**НИШТЯКИ**

**ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА**

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ…………………………………………………………….3

ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ПО ТК……………………………………...5

ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ПО КД………………………………….…..8

ЛЬГОТЫ ОТ ППО……………………………………………………11

В ПРОФСОЮЗЕ – ВЫГОДНО………………………………………12

ЗАКЛЮЧЕНИЕ………………………………………………...……..14

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ………………….16

1. **ВВЕДЕНИЕ**

Сильный профсоюз – многочисленный профсоюз! Каждый вновь принятый в профсоюз работник – это возросшая сила и мощь организации, это более высокая зарплата, это лучшие гарантии и льготы, закрепленные в коллективном договоре.

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 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;

- 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

В действительности, формальное наличие Первичной профсоюзной организации не является гарантией всех вышеперечисленных льгот по причине ограниченных возможностей малочисленных ППО.

**II. ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ПО ТК**

Очень часто мы встречаемся с ситуацией, что в одной организации есть большое количество льгот и гарантий, а в другой нет. Это зависит напрямую от деятельности Профсоюзного движения в разрезе организационной структуры. В Российской Федерации основным документом, регулирующим трудовые отношения является Трудовой Кодекс РФ. Он же дает право в организациях заключать коллективный договор, в котором могут быть предоставлены работникам дополнительные льготы, права, гарантии. Ограничение лишь в том, что они не могут ухудшать условия Трудового Кодекса.

Рассмотрим гарантии и права работников в соответствии с Трудовым Кодексом:

Статья 2 ТК РФ. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда; защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска; равенство прав и возможностей работников;

обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда; обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;

обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них; обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;

обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности; обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Также, Трудовым Кодексом обеспечены гарантии для выборных органов Профсоюзов:

Статья 25. Гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы

Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым [кодексом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389182/) Российской Федерации.

Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяются коллективным договором, соглашением.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

Трудовой Кодекс Российской Федерации предоставляет достаточно обширный пакет гарантий. При рассмотрении всех статей Трудового кодекса, необходимо учитывать, что данный документ является результатом большой работы Федерации Независимых Профсоюзов России и ее членских организаций.

ФНПР является крупнейшей общественной организацией в России и представляет интересы работников в Российской Трехсторонней Комиссии и инициирует внесении изменений в ТК РФ в сторону увеличения прав и гарантий работников. Изменение количества Членов Профсоюзов в бОльшую сторону дает укрепление позиций ФНПР при рассмотрении всех вопросов. Чем нас больше – тем мы сильнее.

**III. ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ПО КД**

[Коллективный договор](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/4455716c5ba80793d60d1b7dbd5b0c3e1854b608/) – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. В большинстве случаев, представителями стороны работников являются Профсоюзные организации.

Не позднее чем за 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора должна начинаться работа сторон по заключению нового коллективного договора (КД) в рамках двусторонней комиссии с целью обеспечения непрерывности коллективно-договорного регулирования (статьи 35, 40, 41 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)

Определение представительного органа работников для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также участия в принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Если первичная профсоюзная организация объединяет более половины работников организации (50%+1), то профком имеет право в установленном трудовым законодательством порядке инициировать процедуру подготовки и заключения (изменения) коллективного договора, а работодатель обязан вступить в коллективные переговоры и соблюдать порядок принятия КД.

При численности ППО менее 50% работников работодателю необходимо провести процедуру по наделению ППО полномочиями на представительство интересов всех работников организации, в том числе не являющихся членами Профсоюза, при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

На этом этапе встает вопрос – нужна ли в организации сильная первичная профсоюзная организация и какой проект коллективного договора будет представлен для обсуждения комиссией.

В ст. 9 ТК РФ указано, что условия и положения, включенные в коллективный договор, не могут ограничивать права работников или снижать предоставляемые им гарантии по сравнению с нормами действующего законодательства. Все условия данного документа, которые ухудшают положение подчиненных, являются **недействительными**. Что касается изменения условий в сторону, более выгодную для работников, то такие действия разрешаются

При действующей первичной профсоюзной организации, членство которой более 50% очень много примеров коллективных договоров с большим количеством льгот и гарантий, улучшающих условия труда работника.

Основными улучшающими условиями являются:

- дополнительное преимущественное право определенным категориям работников при проведении процедуры сокращения численности или штата;

- увеличение размера средств на мероприятия по Охране труда;

- дополнительные материальные поощрения (свадьба, рождение ребенка и пр.)

- оплата или компенсация стоимости санаторно-курортного лечения работников;

- оплата или компенсация стоимости ДОЛ для детей работников;

- ДМС для работников;

- доплаты неосвобожденным председателям ППО;

- перечисление работодателем средств на организацию культурно-массовой и спортивно-оздоровительной деятельности (% от ФОТ)

И много другое.

Коллективный договор часто сравнивают с предоставлением льгот и гарантий, предоставляемых по приказу работодателя, это применяется там, где нет первичной профсоюзной организации. Но разница колоссальна – приказ работодатель может и принимать, и отменять своим решением, на основании правоустанавливающих документов. А Коллективный договор, это документ, заключение, изменение которого контролируется государственными надзорными органами. При неисполнении работодателем коллективного договора может быть инициирован судебный иск.

**IV. ЛЬГОТЫ ОТ ППО**

Рассмотрим ситуацию, которая часто становится причиной вступления и выхода из Профсоюзов.

В некоторых организациях первичная профсоюзная организация предоставляем большое количество льгот для членов Профсоюза, организует много мероприятий, постоянно проводит обучение профактива и пр., а в некоторых организациях все прямо противоположно – только подарки на Новый год и больше о Профсоюзе ничего не слышно.

При анализе таких ситуаций, первое на что стоит обратить внимание – на количество членов Профсоюза. Если ППО объединяет более 50% работающих, то вероятность предоставления большого количества льгот предусмотрена в коллективном договоре, но и средств на дополнительные льготы для членов Профсоюза имеется достаточно. В этом случае, часто профсоюзный комитет принимает решение об утверждении положения о материальной помощи членам Профсоюза в сложных жизненных ситуациях, компенсационные выплаты, приобретает качественные подарки на праздники, проводит мероприятия для членов Профсоюза.

В случае, если организация небольшая и средств на материальное поощрение членов Профсоюза немного, можно использовать уникальный инструмент, который основан на заключении договоров и соглашений с поставщиками услуг о льготном участии членов Профсоюза (концерты, кино, спортивные учреждения, театры и пр.). Зачастую, организации с легкостью принимают такие предложения и предоставляют скидки на услуги/товары. Также, в настоящее время есть несколько организаций которые предлагают воспользоваться дисконтной картой члена Профсоюза и получать выгоду в различных организациях.

Определенное выделение членов Профсоюза из числа всех работников, программа привилегий, которая разрабатывается в первичной профсоюзной организации является результатом заинтересованности профсоюзного актива в укреплении ППО и статусности членов Профсоюза.

**V. В ПРОФСОЮЗЕ - ВЫГОДНО**

Как рассказать членам Профсоюза о том, что в Профсоюзе выгодно?

Самым простым способом является создание таблицы с просчетом выгоды Профсоюзного членства.

Например:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1% от зарплаты в месяц | 500 рублей | Итого за 12 месяцев:  | 12000 |
| Льготы по КД | Итого за 12 месяцев: | 16000 |
| Материальная помощь к отпуску |  | Итого за 12 месяцев: | 10000 |
| ДМС |  | Итого за 12 месяцев: | 5000 |
| Подарок ребенку на Новый год |  | Итого за 12 месяцев: | 1000 |
| Льготы Членам Профсоюза | Итого за 12 месяцев: | 25000 |
| Юридическая помощь/консультация |  | 2 раза в год | 5000 |
| Подарки к праздникам |  | Новый год, 8 марта/23 февраля, проф.праздник | 2000 |
| Скидка на поездку в санаторий (Профкурорт) |  | 1 раз в год на 14 дней | 15000 |
| Компенсация стоимости (бассейн, театр и пр.)/аренда спортивных залов |  | Итого за 12 месяцев: | 3000 |

Таким образом можно показать, что организация мероприятий требует затрат, что распределение профсоюзных взносов и многоуровневая профсоюзная структура – это не просто отдавать деньги «вникуда», а по факту каждый член Профсоюза может вернуть их в двукратном или более размере. Также, важно указать что средства, направляемые на льготы по Коллективному договору – это заслуга в том числе многочисленной (более 50%) профсоюзной организации.

**VI. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Только сильный профсоюз способен на равных вести переговоры с работодателем, добиваться достойных условий труда и его оплаты. Сам факт существования сильной профсоюзной организации зачастую удерживает работодателя от попыток ущемления прав работников.

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 работников 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.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

ТК РФ

Методическое пособие для профгрупоргов Горно-Металлургического Профсоюза России