

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;
- **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. 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;
- в рассмотрении **индивидуального трудового спора работника** - члена профсоюза с работодателем или его представителями;
- **на содействие профсоюза и его специалистов** по вопросам оплаты труда, размера заработной платы и своевременной ее выплаты;
- на содействие в повышении **квалификации работника** и получении **соответствующего рабочего места** с более высокой оплатой труда;
- на профсоюзный контроль организациями профсоюзов за соблюдением трудовых прав членов профсоюзов;
- на дополнительные гарантии членом профсоюзов, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций;
- **на их защиту** профсоюзом в случае необоснованных предложений на увольнение с работы, других несправедливых действий;
- на подготовку заявлений, жалоб и других судебных документов, необходимых для защиты и восстановления нарушенных прав членов профсоюзов;
- **на бесплатную правовую помощь профсоюза** в рассмотрении его вопросов в суде;
- **на оперативную защиту их интересов по другим вопросам**, в т.ч. по улучшению условий труда на конкретном рабочем месте;
- на защиту члена профсоюза **при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний**, по вопросам **возмещения вреда**, причиненного их здоровью на производстве (на работе);
- на содействие в досрочном льготном пенсионировании работников – членов профсоюзов, в своевременном назначении ими выплате пенсий;
- **на материальную помощь** в случаях возникновения тяжелых жизненных

обстоятельств, на ссуду в профсоюзной кассе взаимопомощи или в кредитном профсоюзном кооперативе (при их наличии);

- **на помощь** в рассмотрении совместно с работодателем и решении вопросов **улучшения жилищно-бытовых условий работника**;
- **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.

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.

Мотивы профсоюзного членства, заложенные 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. В большинстве случаев **привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни допускается с учетом мнения профкома** (или с его согласия).

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