны труда и техники безопасности, гарантий и компенсаций и т.д., а также на бесплатную правовую помощь в рассмотрении его вопросов в суде и в комиссии по трудовым спорам. В том числе при подготовке заявлений, жалоб и других судебных документов, необходимых для защиты и восстановления нарушенных прав членов профсоюзов;

-на урегулирование разногласий с работодателем или его представителем. Профком от имени члена профсоюза в качестве его представителя может без персонального участия работника по его поручению или просьбе представлять его интересы при непосредственных переговорах с работодателем;

-на гарантированную защиту профсоюзом:

-в случае необоснованных предложений на увольнение с работы, других несправедливых действий;

-при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (на работе);

-в случае невыполнения работодателями обязательств, предусмотренных соглашениями, коллективными договорами; по другим социально-трудовым вопросам, например, по улучшению условий труда на конкретном рабочем месте, неправомерном привлечении к сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни;

- несоблюдении очередности предоставления отпуска;
- на содействие профсоюза и его специалистов:
- по вопросам оплаты труда, размера заработной платы и своевременной ее выплаты;
- в повышении квалификации работника и получении соответствующего рабочего места с более высокой оплатой труда;
- в получении дополнительных гарантий в случаях производственного травматизма и профессионального заболевания;
- в досрочном льготном пенсионном обеспечении работников – членов профсоюзов, и своевременном назначении и выплате пенсий;
- на профсоюзный контроль организациями профсоюзов за соблюдением трудовых прав членов профсоюза;
- на дополнительные гарантии членам профсоюза, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций;
- на материальную помощь в случаях возникновения тяжелых жизненных обстоятельств, а также помощь в рассмотрении совместно с работодателем и решении вопросов улучшения жилищно-бытовых условий работника, выделении -малопроцентных кредитов на приобретение жилья, строительство и ремонт жилья, получения садового участка и других сложных жизненных ситуациях;
- на решение вопросов социального страхования члена профсоюза через представителя профорганизации в комиссии по социальному страхованию, на помощь в получении льготной путевки на санаторно-курортное лечение, на оздоровление и -отдых для себя и членов семьи;
- на бесплатное или льготное пользование культурными и спортивными сооружениями, находящимися в ведении профсоюза, а также культурно-спортивным инвентарем;
- на обращение в профком, к его лидеру, в любой вышестоящий профсоюзный орган по любым вопросам, возможность свободно высказывать и отстаивать на профсоюзном собрании, конференции свое мнение по вопросам трудовых,

социальных и связанных с ними отношений, а также вопросам, работы профсоюзной организации, профкома и его лидера.

-на посещение представителями профсоюза в случае болезни;

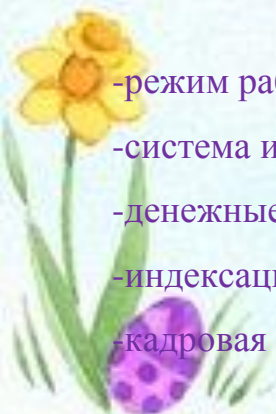
-на моральные поощрения от профсоюза (почетная грамота, благодарственное письмо, почетное звание и др.).

Работник должен понимать, что если он не член профсоюза, он лишает себя указанных выше льгот и помощи профсоюза, обрекает себя всегда оставаться один на один с работодателем. Его не будет покидать тревога, что его, в первую очередь, могут коснуться многие производственные неурядицы, что он может не получить своевременно заработную плату и никто ему не поможет. Потеря работы была бы исключительно его проблемой также как и любая полученная травма, когда надо добиваться возмещения вреда и дополнительных компенсаций. Кто его защитит? Профсоюзная организация не несет ответственность за нарушения прав работников - не членов профсоюза.

МОТИВЫ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА, заложенные в Трудовом кодексе РФ

Первичная профсоюзная организация - представитель работников при проведении коллективных переговоров по принятию, изменению коллективного договора - основного правового акта, регулирующего трудовые отношения на предприятии, которым устанавливаются (регулируются):

- режим рабочего времени и отдыха;
- система и формы оплаты труда;
- денежные вознаграждения и доплаты;
- индексация заработной платы;
- кадровая политика и занятость;



- вопросы быта работников;
- пособия и компенсации;
- охрана труда и др.

Профсоюз желает и стремится добиваться лишь одного: чтобы добросовестный труд наемных работников оценивался работодателем по тем же рыночным меркам, что и создаваемые ими товары или услуги

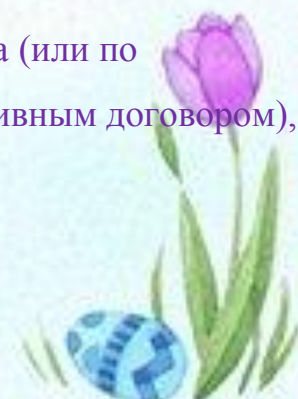
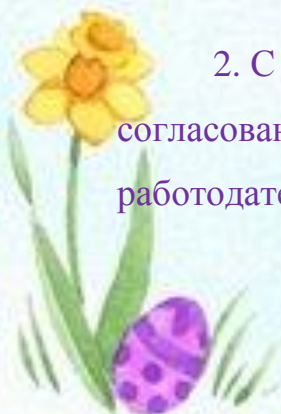
Мотивы профсоюзного членства, заложенные в Трудовом кодексе:

1. Первичная профсоюзная организация – представитель работников при проведении коллективных переговоров по заключению, изменению коллективного договора – основного правового акта, регулирующего трудовые отношения в организации, которым устанавливаются (регулируются):

- режим рабочего времени и отдыха;
- формы, системы и размеры оплаты труда;
- денежные вознаграждения и доплаты;
- индексация заработной платы;
- кадровая политика и занятость;
- вопросы быта работников;
- пособия и компенсации;
- охрана труда и др.;
- организация оздоровления трудящихся и их детей;
- организация отдыха и т.д.

2. С учетом мнения выборного профсоюзного органа (или по согласованию, если данная форма предусмотрена коллективным договором), работодатель принимает локальные нормативные акты:

- положение об оплате труда;
- положение о премировании;



- план повышения квалификации и подготовки кадров;
- график отпусков;
- разделение рабочего дня на части;
- правила внутреннего распорядка и др.

3. В случаях, предусмотренных ч. 3 ст.99 и ч.5 ст.113 ТК РФ привлечение к сверхурочной работе, работе в праздничные и выходные дни допускаются с учетом мнения профкома (или с его согласия), если данная форма предусмотрена коллективным договором.

4. Профессиональные союзы осуществляют контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства, выполнением колдоговоров и соглашений.

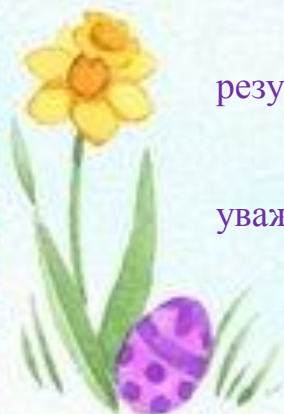
Обеспечивают в случае необходимости юридическую защиту интересов члена профсоюза в суде.

5. Работодатель обязан рассмотреть представление, требование профкома о нарушении администрацией трудового законодательства и, в случае их подтверждения, применить дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

6. Профком – инициатор снятия дисциплинарного взыскания с работника (члена профсоюза).

7. Увольнение членов профсоюза в случаях:

- сокращение численности или штата работников;
- недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин своих трудовых обязанностей



производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа (или с его согласия), если данная форма предусмотрена коллективным договором.

8. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника в связи с несоответствием занимаемой должности, в состав аттестационной комиссии обязательно включается представитель соответствующего профоргана.

9. При принятии решения о сокращении численности или штата и возможном расторжении трудовых договоров **работодатель** в письменной форме обязан сообщить об этом профоргану не позднее, чем за 2 месяца.

