**Для чего нужен профсоюз работнику?**

Сокращения, незаконные увольнения, невыплата заработной платы – вот те угрозы, которые нередко нависают над работниками. И только профсоюз может реально защитить их от этих опасностей, так как профессиональный союз это устойчивая демократическая организация, созданная работниками для защиты своих трудовых прав: улучшения условий труда, поиска новых путей для повышения качества своей жизни и обеспечения социальных гарантий путем коллективных переговоров и заключения договора с работодателем. Объединение в профессиональные союзы работников неизбежно, пока существуют две группы людей с противоположными интересами. Интерес работодателя состоит в том, чтобы получить от работников как можно большую отдачу при минимальных затратах, приумножить свой капитал, в то время как работники заинтересованы в достойном вознаграждении за свой труд.

Работник, действуя в одиночку, не может эффективно защитить себя от незаконных действий работодателя, добиться последовательного улучшения условий труда или принятия нужных для него законов. При этом он ощущает непосредственное *влияние* – давление на себя со стороны работодателя, власти капитала. Но, объединившись, сделав свой *выбор* в пользу профсоюза, работники получают возможность *вместе*, победив свое бессилие, *воздействовать* на работодателя и установить контроль за условиями своего труда и своей жизни. Конфликт интересов приводит работников к осознанию необходимости объединения для того, чтобы сообща противостоять интересам капитала, предлагать свои идеи по эффективному управлению производством, требовать нормальных условий труда и его оплаты. При этом представители работников, в лице выборного профсоюзного органа, имеют право на равных вести переговоры с работодателем, устанавливая *взаимодействие* с ним и управленческими структурами. Поэтому наемному работнику выгодно быть членом профсоюза.

**Всё вышеперечисленное можно представить в виде таблицы:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Работодатель** | **Р****А****Б****О****Т****Н****И****К** | **Профсоюз** |
| *дает:*- рабочее место;- заработную плату;- условия труда;- норму труда. | *борется:* - против сокращения рабочих мест;- за повышение заработной платы;- против нарушений норм труда;- за социальные гарантии;- за защиту коллективных интересов через коллективный договор. |
| *требует:*- заключения индивидуального трудового договора;- высокую производительность труда;- выполнения его приказов. | *контролирует:* - выполнение коллективного договора;- соблюдение трудового законодательства;- соблюдение законодательства об охране труда;- направление части прибыли на улучшение условий труда и развитие производства;- своевременное перечисление работодателем страховых взносов в Пенсионный фонд России и Фонд социального страхования;- расходование средств социального страхования. |
| *хочет:*- высокой прибыли;- хорошего качества производимых товаров и услуг;- меньших затрат на заработную плату и развитие производства;- решать все вопросы трудовых отношений с работниками без профсоюза. | *хочет:*- равноправных партнерских отношений с работодателем в социально-трудовой сфере;- выполнения коллективного договора. |

**Законно ли объединение работников в профессиональный союз?**

Законно. Существуют правовые основания для создания профсоюза согласно следующим документам:

* Конституция Российской Федерации (ст. 30 Конституции Российской Федерации);
* Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
* Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 370-378 Трудового кодекса Российской Федерации);
* Конвенции Международной организации труда (МОТ), ратифицированные Российской Федерацией:
* № 87 «О свободе Ассоциации и защите права на организацию» 1948 г.;
* № 98 «О праве на организацию и ведение коллективных переговоров»

 1949 г.;

* Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда».

**Как профсоюз реально влияет на отношения работника и работодателя?**

Сегодня на законодательном уровне профсоюзам гарантирована свобода объединения для обеспечения их практического участия в регулировании трудовых отношений. Качество этого регулирования в каждой организации зависит от реальной силы профсоюзов. В первую очередь, она определяется численностью профсоюзной организации, желанием работников отстаивать свои права и интересы, авторитетом территориального и отраслевого профсоюза, в которую входит профсоюзная организация.

По Трудовому кодексу РФ работодатель обязан учитывать мотивированное мнение представительного органа работников (ст. 53, 371-373 Трудового кодекса Российской Федерации) в случаях введения режима неполного рабочего времени, сокращении численности или штата, увольнения работников по ряду статей, проведения аттестации, которая может послужить основанием для увольнения, привлечения к работе сверхурочно, в выходные и праздничные дни, составления графиков сменности и отпусков, утверждения формы расчётного листа, установления, пересмотра, замены норм труда, оплаты работы в ночное время и т.п.

**Сколько человек необходимо для создания профсоюзной организации?**

Для создания профсоюзной организации необходимо не менее трёх человек (ст. 18 Федерального закона от 19 мая 1995 года № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»). Но надо учитывать следующий момент. Одним из главных направлений деятельности профсоюзной организации является заключение коллективного договора – этой, своего рода, Конституции предприятия. И иметь право требовать от работодателя заключения коллективного договора имеет право профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации. И чем сильнее и сплочённее будет ваша организация, тем больших льгот и гарантий можно будет добиться от работодателя для ваших работников.

**Почему первичные профсоюзные организации должны объединяться в отраслевой профсоюз?**

 Точно так же, как и один в поле не воин, и один работник не может противостоять произволу работодателя, так и одной первичной профсоюзной организации подчас приходится тяжело. Невозможно одной, особенно некрупной, организации, пригласить на работу штатного профсоюзного юриста, специалистов по охране труда, социально-экономическим вопросам. Отраслевые и территориальные организации, объединяющие десятки и сотни тысяч членов профсоюза, имеют опытные и профессиональные кадры технической и правовой профсоюзной инспекции, специалистов по самым разным направлениям. Вести коллективные переговоры с работодателем надо тоже грамотно и эффективно. Поэтому помощь вышестоящих профсоюзных органов крайне ценна.

Аргументом в пользу объединения первичных профсоюзных организаций в единый Профсоюз, служит и то, что работодатели также объединяются в ассоциации и холдинги по отраслевому или территориальному признаку.

**Почему именно Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР)?**

*В настоящее время в нашей стране появилось огромное число так называемых «альтернативных» профсоюзов. Они делятся, объединяются, вступают в конфронтацию друг с другом и с ФНПР. Их используют в своих целях и работодатели (для развала реально действующих и сильных профсоюзов в структуре ФНПР), и политические партии (для взаимного пиара). Цель же этих новоявленных профсоюзов, как правило, одна – личная материальная заинтересованность создателей под прикрытием мнимой заботы о человеке труда. Принципы работы: найти на предприятии недовольных и попытаться их руками втянуть администрацию в длительные судебные тяжбы. При этом во главу угла ставится не просто вернуть премию, которой работник лишился, но и заработать на своём представительстве в суде. Известны многочисленные факты, когда выяснялось, что такие «умельцы профсоюзного ремесла» в суде представляются не представителями профсоюза (тогда им пришлось бы защищать своего члена бесплатно!), а как частный представитель.*

*Федерация Независимых Профсоюзов России была и остаётся сильнейшей профсоюзной структурой, с широкими возможностями по защите социально-экономических прав трудящихся. Подавляющее большинство обращений членов профсоюза решаются положительно для работников, помощь оказывается по всем направлениям профсоюзной деятельности и, в зависимости от сложности ситуации, на разных уровнях: профсоюзными организациями цеха, предприятия, отраслевыми и территориальными органами.*

**Почему именно Росхимпрофсоюз?**

Росхимпрофсоюз является одним из самых сильных и дееспособных профсоюзов современной России. И то, что в декабре 2013 года ему исполнилось уже 95 лет, является показателем востребованности среди работников всей страны.

Татарстанская Республиканская организация Росхимпрофсоюза является крупнейшей в стране, она объединяет более 51 тысячи членов. В организацию входят «первички» большинства предприятий Республики, относящихся к химии, нефтехимии и смежным отраслям, с самой разной численностью – от ста человек до десяти и более тысяч.

Отраслевое соглашение, заключенное между Татарстанской республиканской организацией Российского профессионального союза работников химических отраслей промышленности, Региональным объединением работодателей «Ассоциация предприятий и предпринимателей Республики Татарстан», ОАО «Татнефтехиминвест-холдинг» и Министерством промышленности и торговли Республики Татарстан – одно из лучших в Республике, является базисом для заключения коллективных договоров на предприятиях. Стоимость ряда коллективных договоров, по сумме социальных льгот и гарантий, в пересчёте на одного работника, составляет десятки тысяч рублей в год.

Все предприятия, в которых действуют наши профсоюзные организации, работают в правовом поле, здесь исключены «конвертная» зарплата, неоформленные соответствующим образом и неоплаченные переработки.

Татреском Росхимпрофсоюза, профсоюзные комитеты на местах, контролируют выполнение обязательств работодателей по срокам выплаты заработной платы и предоставлению льгот и гарантий работникам, включенных в коллективные договоры.

**Если работодатель не хочет создания профсоюзной организации?**

Выше уже объяснено, что для создания профсоюзной организации требуется решение коллектива. Но, безусловно, профсоюзной организации необходимо вступить в диалог с администрацией. И от того, насколько этот диалог будет конструктивен, зависит и производственная деятельность, и атмосфера в коллективе, и, в конечном итоге, материальное благосостояние, уровень и качество жизни каждого работника.

Здесь следует обратить внимание работодателей, что наличие профсоюзной организации на предприятии является большим плюсом и для них. Во-первых, для огромного количества нормативных актов, приказов по персоналу законодательно требуется мотивированное мнение представительного органа работников. Во-вторых, наличие профсоюза является своего рода буфером между коллективом и администрацией, создаётся стабильный микроклимат в коллективе. В-третьих, работодатель избавляется от обязанности разбирать большинство бытовых и социальных проблем работников, сосредоточив своё внимание на производстве.

**Какие ещё бонусы и привилегии даёт членство в профсоюзе?**

Безусловно, профсоюз можно сравнить со страховой фирмой. Только в «профсоюзном варианте» сотрудниками этой фирмы являются сами же работники предприятия. Как фирма гарантирует застрахованным в ней возмещение убытков в случае наступление страхового случая, так и профсоюз за соответствующий взнос гарантирует каждому своему члену защиту в случае нарушения его прав работодателем. Но если «фирма» гарантирует лишь возмещение ущерба (да и то не всегда), то профсоюз, помимо гарантии соблюдения в отношении работника трудовых прав**, при активном участии самих работников постоянно поднимает планку гарантий: систематически добивается увеличения зарплаты, улучшения условий труда, увеличения продолжительности отпуска и так далее.**

К непосредственным материальным выгодам члена профсоюза можно отнести скидки на санаторные путёвки путёвки, детский отдых, помощь в тяжёлых жизненных ситуациях. Особенно много профсоюз может дать для тех, кто стремится к самореализации, причём во всех областях: в производстве, повышении образования и квалификации, спорте, самодеятельности.