

Мотивы профсоюзного членства, заложенные в Трудовом Кодексе:

1. Первичная профсоюзная организация – представитель работников при проведении коллективных переговоров по заключению, изменению **коллективного договора** – основного правового акта, регулирующего трудовые отношения в организации, которым устанавливаются (регулируются):

- режим рабочего времени и отдыха;
- формы, системы и размеры оплаты труда;
- денежные вознаграждения и доплаты;
- индексация заработной платы;
- кадровая политика и занятость;
- вопросы быта работников;
- пособия и компенсации;
- охрана труда и др.;
- организация оздоровления трудящихся и их детей;
- организация отдыха и т.д.

2. С учетом мнения выборного профсоюзного органа (или по согласованию, если данная форма предусмотрена коллективным договором), **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.

3. В случаях, предусмотренных ч. 3 ст.99 и ч.5 ст.113 ТК РФ привлечение к сверхурочной работе, работе в праздничные и выходные дни допускаются с учетом мнения профкома (или с его согласия), если данная форма предусмотрена коллективным договором.

4. Профессиональные союзы осуществляют контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства, выполнением колдоговоров и соглашений.

Обеспечивают в случае необходимости юридическую защиту интересов члена профсоюза в суде.

5. Работодатель обязан рассмотреть представление, требование профкома о нарушении администрацией трудового законодательства и, в случае их подтверждения, 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 работником без уважительных причин своих трудовых обязанностей

производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа (или с его согласия), если данная форма предусмотрена Трудовым договором.

8. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника в связи с несоответствием занимаемой должности, в состав аттестационной комиссии обязательно 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 не позднее, чем за 2 месяца.