

Зачем мне нужен **профсоюз?** – этот вопрос мы слышим очень часто. Привычно слово Профсоюз у многих людей ассоциируются с оказанием материальной помощи нуждающимся, распределением путевок и организацией культурно-массовой работы. Этими вопросами профсоюзы занимаются, но они являются далеко не главными.

***Профсоюз - это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов*** (п.1, ст.2 Закона РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»).

Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (далее по тексту Профсоюз) – общероссийская, добровольная, общественная, самоуправляемая, некоммерческая организация.

### ***Цели и основные задачи нашего Профсоюза:***

- Представительство и защита индивидуальных и коллективных социально-трудовых прав и профессиональных, экономических и иных интересов членов Профсоюза.
- Достижение справедливого и достойного уровня оплаты труда, пособий и пенсий, социальной защищенности работников.
- Контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде, Защита членов Профсоюза от незаконных взысканий и увольнений.
- Контроль за занятостью и соблюдением работодателями гарантий высвобождаемых работников в соответствии с законодательством.
- Контроль за обеспечением работодателями здоровых и безопасных условий труда на предприятиях, в учреждениях, организациях.

***Профсоюз — это ты,  
твоя активная позиция!***

## ***Что Вам дает Профсоюз.***

1. Осуществляет представительство и защиту **Ваших** социально-трудовых прав и интересов перед работодателем и во всех уровнях органов власти.
2. Обеспечивает коллективную защиту **Ваших** индивидуальных прав и интересов.
3. Предоставляет возможность участия в заключении и осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора, а также знакомит **Вас** с содержанием КД.
4. Оказывает **Вам** бесплатную правовую помощь.
5. Участвует в комиссии по охране труда, проверяет **Ваши** условия труда на рабочих местах.
6. Защищает Вас от незаконных взысканий и увольнений.
7. Информировывает через профсоюзные СМИ об интересующих **Вас** вопросах.
8. Оказывает **Вам** материальную и моральную поддержку в различных жизненных ситуациях.
9. Организует и проводит культурно-массовые, спортивно-оздоровительные мероприятия для **Вас** и членов **Ваших** семей.
10. Предоставляет **Вам** возможность самовыражения и самоутверждения.

## ***Кто имеет право быть членом нашего Профсоюза?***

Членом Профсоюза может стать каждый работник учреждения здравоохранения, органа управления, а также студенты и ординаторы, признающие Устав Профсоюза, уплачивающие членские взносы и пользующиеся доверием профсоюзной организации.

### ***Право на членство в Профсоюзе сохраняют:***

- неработающие пенсионеры – бывшие работники, ушедшие на пенсию, которые не утратили связь с Профсоюзом;
- работники, временно прекратившие трудовую деятельность, на период сохранения трудовых отношений;
- работники, лишившиеся работы в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией учреждения вставшие на учет в органы занятости до трудоустройства;
- в других случаях по решению органа организации Профсоюза

## ***Кому могут отказать в приеме в наш Профсоюз?***

Профсоюзный комитет вправе отказать в приеме в Профсоюз всем ранее вышедшим из профсоюза по собственному желанию или исключенным из профсоюза; нарушителям трудовой дисциплины, общественного порядка и корпоративной этики; занимающим ранее сознательную антипрофсоюзную позицию или противопоставляющим себя коллективу; утратившим доверие членов профсоюза, а также тем, кто начинает искать защиту у профсоюза лишь перед угрозой увольнения по сокращению штатов и иных подобных случаях.

### ***За что могут исключить из нашего Профсоюза?***

За невыполнение уставных обязанностей, в том числе за неуплату в течение трех месяцев членских взносов без уважительной причины, или за действия, наносящие вред Профсоюзу.

Исключенный или добровольно вышедший из Профсоюза теряет право на защиту Профсоюзом, на пользование его имуществом, льготами.

Сумма уплаченных им взносов не возвращается.

### ***Что теряет тот, кто вышел из Профсоюза?***

- Вы **теряете** возможность организованной защиты своих прав и остаетесь один на один с администрацией.
- Вы **теряете** защиту от увольнения или исключения из ССУЗа.
- Вы **теряете** юридическую поддержку, которыми пользуется член Профсоюза.
- Вы **теряете** весомую скидку на получение путевок в профсоюзные санатории.
- Тот, кто не является членом Профсоюза, **не может** участвовать в регулировании условий труда и его оплаты, порядка предоставления отпусков, жилья, материальной помощи, вопросов трудового распорядка и дисциплины.

Это право он предоставляет другим, а сам остается пассивным наблюдателем в тот момент, когда решается его собственная судьба.

Кроме того, выходя из профсоюза, работник **ослабляет** его - а это выгодно только администрации и нерадивым чиновникам во властных структурах. Даже в самый неактивный профсоюз - уже помеха подобному произволу.

Профсоюз не позволяет работодателю и власти полновластно и единолично вершить судьбы учреждений здравоохранения и их работников.

**Профсоюз** независим в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей и их объединений, политических партий и других общественных объединений, им не подотчетен и не подконтролен. Взаимодействия с ними Профсоюз строит на основе **социального партнерства, диалога и сотрудничества.**

***Первичная профсоюзная организация, имеющая более 50% членов Профсоюза, является единственным представителем работающих данной организации.***

**Трудовой кодекс РФ** предусматривает определенный перечень локальных нормативных актов, при принятии которых учитывается мнение выборного органа **первичной профсоюзной организации.**

<b>Локальный нормативный акт</b>	<b>Статья Трудового Кодекса РФ</b>
При увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, по п. 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ	<b>Статья 373</b>
При введении режима рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников;	<b>Часть 5 статьи 74</b>
При наложении дисциплинарного взыскания, которое применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка	<b>Часть 3 статьи 193</b>
При досрочном снятии дисциплинарного взыскания на основании ходатайства представительного органа работников	<b>Часть 2 статьи 194</b>
Меры дисциплинарного воздействия применяются к руководителям организаций и структурных подразделений организаций на основании заявления представительного органа работников	<b>Статья 195</b>
При отмене режима неполного рабочего времени ранее срока, на который они были установлены;	<b>Часть 7 статьи 74</b>

При установлении порядка проведения аттестации (Разработка положения по аттестации)	<b>Часть 2 статьи 81</b>
При привлечении к сверхурочным работам помимо перечисленных в статье оснований;	<b>Часть 4 статьи 99</b>
При установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем, который устанавливается коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом	<b>Статья 101</b>
При составлении графиков сменности	<b>Часть 3 статьи 103</b>
При разделении рабочего дня на части	<b>Статья 105</b>
При привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни помимо перечисленных в статье оснований	<b>Часть 5 статьи 113</b>
При установлении размеров и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочий праздничный день	<b>Часть 3 статьи 112</b>
При установлении порядка и условий предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за счет средств работодателя, которые определяются коллективным договором или локальными нормативными актами	<b>Часть 2 статьи 116</b>
При принятии локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда	<b>Часть 4 статьи 135</b>
При установлении очередности предоставления оплачиваемых отпусков, которая определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года	<b>Часть 1 статьи 123</b>
При установлении новых условий оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений	<b>Часть 5 статьи 144</b>
При утверждении формы расчетного листка	<b>Часть 2 статьи 136</b>
При установлении иных периодов для расчета средней заработной платы, не предусмотренной нормами ТК РФ, если это	<b>Часть 6 статьи 139</b>

не ухудшает положение работников	
При установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда	<b>Часть 3 статьи 147</b>
При установлении конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день	<b>Часть 2 статьи 153</b>
При установлении конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время	<b>Часть 3 статьи 154</b>
При определении систем нормирования труда	<b>Статья 159</b>
При принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда	<b>Статья 162</b>
При принятии необходимых мер при угрозе массовых увольнений;	<b>Часть 4 статьи 180</b>
При утверждении правил внутреннего трудового распорядка	<b>Часть 1 статьи 190</b>
При определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей	<b>Часть 3 статьи 196</b>
При разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников	<b>Абзац 22 части 2 статьи 212</b>
<b><i>Также первичная профсоюзная организация принимает участие:</i></b>	
в создании комитетов (комиссий) по охране труда	<b>Статья 218</b>
в осуществлении контроля за соблюдением законодательства об охране труда	<b>Статья 219</b>
При проведении аттестации, в состав аттестационной комиссии в <b>обязательном порядке</b> включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации	<b>Часть 3 статьи 82</b>
в расследовании несчастных случаев на производстве	<b>Статьи 228,229, 230</b>

в осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства-	<b>Статья 370;</b>
в образовании комиссий по трудовым спорам	<b>Статья 384.</b>