**ЗАЩИТА ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРОФСОЮЗАМИ**

Немалую часть жизни человек проводит на работе и каждому из нас не безразлично, как эта часть отражается на жизни в целом. Профсоюз считает, что работа должна быть в радость и удовольствие. Только став членом профсоюза, вы сможете полноценно и эффективно защищать свои интересы и права. Цель Профсоюза – добиться лучшего для работников: зарплаты – выше, условий труда – безопаснее, отдыха – комфортнее.

Профсоюз - общественная организация, в которую объединяются работники, чтобы защитить свои трудовые права и интересы. Каждый, достигший 14 лет и осуществляющий трудовую деятельность имеет право создавать профсоюзы, вступать в них и заниматься профсоюзной деятельностью. Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения.

В трудовых отношениях наиболее эффективными являются коллективные способы защиты своих прав и интересов, главным образом через объединение работников в многочисленный и эффективный профсоюз.

Если работодатель нарушает Ваши трудовые права, то прежде всего необходимо обратиться в первичную профсоюзную организацию, в территориальную организацию профсоюза (Дорпрофжел), а также в Федерацию профсоюзов Красноярского края, где Вы можете получить бесплатную юридическую консультацию и помощь в защите и представительстве ваших интересов перед работодателем и в суде.

Согласно статье 370 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства.

Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устра­нении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

По обращению членов профсоюзов проверку соблюдения работодателем требований трудового законодательства могут произвести правовые и технические инспекторы труда Профсоюза.

По итогам проверки инспекторы могут направить работодателю представление об устранении нарушений прав работников. Также они вправе обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства.

В случае, если работодатель не устраняет выявленные нарушения, работникам необходимо обращаться в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссия по трудовым спорам и суд), государственную инспекцию труда или органы прокуратуры.

Правовые инспекторы труда бесплатно оказывают помощь работникам, являющимся членами профсоюза, в составлении обращений в вышеуказанные органы и представляют и защищают их права и интересы в суде.

Помимо указанных способов защиты своих трудовых прав работники могут проводить различные коллективные действия, такие как шествия, митинги, пикетирования, а также инициировать процедуру коллективного трудового спора. Защити свои права

**ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ О ПРЕИМУЩЕСТВАХ И ГАРАНТИЯХ ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗОВ**

1. В соответствии со статьей 1 Трудового кодекса (ТК) профсоюзы в интересах своих членов участвуют в установлении работодателем условий труда и применении трудового законодательства (включая законодательство об охране труда).

2. Работодатель принимает решение с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа первичной профсоюзной организации, в т.ч. при установлении систем оплаты и стимулирования труда, режима труда и отдыха и по другим вопросам (ст. ст. 8, 135, 190, 371 ТК) РФ.

В большинстве случаев привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни допускается с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (или по согласованию, если это предусмотрено коллектив­ным договором).

3. Трудовой кодекс Российской Федерации, прежде всего представительство работников связывает только с первичной профсоюзной организацией (ее органом), предусмотренной уставом межрегионального, общероссийского профсоюза (ст. ст. 29, 30 ТК РФ).

4. Первичная профсоюзная организация (ее орган) – представитель работников при ведении коллективных переговоров по принятию, изменению, дополнению кол­лективного договора, которым могут устанавливаться:

► формы, системы и размеры оплаты труда;

► выплата пособий, компенсаций;

► механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

► занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

► рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

► улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молоде­жи;

► соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;

► экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

► гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

► оздоровление и отдых работников и членов их семей;

► частичная или полная оплата питания работников;

► контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

► отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

► другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нор­мативными правовыми актами, соглашениями.

5. Члены профсоюза, избранные в состав профоргана, в его лице участвуют в управлении организацией в формах, предусмотренных статьей 53 ТК РФ, в т.ч. имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

► реорганизации или ликвидации организации;

► введения технологических условий, влекущих за собой изменение условий тру­да работников;

► профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и по другим вопросам.

6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению штата, по результатам аттестации, за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первич­ной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров работодатель в письменной форме обязан сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала соответствующих мероприятий, а при массовом увольнении - не позднее чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

8. В состав аттестационной комиссии (для подтверждения квалификации) включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации. Защити свои права

9. Работодатель рассматривает заявления профкома о нарушении руководителями, их заместителями, руководителями структурных подразделений организаций, их заместителями трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и применяет к ним дисциплинарные взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10. Профсоюзный комитет может инициировать снятие дисциплинарного взыскания с работника (члена профсоюза).

11. Профорганы от имени члена профсоюза в качестве его представителя вправе без персонального участия работника представлять его интересы в урегулировании разногласий с работодателем. Они также вправе участвовать при рассмотрении и разрешении индивидуального трудового спора в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 387 ТК РФ) и коллективных трудовых споров (ст. ст. 398, 399, 400 ТК РФ).