

**Федерация профсоюзов Красноярского края  
Организационный отдел**

**ИНФОРМАЦИОННЫЕ  
МАТЕРИАЛЫ  
ПО МОТИВАЦИИ  
ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА<sup>1</sup>**

(для Координационных советов организаций профсоюзов в муниципальных образованиях, первичных профсоюзных организаций)

Красноярск 2009

---

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

# 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**, выделении малопроцентных **кредитов** на приобретение жилья, строительство и ремонт

жилья, получения садового участка и др.;

- 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.**

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.

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.

## **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 работниками 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.

## **ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ** **о преимуществах и гарантиях для членов профсоюзов** **(мотивация профсоюзного членства)**

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. 8, 135, 190, 371 ТК).

В большинстве случаев привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни допускается с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (или по согласованию, если это предусмотрено коллективным договором).

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 определяют критерии 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 – инициатор снятия дисциплинарного взыскания с работника (члена профсоюза).

**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.

## **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 вопросам трудового и социального права 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 уволен по инициативе работодателя (по сокращению штата, численности работников, результатам аттестации,

### **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 2000-6000 руб.), а за обычную консультацию – 300-600 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?

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 за два месяца, а профсоюзную организацию за три, 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.

**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.

**8.** Работники – члены профсоюза могут реально влиять на установление систем оплаты труда, обеспечение занятости, режима рабочего времени и времени отдыха,

Не член профсоюза будет сокращен по истечении двух месяцев после предупреждения.

**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 сильный аргумент, как возможность солидарных коллективных действий по защите своих социально-экономических прав.

**8.** Работник – не член профсоюза такой возможности не имеет.



<p>форм материального поощрения, утверждение положений о премировании и т. д.</p> <p><b>9.</b> Сила членов профсоюза в их единении. Выше зарплата, лучше условия труда, больше безопасности на рабочем месте. Все эти вопросы можно решать лишь вместе.</p>	<p><b>9.</b> В трудовой жизни часто возникают проблемы, с решением которых одному человеку справиться не под силу.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

# 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 к коллективной акции протеста против нарушений работодателем трудового законодательства, я испугался реакции администрации.

- 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.**

# 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 отстаивать 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 избранников – 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 реально 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 тоже 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.



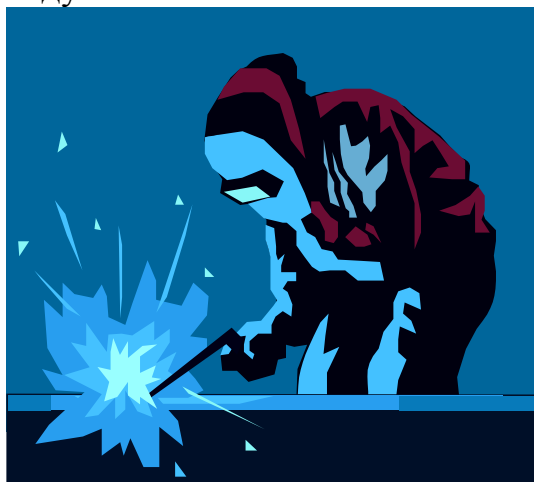
Поэтому профсоюз добивается признания и соблюдения тарифного соглашения всеми работодателями.

***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 этой сейчас!**



Профсоюз добивается от работодателя **улучшения условий труда** на твоем 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, 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 желаний 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.

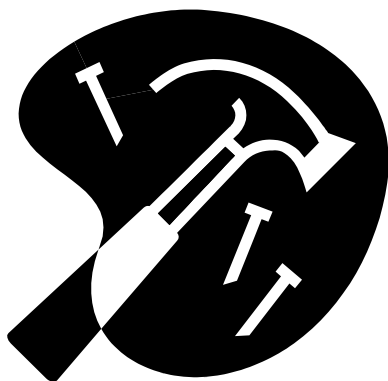
Тем не менее, было бы наивным думать, что работодатель так уж легко идет навстречу пожеланиям коллектива, и без боя идет на уступки.

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

**Жить лучше – естественное желание каждого человека.**

Но никто не принесет нам ни лучшие условия труда, ни большую зарплату на блюдечке 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!**