

## КАКИЕ ЛЬГОТЫ И ПРЕИМУЩЕСТВА

### ИМЕЕТ ЧЛЕН ПРОФСОЮЗА

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 выплаты 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.

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:

сокращения 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