

**Федерация профсоюзов Красноярского края
Организационный отдел**

**ИНФОРМАЦИОННЫЕ
МАТЕРИАЛЫ
ПО МОТИВАЦИИ
ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА¹**

Красноярск 2024

¹ В сборнике использованы информационные материалы профсоюзов работников строительства, здравоохранения, Ивановского областного объединения организаций профсоюзов, организационного и правового отделов Федерации профсоюзов края и др.

ТРУД-ЗАРПЛАТА-ЗАНЯТОСТЬ

ТВОЯ МАЛЕНЬКАЯ КНИЖКА



БОЛЬШИХ ВОПРОСОВ

Если ты уважаешь и ценишь себя, то тебе, как и большинству из нас, нужны:

- **Деньги**, чтобы покупать одежду, иметь крышу над головой, отдыхать. Да просто кормить семью!
- **Здоровье** жить полной жизнью без болезней и оставаться до глубокой старости бодрым и активным, воспитывать внуков и играть с ними!
- **Душевный покой**. Как говорится, все болезни от нервов, а забот и тревог в последние годы прибавилось – никто не знает, что случится завтра!
- **Друзья**. Человеку жизненно необходимо общение. От одиночества сходят с ума!
- **Уважение**. Каждый из нас – уникален, каждый из нас знает или умеет что-то лучше, чем остальные!

Знаешь ли ты, что прямое или косвенное влияние на твою жизнь и на все вышеперечисленные ее аспекты оказывает профсоюз?

История показывает, что профсоюзы нужны.

Борьба была жестокой. То, что сегодня нам кажется естественным, например восьмичасовой рабочий день, отпуск или больничный листок, было завоевано в этой упорной борьбе.

Кто-то может сказать, что сегодня все по-другому. Не нужно лезть на баррикады и работодатель теперь цивилизованный. Никто не поднимает руку на наши права!

Но мы не застрахованы от того, что завтра не отменят оплачиваемые больничные и отпуска, не введут двенадцатичасовой рабочий день. Разве не стали мы свидетелями того, как за последние десять лет появилась безработица и нищета, разве хватает большинству из нас зарплаты, чтобы прокормить семью? Почему стало больше несчастных случаев на стройках?



Профсоюз нужен работнику.

Каждому из нас нужна работа и достойная зарплата. А работодателю нужны работники, чтобы предприятие производило продукцию и приносило прибыль. На предприятии существует масса вопросов, которые должны быть урегулированы. Например: зарплата, отпускные и сверхурочные; рабочее время; предоставление отпусков; улучшение условий труда; больничные; повышение квалификации работников и многое другое.

Должен ли работодатель единолично решать все эти вопросы? В самом главном наши интересы и интересы работодателя сходятся – мы все хотим, чтобы у предприятия были заказы и объемы работ, чтобы оно работало эффективно и имело прибыль.

Однако наши интересы не всегда совпадают. Например, работодатель хотел бы сократить расходы на охрану труда, а мы хотели бы работать в более безопасных и комфортных условиях. Работодатель должен следить за тем, чтобы владельцы или акционеры предприятия получили как можно большую отдачу от вложенных денег, в то время как мы считаем, что часть прибыли должна идти на повышение зарплат.

Некоторые могут сказать: а что мы можем сделать, мы бессильны! Но именно так «владельцы заводов, газет, пароходов» и хотели бы, чтобы мы думали, объясняя нам, что существуют определенные тенденции в мировой экономике и мы тут ни при чем. Это не так!

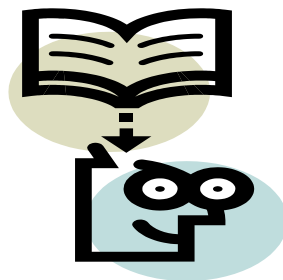
Поступая на работу, каждый из нас видит вывеску «Профком».

Но не каждый может объяснить, что же это такое? Отдел? Организация? Бюро? Сама вывеска отпугивает своим казенным названием. А ведь все очень просто! Профком – это твои товарищи, выбранные тобой для решения твоих проблем на твоём предприятии. Это и есть профком.

Профсоюз – это не только профком. Профсоюз – это самая массовая организация, созданная и управляемая работниками для представительства своих интересов перед работодателем, органами государственной власти и местного самоуправления.

Можно ли верить профсоюзу?

Мы не политики и не обещаем золотых гор. Мы не государство и не имеем в своем распоряжении ни природных ресурсов, ни золотовалютных запасов.



Что же такое профсоюз?

Все, чем располагает профсоюз – это твой голос и твой профсоюзный взнос (один процент от твоей зарплаты). Кстати, государству мы платим в тринадцать раз больше (подоходный налог), но никому не приходит в голову обратиться к государству за материальной помощью или пожаловаться на несправедливое увольнение и попросить представлять наши интересы в суде. Никто не предъявляет претензии государству, вот профсоюз обвинить гораздо легче!

Но сначала – еще ***немного истории***. Без этого будет сложно разобраться в том, почему еще вчера профком буквально засыпал тебя путевками и подарками, а сегодня... Ну, ты сам знаешь. Чем вообще занимается профсоюз сегодня?



Что изменилось?

Весь период 50-80 годов был для профсоюзов достаточно сложным и противоречивым. С одной стороны, происходило организационное развитие профсоюзов, укреплялась их законодательная и материальная база. С другой - профсоюзы все больше подчинялись партийным органам и постепенно превращались в бюрократическую машину.

Все это привело к тому, что профсоюзы стали посредником между государством и работником в распределении различных социальных льгот, путевок в пансионаты и пионерские лагеря.

Профсоюзы постепенно превратились в еще одно министерство – «министерство путевок и новогодних елок».

Потом наступила перестройка и ускорение...

Мы начали строить капитализм или демократию, или что-то в этом роде...

Каждый из нас получил свою долю народного достояния (один ваучер) и государство решило, что оно с нами в расчете. Каждый стал сам за себя. Профсоюзы были больше не нужны государству.

Затем профсоюзы и вовсе стали мешать.

Профсоюзы стали все настойчивее говорить о правах трудящихся! О зарплате, о безопасных условиях труда! Новым капиталистам это ужасно не понравилось, началось активное наступление на права профсоюзов – изменение законодательства, полное игнорирование информации о деятельности профсоюзов в подконтрольных олигархами СМИ.

Началось активное «обработывание» работников – «зачем нам эти дармоеды, надо выходить из профсоюза!».

Но чьи интересы преследовали эти «доброжелатели»?

Сегодня уже стало очевидным, что недобросовестному работодателю гораздо выгодней иметь разобщенную, незащищенную и плохо информированную массу работников, чем организованную силу, которая может отстоять интересы каждого своего члена, например, в суде.

Добросовестному и умному работодателю, наоборот, гораздо легче работать, если обстановка в коллективе стабильная, а интересы его четко определены и представлены через его избранных – профсоюзных активистов.

Да, сегодня профсоюз – это борьба.

И борьба неравная: с одной стороны – огромные капиталы, ресурсы, средства массовой информации...

...а с другой – только доверие людей и воля изменить нашу жизнь к лучшему.



Сегодня цели профсоюза изменились.

Сегодня мы боремся за занятость наших членов, достойную зарплату, их здоровье и безопасные условия труда, стараемся защищать их от увольнений и произвола нерадивых работодателей.

«Какую заработную плату я буду получать за свой труд?»

Прежде всего, ответ на этот вопрос ты найдешь в коллективном договоре на своем предприятии. В нем содержатся оплата труда, дополнительные выплаты, компенсации и надбавки.

Профсоюз добивается:

На уровне региона – через региональные соглашения достойной заработной платы в регионе.

На уровне отрасли через отраслевое тарифное соглашение – увеличение тарифной ставки рабочего основных профессий.

Все эти документы должны быть для работодателя настольной книгой. Все эти документы – результат переговоров профсоюзов на всех уровнях с работодателями и представителями власти.

Все мы должны четко понимать, что наша заработная плата зависит не только от нас, но и от работодателя, и даже от государства.

При чем здесь государство?

Но ведь налоги платим и мы, и работодатель.

Чем лучше мы знаем систему налогообложения и оплаты труда, тем больше у нас возможностей влиять на свою зарплату.

Реально на сегодня это делать через профсоюз. Профсоюз обладает правом на заключение коллективного договора и отраслевого соглашения.

Зарплата по идее должна расти при увеличении производительности труда, т.е. чем лучше и качественнее мы работаем, тем больше у вас возможностей влиять на свою зарплату, но на сегодняшний день это не совсем так.

Выше зарплата – растут социальные налоги. Работодатели этого не любят. Нет смысла повышать зарплату – лучше дать разного рода социальные доплаты, так получается дешевле.

Роль профсоюза – добиваться изменения налоговой политики государства в пользу производителя. Мы также настаиваем на том, что минимальная заработная плата равнялась прожиточному минимуму.

Профсоюз приходится доказывать работодателю и государству, что без благополучия рабочего человека невозможно благосостояние страны в целом. Что если человек труда будет жить благополучно, то будет богатым и государство.

Но если ты и твои товарищи будете продолжать молчать, то представители работодателей и правительственные чиновники опять спросят нас, как спрашивали уже не раз: *«А чьи интересы вы отстаиваете? Где ваша поддержка? Люди молчат и выходят из профсоюза – они всем довольны, им живется гораздо лучше, чем прежде!»*.

Если ты доволен своей зарплатой, условиями труда, да и вообще жизнью, то мы рады за тебя! Можешь не читать дальше, а рассказать, как ты добился этого – нам есть чему у тебя поучиться. Если же все-таки нет, давайте подумаем вместе как мы, объединившись, можем добиться улучшений.

Самый реальный путь – через коллективный договор. Вот мы и вернулись вновь к коллективному договору.

В рыночных условиях мы с работодателями находимся не по разные стороны баррикад, а по разные стороны прилавка.

Нам нужно научиться грамотно и как можно дороже продавать свой труд.

В то же время работодатель будет стремиться заплатить за него как можно меньше. Рынок есть рынок.

Мы не можем позволить себе продешевить.

Но для этого необходимо знать, сколько мы стоим и научиться грамотно вести переговоры, привлекать опытных юристов и экономистов, и многое другое.

Работодатель может себе это позволить. *А мы?*



Так выглядит гарантия твоей зарплаты. Вся верхняя часть – это то, о чем профсоюз сумел договориться с работодателем в ходе коллективных переговоров.

А так выглядит зарплата на некоторых частных предприятиях, руководители которых отказываются признавать отраслевое тарифное соглашение и региональные договоренности.



Поэтому профсоюз добивается признания и соблюдения тарифного соглашения всеми работодателями.

Какое отношение имеет профсоюз к моему здоровью?

Разве ты хочешь при выходе на пенсию быть разбитым корытом, обузой для своей семьи? Или ты хотел бы продолжать приносить пользу своим близким, вести активный образ жизни? Твое здоровье – это благополучие твоей семьи. Для профсоюза это очень важно.

Твое здоровье – это твой капитал.



Задумайся об этом сейчас!

Профсоюз добивается от работодателя **улучшения условий труда** на твоём рабочем месте.

Мы делаем это через коллективный договор, мероприятия по охране труда, оздоровлению, снижению травматизма и профессиональных заболеваний.

Профсоюз это ты, я и наши товарищи. Именно от нашей внимательности и нашего отношения к работе зависит наша безопасность.

Пока мы молоды, мы уверены, что с нами не может произойти ничего плохого, что мы самые сильные и нам все по плечу.

С возрастом приходит опыт, но опять мы считаем, что с нашим огромным опытом работы и высокой квалификацией ничего плохого именно с нами не произойдет.

Каждый день наши товарищи получают травмы и увечья. В большинстве случаев причиной их становятся:

- *отсутствие нормальных и безопасных условий труда;*
- *нарушение трудовой дисциплины.*

В каждом случае профсоюз встает на защиту потерпевшего, занимает его сторону. Да. Профсоюз добьется выплаты ему компенсации за потерю трудоспособности, но здоровье вернуть мы не можем. Твое здоровье в твоих руках!

И все же сегодня мы можем все вместе сделать так, чтобы наша работа была более комфортной и безопасной.

Как? Прежде всего, через коллективный договор!

Прожить жизнь без конфликтов невозможно!

Обойтись без конфликтов на рабочем месте тоже довольно трудно. Даже если четко знаешь и выполняешь свои обязанности, все равно возникают вопросы о зарплате, режиме рабочего дня, выходных, отпусках, об оплате за сверхурочную работу и так далее.

Конфликты на рабочем месте – кто будет их решать?

Даже несвоевременно полученная спецодежда уже создает конфликт. А если речь идет о конфликте с мастером или начальником цеха? Хватит ли тебе опыта, знаний и времени, а главное решимости пойти до конца и добиваться правды? Кто тебе поможет?

Как правило, в конфликтной ситуации сразу вспоминают о профсоюзе.

Как ты думаешь, кому ближе и понятнее твои проблемы – руководителю или председателю профкома? Кто из них будет говорить о твоих правах, а кто – о твоих обязанностях?

Как я могу избежать конфликтов и потрясений?

Профсоюз выступает посредником в переговорах с администрацией, как в коллективных, так и в индивидуальных. Профсоюз отстаивает интересы своих членов на основе подписанного коллективного договора, Трудового Кодекса и существующих законов.



В распоряжении любого работодателя – штат опытных юристов, но и профсоюз тоже располагает довольно внушительными возможностями.

Здесь и предоставление тебе бесплатной юридической консультации, и представление твоих интересов в комиссии по трудовым спорам и суде, если конфликт не удастся решить миром.

Но самое главное — это то, что тебе помогают твои товарищи. И они рассчитывают на то, что завтра, когда у тебя будет все хорошо, ты не выйдешь из профсоюза, что ты тоже придешь им на помощь, если им будет трудно. Это называется солидарностью.

В рыночных условиях коренным образом изменились отношения между государством, работодателем и работником. С появлением частной собственности наемные работники сами вынуждены отстаивать свои социальные права.

В одиночку эти проблемы решить невозможно.

Сила наемных работников в их единстве.

В современных условиях разобщенность людей труда играет на руку работодателям. И в первую очередь тем из них, для которых прибыль важнее человека.

Объединение в единый «кулак» заставит такого работодателя идти на уступки.

Бедных и слабых не любят!

Если ты один и чем-то недоволен, тебя всегда можно заменить кем-то другим. Кем-то, кто особо не «шумит» и «не выступает», кто более податлив и уступчив. Но если все работающие солидарно ставят требования и борются за свои права, работодатель будет вынужден считаться с их мнением.

Производительность труда, а значит и доходность предприятия, в немалой степени зависит от настроения в коллективе, от желания работать, от той атмосферы, которая в этом коллективе сложилась. Тем более что большая часть активной жизни работающего человека проходит не дома, а именно на работе.

Зачем что-то менять?

Наше государство почти полностью устранилось от регулирования трудовых отношений на предприятиях, гарантируя нам только самый минимум прав. Поэтому улучшению ситуации по всем вопросам в огромной степени способствует коллективный договор.

Работодателю хотелось бы получить как можно больше прибыли, а работнику – хороший заработок при безопасных условиях труда. И всем нужна стабильность. Она достигается путем компромисса между интересами работодателя и коллектива через коллективный договор.

Тем не менее, было бы наивным думать, что работодатель так уж легко идет навстречу пожеланиям коллектива, и без боя идет на уступки.

Успех переговоров зависит от того, насколько грамотно была проведена подготовка к ним и насколько серьезны участие и поддержка каждого.

ПРОФОЮЗ И ЗАКОН

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ О ПРЕИМУЩЕСТВАХ И ГАРАНТИЯХ ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗОВ

1. В соответствии со статьей 1 Трудового кодекса (ТК) профсоюзы в интересах своих членов участвуют в установлении работодателем условий труда и применении трудового законодательства (включая законодательство об охране труда).

2. Работодатель принимает решение с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа первичной профсоюзной организации, в т.ч. при установлении систем оплаты и стимулирования труда, режима труда и отдыха и по другим вопросам (ст. ст. 8, 135, 190, 371 ТК).

Привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни допускается с согласия работника, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (или по согласованию, если это предусмотрено коллективным договором) **(ч.1 ст. 99 ТК).**

3. Трудовой кодекс Российской Федерации, прежде всего представительство работников связывает только с первичной профсоюзной организацией (ее органом), предусмотренной уставом межрегионального, общероссийского профсоюза (ст. ст. 29, 30 ТК).

4. Первичная профсоюзная организация (ее орган) – представитель работников при ведении коллективных переговоров по принятию, изменению, дополнению коллективного договора, которым могут устанавливаться:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

5. Члены профсоюза (первичной профсоюзной организации), участвующие в коллективных переговорах в качестве представителей работников, не могут быть **без предварительного согласия** выборного профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя (ст. 39 ТК).

6. Члены профсоюза, избранные в состав профоргана, в его лице участвуют в управлении организацией в формах, предусмотренных статьей 53 ТК, в т.ч. имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических условий, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и по другим вопросам.

7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению штата, по результатам аттестации, за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК либо по предварительному согласованию с этим органом (ст. 82 ТК).

8. Увольнение по инициативе работодателя по указанным основаниям руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения (ст. 373 ТК) только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК).

В таком же порядке по инициативе работодателя увольняются руководители (их заместители) выборного профсоюзного органа данной организации в течение двух лет после окончания срока их полномочий (ст. 376 ТК).

9. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров работодатель в письменной форме обязан сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала соответствующих мероприятий, а при массовом увольнении - не позднее чем за три месяца (ст. 82 ТК).

Профсоюзы участвуют в определении критериев массового увольнения в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК).

10. В состав аттестационной комиссии (для подтверждения недостаточной квалификации) включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК).

11. Профсоюзы и их инспекции труда имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров и соглашений в отношении работников - членов профсоюзов.

Представления и требования органов профсоюзов рассматриваются работодателем в недельный срок, который сообщает этим органам о принятых мерах (ст. 370 ТК).

12. Работодатель рассматривает заявления профкома о нарушении руководителями, их заместителями, руководителями структурных подразделений организаций, их заместителями трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и применяет дисциплинарные взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК).

13. Профсоюзный комитет может являться инициатором снятия дисциплинарного взыскания с работника - члена профсоюза (ст. 194 ТК).

14. Профорганы от имени члена профсоюза в качестве его представителя вправе без персонального участия работника представлять его интересы в урегулировании разногласий с работодателем. Они также вправе участвовать при рассмотрении и разрешении индивидуального трудового спора в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. ст. 385, 387 ТК) и коллективных трудовых споров (ст. ст. 398, 399, 400 ТК).

15. Профсоюзы, их органы осуществляют защиту прав и интересов членов профсоюзов по социально-трудовым вопросам. Оказывают им

бесплатную правовую помощь и дают юридические консультации, связанные с работой, ее условиями, возмещением причиненного вреда работникам - членам профсоюзов и по другим вопросам.

МОТИВАЦИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА, ЗАЛОЖЕННАЯ В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РФ

1. Первичная профсоюзная организация - представитель работников при проведении коллективных переговоров по принятию, изменению **коллективного договора** - основного локального 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.

2. 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.

с учетом мнения выборного профсоюзного органа (или по согласованию, в соответствии с коллективным договором).

3. Привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни допускается не только с согласия работника, но и с учетом мнения профкома, контролирующего соблюдение прав членов профсоюза (кроме ЧС).

4. Профессиональные союзы осуществляют контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства, в том числе в процессе деятельности профсоюзного инспектора труда.

5. Работодатель должен рассмотреть заявление профкома о нарушении администрацией трудового законодательства и 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 в соответствии с коллективным договором), а не освобожденных руководителей (заместителей) профорганов кроме этого - с согласия вышестоящего профоргана.

8. В состав **аттестационной комиссии** (для подтверждения недостаточной квалификации) 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** за 2 месяца.

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:

- **все социально-экономические нормы и льготы**, предусмотренные в коллективном договоре;
- **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. Профсоюзы от имени члена профсоюза в качестве его представителя могут без персонального участия работника по его поручению или просьбе представлять его интересы в урегулировании разногласий с работодателем;
- рассмотрение **индивидуального трудового спора работника** - члена профсоюза с работодателем или его представителями;
- **содействие профсоюза и его специалистов** по вопросам оплаты труда, размера заработной платы и своевременной ее выплаты;
- содействие в повышении **квалификации работника** и получении **соответствующего рабочего места** с более высокой оплатой труда;
- профсоюзный контроль организациями профсоюзов за соблюдением трудовых прав членов профсоюзов;
- дополнительные гарантии членом профсоюзов, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций;
- **их защиту** профсоюзом в случае необоснованных предложений на увольнение с работы, других несправедливых действий;
- подготовку заявлений, жалоб и других судебных документов, необходимых для защиты и восстановления нарушенных прав членов профсоюзов;
- **бесплатную правовую помощь профсоюза** в защите его социально-трудовых прав в суде;
- **оперативную защиту их интересов по другим вопросам**, в т. ч. по улучшению условий труда на конкретном рабочем месте;
- **защиту члена профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний**, по вопросам

- возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (на работе);**
- содействие в досрочном льготном назначении и своевременной выплате пенсии работникам – членам профсоюзов;
 - **материальную помощь** в случаях возникновения тяжелых жизненных обстоятельств, на ссуду в профсоюзной кассе взаимопомощи или в кредитном профсоюзном кооперативе (при их наличии);
 - **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 др.;
 - **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;
 - **бесплатное или льготное пользование** культурными и спортивными сооружениями, находящимися в ведении профсоюза, а также культурно-спортивным инвентарем;
 - **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.

ЕСЛИ ВЫ:

ЧЛЕН ПРОФСОЮЗА

1. Профсоюзные органы представляют и отстаивают Ваши трудовые и социальные интересы перед государственными органами власти, работодателями.

2. Имеет право получить от своей профорганизации бесплатную юридическую консультацию и правовую помощь Профсоюза.

При возникновении конфликтов по социально-трудовым вопросам профсоюз представляет своих членов в суде.

3. При необходимости Профсоюз всегда окажет Вам материальную помощь из средств профсоюзного бюджета или страховых фондов.

4. От Вашего имени профсоюзные органы заключают отраслевые соглашения, коллективные договоры.

5. Вы обязательно получите защиту Профсоюза при увольнении с работы по инициативе работодателя и в случае привлечения к дисциплинарной ответственности.

Работник – член профсоюза в значительно большей степени, чем его не состоящий в профсоюзе коллега по работе, защищен от угрозы увольнения по инициативе администрации, и может быть

НЕ ЧЛЕН ПРОФСОЮЗА

1. Сможете ли Вы самостоятельно решить Ваши профессиональные проблемы с руководителем предприятия, напрямую с министром?

2. Работник – не член профсоюза такого права не имеет и будет вынужден при необходимости обращаться за юридической помощью за соответствующую плату и защищать свои права в одиночку.

Вам придется оплатить услуги адвоката за представительство в суде в сумме 5000-8000 рублей за каждый судодень (не считая расходов по подготовке искового заявления 5000-10000 руб.), а за обычную консультацию – 500-1500 рублей на один вопрос.

3. Не член профсоюза не имеет возможности получать такую поддержку. Вам придется обратиться за материальной помощью к работодателю.

4. Где нет профсоюзной организации, нет и коллективного договора.

5. Не член профсоюза такой гарантии и защиты не имеет.

Вы – один на один с работодателем. Есть ли у Вас для этого достаточно знаний и сил?

уволен по инициативе работодателя (по сокращению штата, численности работников, результатам аттестации, за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей) с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо по согласованию, при наличии такового условия в коллективном договоре. При увольнении по сокращению численности и штата администрация обязана предупредить работника и профсоюзную организацию за два месяца, т.е. у члена профсоюза гораздо больше шансов остаться на работе, т.к. профсоюзная организация, рассматривая целесообразность проведения сокращения и его законность, может воздействовать на администрацию и предотвратить сокращение.	При сокращении не члена профсоюза профком не уполномочен защищать его перед работодателем.
6. Профсоюзные органы имеют право контролировать состояние охраны труда на рабочих местах. В случае получения производственной травмы в расследовании несчастного случая обязательно примет участие представитель Профсоюза. Объективность принятого решения гарантирована. 7. Из 424 статей Трудового кодекса Российской Федерации в 104 напрямую, так или иначе, трактуется участие профсоюзов в реализации этого закона и возможность воздействия на работодателя, нарушающего это законодательство.	6. Уверены ли Вы в беспристрастности проведенного в одностороннем порядке расследования причин, вызвавших производственную травму? Последствия выводов комиссии, созданной по распоряжению работодателя, могут быть весьма неблагоприятны для работников. 7. Работники тех организаций, где отсутствуют профсоюзы, теряют право и возможность контролировать администрацию по насущным вопросам взаимоотношений работодателя и работника (вопросам установления форм и систем оплаты труда, увольнения, охраны труда, обеспечения занятости и т.д.), теряют в разговоре с работодателем такой

8. Работники – члены профсоюза могут реально влиять на установление систем оплаты труда, обеспечение занятости, режима рабочего времени и времени отдыха, форм материального поощрения, утверждение положений о премировании и т. д. 9. Сила членов профсоюза в их единении. Выше зарплата, лучше условия труда, больше безопасности на рабочем месте. Все эти вопросы можно решать лишь вместе.	сильный аргумент, как возможность солидарных коллективных действий по защите своих социально-экономических прав. 8. Работник – не член профсоюза такой возможности не имеет. 9. В трудовой жизни часто возникают проблемы, с решением которых одному человеку справиться не под силу.
--	--

ПРОГНОЗ работнику, покинувшему профсоюз

- Когда мой профком предлагал мне остаться в профорганизации, мне было жалко денег на взносы.
Я предпочел накопить их для отдыха у моря.
- Когда мой профком предложил мне принять участие в коллективной акции протеста против нарушений работодателем трудового законодательства, я испугался реакции работодателя.
- Когда мой профком приглашал меня подискутировать после работы о кризисе на предприятии и сохранении при этом рабочих мест, мне было жалко тратить на это свое свободное время.

Сейчас у меня уйма времени, чтобы поговорить о жизни: **Я – безработный.**

Работник должен понимать, что если он не член профсоюза, он лишает себя указанной выше помощи профсоюза, обрекает себя всегда оставаться один на один с работодателем.

Он не получает правовой помощи профсоюза, если не выплатили вовремя зарплату; потеря работы становится исключительно его проблемой, а производственная травма без помощи профсоюза может остаться возмещенной и некомпенсированной работодателем.

Кто его защитит?

Профсоюзная организация не несет ответственность за нарушения прав работников - не членов профсоюза.

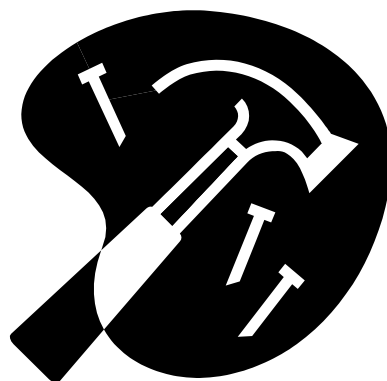
Правильно поступают председатели профкомов, которые встречаясь с работниками - не членами профсоюза, или работниками, поступающими на работу, кроме беседы о конкретной деятельности профкома в защиту

работников организации вручают им соответствующие **листовки или справки о преимуществах и льготах члена профсоюза** перед теми, которые не вступили в профсоюзную организацию и не являются членами профсоюза.

Жить лучше – естественное желание каждого человека.

Но никто не принесет нам ни лучшие условия труда, ни большую зарплату на блюде с голубой каемочкой. Придется всего добиваться самим. На предприятии такую возможность дает участие в разработке и заключении коллективного договора.

Если тебе что-то не нравится в работе профсоюза на твоём предприятии, кого ты будешь обвинять в этом? Если ты криво забиваешь гвоздь, кого ты будешь обвинять? Молоток или себя?



Профсоюз – это только инструмент, с помощью которого ты можешь изменить свою жизнь к лучшему.

Помни – профсоюз не распределитель благ, а представитель твоих интересов.

Не будь безразличен! Профсоюз – это тот инструмент, который тебе доступен. Это твоя организация и твой голос может оказаться решающим. Если твой голос не услышан, значит надо что-то менять в работе профсоюза!

Профсоюз – это коллективный разум, который рождает волю к победе. И эта победа – результат участия каждого! Не стесняйтесь высказывать свои мысли – все великие открытия появлялись из идей, которые казались окружающим сумасшедшими или дурацкими.

Самое главное – ты заключаешь коллективный договор, ты им пользуешься!

Определись! Что для тебя важнее:

- *Подарки*
- *Путевки*
- *Материальная помощь*

Или



- *Зарплата, на которую можно содержать семью и каждый год отдыхать там, где ты сам захочешь?*

Как ты считаешь, какой профсоюз тебе нужен?

Еще один социальный отдел предприятия или мощная организация, с которой считаются работодатели и государство? Который имеет своих представителей во всех структурах власти?

**Чтобы быть сильными,
Мы должны быть смелыми!
Чтобы быть смелыми,
Мы должны быть вместе!**