



Челябинская областная организация профсоюза работников народного образования и науки РФ
С 1905 года в России работники, чтобы защищать свои интересы, объединяются в профессиональные организации. Профсоюз сегодня является единственной организацией, имеющей право по закону и способной на деле представлять интересы и защищать права работников

Зачем нужен профсоюз?

- Чтобы не оставаться один на один с работодателем.
- Чтобы знать свои права и уметь их защищать.
- Чтобы получать в срок достойную заработную плату.
- Чтобы иметь хорошие условия труда.
- Чтобы чувствовать себя частью сплоченной организации.

Чем занимается профсоюз?

Основная задача профсоюза - защита индивидуальных и коллективных трудовых, социально-экономических прав и интересов членов профсоюза в вопросах занятости, трудовых отношений, условий оплаты труда, охраны здоровья и соблюдения социальных гарантий.

В этих целях профсоюз:

- ведет переговоры с работодателем, с представителями органов власти, от имени работников заключает Отраслевое тарифное Соглашение и коллективные договоры, контролирует их выполнение;
- осуществляет контроль за выполнением работодателем законодательства о труде
- * борется за сохранение права на досрочное назначение трудовой пенсии учителей и воспитателей
- борется за достойную заработную плату работников образования и стипендию обучающихся
- участвует в коллективных спорах, при необходимости проводит коллективные акции протеста, в том числе забастовки
- выдвигает своих представителей для защиты интересов членов профсоюза в комиссии по социальному страхованию, по трудовым спорам, в комиссии по контролю за работой пенсионного и медицинского фондов, центра занятости
- * через свои органы, инспекции по охране труда и уполномоченных осуществляет контроль за состоянием охраны труда, выдвигает своих представителей в комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве

Только член профсоюза вправе рассчитывать:

- на защиту при увольнении по инициативе работодателя в соответствии со ст. 82 и 373 ТК РФ увольнение члена профсоюза по целому ряду оснований возможно только с учетом мотивированного мнения профкома.
- на помощь профсоюзной организации и ее выборных органов при нарушении работодателем трудового законодательства, трудового и коллективного договоров;
- на содействие в решении вопросов, связанных с охраной труда, возмещением ущерба, причиненного здоровью при исполнении трудовых обязанностей;
- на бесплатную консультацию по экономическим, правовым, медицинским и иным социально значимым вопросам в профсоюзных органах;
- на содействие и помощь профсоюзного органа в организации отдыха и лечения работников и их детей
- на получение материальной помощи из средств профсоюза

Являясь членом профсоюза, вы становитесь участником организованного рабочего движения. Участвуя в коллективных действиях профсоюза, вы сможете влиять на ситуацию у себя на производстве, в отрасли, регионе, в стране и тем самым добьетесь улучшения своего положения.

Сила профсоюза - в массовости и солидарности

Решайте сами: нужен ли вам профсоюз?

Может быть, сегодня он вам и не нужен, вам нет необходимости прибегать к его помощи. Но завтра, если работодатель решит незаконно уволить, перевести на другую работу, привлечь к работе в выходной день, перенести отпуск на другое время, необоснованно лишить премии, лишить других социальных гарантий, не обеспечит безопасных условий труда, если случится беда и вы потеряли здоровье на производстве.

**КТО ЗАЩИТИТ Вас?
ВЫБОР ЗА ВАМИ!**

Случаи, когда организация обязана учесть мнение профсоюза

Случаи, когда организация обязана учесть мнение профсоюза	Основание
<i>Случаи, когда мнение профсоюза учитывается в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ</i>	
Разделение рабочего дня на части (на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня)	<u>ст. 105 ТК РФ</u>
Введение и отмена режима неполного рабочего дня при угрозе массового увольнения сотрудников	<u>ч. 5, 7 ст. 74 ТК РФ</u>
Определение перечня должностей сотрудников с ненормированным рабочим днем**	<u>ст. 101 ТК РФ</u>
Составление графика сменности**	<u>ч. 3 ст. 103 ТК РФ</u>
Определение размера и порядка выплаты сотрудникам дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (за исключением сотрудников, получающих оклад), в локальном нормативном акте	<u>ч. 3 ст. 112 ТК РФ</u>
Определение порядка и условий предоставления дополнительных отпусков, самостоятельно устанавливаемых работодателем в локальном нормативном акте	<u>ч. 2 ст. 116 ТК РФ</u>
Утверждение графика отпусков	<u>ст. 123 ТК РФ</u>
Принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда**	<u>ч. 4 ст. 135 ТК РФ</u>
Утверждение формы расчетного листка**	<u>ч. 2 ст. 136 ТК РФ</u>
Установление конкретного размера повышения оплаты труда сотрудникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда**	<u>ч. 3 ст. 147 ТК РФ</u>
Принятие локальных нормативных актов, устанавливающих оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день**	<u>ч. 2 ст. 153 ТК РФ</u>
Утверждение правил внутреннего трудового распорядка**	<u>ст. 190 ТК РФ</u>
Определение формы профподготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников**	<u>ч. 3 ст. 196 ТК РФ</u>
Утверждение правил и инструкций по охране труда	<u>абз. 22 ч. 2 ст. 212 ТК РФ</u>
Утверждение порядка применения вахтового метода	<u>ч. 4 ст. 297</u>

	ТК РФ
Увеличение продолжительности вахты	<u>ч. 2 ст. 299</u> ТК РФ
Утверждение графика работы на вахте	<u>ч. 1 ст. 301</u> ТК РФ
Установление размера и порядка выплаты надбавки за вахтовый метод работы в локальном нормативном акте	<u>ч. 4 ст. 302</u> ТК РФ
Установление компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих на Крайнем Севере и приравненных к нему местностях (за исключением бюджетных организаций), в локальном нормативном акте	<u>ч. 8 ст. 325</u> ТК РФ
Установление размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим на Крайнем Севере и приравненных к нему местностях (за исключением бюджетных организаций), в локальном нормативном акте	<u>ч. 5 ст. 326</u> ТК РФ
<i>Случаи, когда мнение профсоюза учитывается в порядке, предусмотренном статьей 373 Трудового кодекса РФ</i>	
Сокращение численности или штата сотрудников, являющихся членами профсоюза	<u>п. 2 ч. 1 ст. 81</u> ТК РФ
Несоответствие сотрудника (являющегося членом профсоюза) занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации (подтвержденной результатами аттестации)	<u>п. 3 ч. 1 ст. 81</u> ТК РФ
Неоднократное неисполнение сотрудником, являющимся членом профсоюза, трудовых обязанностей	<u>п. 5 ч. 1 ст. 81</u> ТК РФ
Увольнение сотрудников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам (вне зависимости от причины увольнения)	<u>ч. 3 ст. 171</u> ТК РФ
<i>Случаи, когда порядок учета мнения профсоюза законодательно не установлен*</i>	
Привлечение сотрудников к сверхурочным работам, за исключением случаев, предусмотренных частями <u>2, 3</u> статьи 99 Трудового кодекса РФ	<u>ч. 4 ст. 99</u> ТК РФ
Привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных частями <u>2, 3, 4</u> статьи 113 Трудового кодекса РФ	<u>ч. 5 ст. 113</u> ТК РФ
Применение систем нормирования труда**	<u>ст. 159</u> ТК РФ
Принятие работодателем необходимых мер при угрозе массовых увольнений (например, уведомление службы занятости)	<u>ч. 4 ст. 180</u> ТК РФ
Установление нормы бесплатной выдачи спецодежды и других средств индивидуальной защиты, улучшающих защиту сотрудников от имеющихся на рабочих местах вредных факторов**	<u>ч. 2 ст. 221</u> ТК РФ
Установление особенностей регулирования труда спортсменов, тренеров	<u>ч. 3 ст. 348.1</u> ТК РФ