

**Профспілка трудящих
металургійної і гірничодобувної
промисловості України**

ПРОФСПІЛКА

№ 3' 2012

**Практическое пособие
профгрупорга**

Дніпропетровськ

«ПРОФСПІЛКА» № 3(35)' 2012

Свідоцтво про реєстрацію
№ 12929-1814 Р

Засновник і видавець:
Центральний комітет Профспілки
металургів і гірників України
Голова ЦК ПМГУ: Володимир Казаченко

Матеріали підготували:
Управління організаційної, внутрішньо-профспілкової
і міжнародної роботи ЦК ПМГУ,
Інформаційно-аналітичний центр ЦК ПМГУ

Адреса: Україна, м. Дніпропетровськ,
пл. Леніна, 1, 49000
Тел.: 791-01-74, 791-19-31
www.pmgd.dp.ua
infocentre@email.com.ua

Здано до друку 07.03.2012 р.

Друк: ПВТКП «ПАФ», ДП № 12
м. Дніпропетровськ
Наклад 700 прим. Зам. № 11

СОДЕРЖАНИЕ

Уважаемый профгруппорг!.....	4
Гимн Профсоюза металлургов и горняков Украины.....	6
Структура ПМГУ	7
Положение о профгруппе и профгруппорге	8
Представительство интересов членов профсоюзной группы	12
Информационная работа	20
Вовлечение работников в Профсоюз	24
Прием в члены Профсоюза	26
Подготовка и проведение собраний	27
Обеспечение участия членов профгруппы в профсоюзных акциях.....	28
Действия профгруппорга при подготовке и проведении акции протеста.....	29
Памятка профгруппоргу ПМГУ	30

УВАЖАЕМЫЙ ПРОФГРУППОРГ!

Работники предприятий и организаций – члены Профсоюза избрали Вас своим лидером-профгруппоргом. Они доверили Вам представлять и защищать их социально-экономические права и интересы перед работодателями и их представителями.

Сегодня оправдать доверие членов Профсоюза не просто. Цель собственников предприятий – получение наибольшей прибыли, в том числе и за счет снижения уровня заработной платы и социальных льгот трудящихся. А у Профсоюза, представляющего интересы людей труда, одна из важнейших целей – наиболее выгодно продать рабочую силу, обеспечить достойную заработную плату и ее постоянный рост.

Выстоять и добиться этого под силу только сильному Профсоюзу. Сила Профсоюза – в сплоченности и активной позиции каждого члена профсоюза. Основы сплоченности и веры в Профсоюз закладываются в профсоюзной группе, в ежедневной, нелегкой работе профгруппорга и всего профсоюзного актива. В таких условиях постоянно возрастают требования к профгруппоргу, как к личности, как к лидеру, которому доверяют и за которым идут члены Профсоюза.

И здесь роль профгруппорга – очень велика, значима и необходима в нашем Профсоюзе.

Наша с Вами задача – добиваться всеми возможными путями, чтобы предприятия работали, персонал сохранил за собой рабочие места, обеспечивались безопасные условия труда на рабочих местах и выплачивалась достойная заработная плата.

Это только малая часть требований, которые члены Профсоюза предъявляют к работе своего профгруппорга и профсоюзного актива.

Впереди у нас с Вами немало трудных и сложных дней работы. Только вместе, объединив свои усилия, мы сможем достойно представлять и отстаивать интересы членов Профсоюза. Сам факт существования сильной профсоюзной организации зачастую удерживает работодателя от попыток ущемления прав работников.

Чтобы соответствовать высокому званию профгруппорга необходимо:

– быть готовым отстаивать интересы членов профгруппы перед руководством бригады, смены, цеха, завода;

– **активно принимать участие** в подготовке коллективного договора предприятия и осуществлении контроля его выполнения, поддерживать в этом вопросе профком при переговорах с собственником в т.ч. и активными коллективными действиями;

– **хорошо знать** организацию производства на заводе, в цехе и на участке, постоянно быть в курсе производственных задач;

– **обладать умением** объединять членов Профсоюза для выполнения задачи;

– **сформировать** такой профсоюзный актив, который соответствовал бы выполнению Профсоюзом поставленных задач по защите интересов трудящихся;

– **постоянно учиться**, повышать уровень своих знаний в разных областях, особенно хорошо знать трудовое законодательство, проходить обучение в школе профактива профкома;

– **быть коммуникабельным, постоянно учиться искусству** общения с людьми, уметь найти индивидуальный подход к каждому члену Профсоюза;

– **уметь планировать** работу свою и профсоюзного актива;

– **всегда быть готовым** поделиться опытом своей работы и перенять положительный опыт других;

– **постоянно работать над улучшением** информационной работы для информированности членов Профсоюза. Применять для этого различные формы и методы работы, регулярно оформлять «Информационный экран» профгруппы;

– **хорошо владеть вопросами** охраны труда, совместно с общественным инспектором по охране труда профгруппы организовывать эту работу и самому постоянно в ней принимать участие;

– **уметь организовать** коллективный отдых для трудящихся профгруппы, членов их семей и детей, и многое другое.

Наш Профсоюз

Гимн Профсоюза металлургов и горняков Украины

Слова и музыка
Валерия Приходченко,
работника Центрального
горно-обогатительного комбината (Кривой Рог),
профсоюзного активиста

По жизни мы идем давно с тобой,
Ты стал для нас испытанной судьбой,
Мы сердцем породнились навсегда,
Ты дом родной на долгие года.

Припев:

*Наш Профсоюз – сплоченная семья,
В единстве наша сила и победа.
Ты – школа жизни,
Мы с тобой – друзья,
В тебе удача, счастье и надежда.*

В дороге были бури и дожди,
Но их сменяли солнечные дни
И жизнь кипела, яблоней цвела,
Твоя звезда для каждого возшла.

Припев:

Преград немало мы прошли с тобой
И стал ты верным другом и душой,
И вместе металлурги, горняки
Богаты как руда, как сталь крепки.

Припев:

Гимн Профсоюза официально утвержден IX пленумом Центрального комитета ПМГУ (май 2004 г.), впервые исполнялся на торжественном собрании, посвященном Дню металлурга и горняка, в июле 2004 года.

Структура ПМГУ

Профсоюз металлургов и горняков Украины (по данным на 1.01.2012 года) объединяет 515328 членов профсоюза.

Территориальные организации ПМГУ:

– Днепропетровская областная организация ПМГУ – 78506 членов Профсоюза, 66 первичных организаций ПМГУ, 2126 профгруппиров;

– Криворожская городская организация ПМГУ – 112724 членов Профсоюза, 55 первичных организаций ПМГУ, 2821 профгруппиров;

– Донецкая областная организация ПМГУ – 165499 членов Профсоюза, 54 первичных организаций ПМГУ, 3601 профгруппиров;

– Запорожская областная организация ПМГУ – 71182 члена Профсоюза, 30 первичных организаций ПМГУ, 1540 профгруппиров;

– Луганская областная организация ПМГУ – 27261 члена Профсоюза, 16 первичных организаций ПМГУ, 817 профгруппиров;

– Крымская республиканская организация ПМГУ – 4990 члена Профсоюза, 12 первичных организаций ПМГУ, 61 профгруппиров;

– Харьковская областная организация ПМГУ – 3403 члена Профсоюза, 16 первичных организаций ПМГУ, 111 профгруппиров.

В Профсоюзе металлургов и горняков Украины 287 первичных организаций, в том числе:

Первичные организации ПМГУ, непосредственно выходящие на Центральный комитет ПМГУ – 38, и 1425 профгруппиров.

Цеховых организаций в ПМГУ – 2222

Профсоюзных групп в ПМГУ – 12502

ПОЛОЖЕНИЕ о профгруппе и профгруппорге Профсоюза трудящихся металлургической и горнодобывающей промышленности Украины

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Уставом Профсоюза и является нормативным документом внутривнутрипрофсоюзного пользования.

1.2. Профсоюзная группа является организационным звеном первичной организации Профсоюза трудящихся металлургической и горнодобывающей промышленности Украины.

1.3. Целесообразность создания профгруппы в первичной организации Профсоюза определяется профсоюзным комитетом, который на своем заседании принимает решение о ее создании, утверждает полномочия и регламент работы.

1.4. Профсоюзная группа создается с учетом производственного принципа из членов Профсоюза, работающих в одной бригаде, участке, лаборатории, смене, обучающихся в одной группе учебного заведения и т.д. для выполнения уставных цели и задач.

1.5. Для ведения текущей работы на общем собрании профсоюзной группы избирается профгруппорг. Избранным профгруппоргом считается кандидатура, набравшая больше половины голосов членов профсоюза, присутствующих на собрании профсоюзной группы.

1.6. В зависимости от практической необходимости, с учетом рекомендаций профсоюзного и цехового комитета Профсоюза, в помощь профгруппоргу избираются его заместитель, культорганизатор, общественный инспектор по охране труда, физкультурный организатор, другой профсоюзный актив, которые ведут свою работу под руководством профгруппорга.

1.7. Срок полномочий профгруппорга определяется профсоюзным комитетом первичной организации Профсоюза.

1.8. Отчеты и выборы в профсоюзной группе проводятся в соответствии с Уставом Профсоюза и Положением о проведении собра-

ний, конференций, съезда в Профсоюзе металлургов и горняков Украины.

1.9. Собрание профсоюзной группы созывается по мере необходимости, но не реже одного раза в три месяца, и рассматривает вопросы профсоюзной жизни.

1.10. Собрание профсоюзной группы является высшим органом профсоюзной группы и считается правомочным, если в его работе участвует больше половины членов Профсоюза, входящих в данную профсоюзную группу (наличие кворума). Решения собрания принимаются большинством голосов участников собрания при наличии кворума.

II. Содержание работы профгруппорга

Профгруппорг:

2.1. Представляет и защищает трудовые, социально-экономические права, интересы членов Профсоюза, предлагает предложения в коллективный договор, способствует его выполнению.

2.2. Осуществляет контроль над правильным применением установленных форм и систем оплаты труда, тарифных ставок, схем должностных окладов, условий применения и размеров надбавок, доплат, премий, вознаграждений, своевременной их выплаты, добивается соблюдения порядка присвоения новых и пересмотру действующих норм выработки.

2.3. С помощью общественного инспектора по охране труда организует контроль над выполнением законодательства об охране труда, созданием безопасных условий труда, выявляет причины, которые могут привести к травматизму и заболеванию, подымает вопросы об их устранении. Контролирует обеспечение трудящихся спецодеждой и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты.

2.4. Проводит работу по разъяснению трудящимся роли, целей и задач Профсоюза, обязанностей и преимуществ членов Профсоюза.

2.5. Привлекает трудящихся к вступлению в члены Профсоюза. Обеспечивает своевременно постановку на профсоюзный учет вновь принятых трудящихся в Профсоюз.

2.6. На основании решений собрания профгруппы или собственной инициативы вносит цеховому комитету Профсоюза, профсоюзному комитету предложения о поощрении членов Профсоюза и актива профгруппы.

2.7. Созывает в меру необходимости, или по решению выборных органов первичной организации Профсоюза, собрание профгруппы, обеспечивает правомочность его проведения и демократичность при принятии решений. Предлагает собранию рассматривать вопросы о профсоюзной жизни и жизни трудового коллектива, труде, быте, обучении, оздоровлении.

2.8. Информировывает профгруппу о своей работе, принятых решениях вышестоящих профсоюзных органов и организует их выполнение.

2.9. Обобщает критические замечания и предложения, высказанные на собрании профгруппы, организует их реализацию и информирует об этом профгруппу.

2.10. Направляет предложения, которые не разрешены в профгруппе, цеховому комитету Профсоюза, профкому для их рассмотрения и реализации.

2.11. На основании решения собрания, обращения членов Профсоюза и по поручению профкома представляет интересы членов Профсоюза перед работодателем.

2.12. В случае необходимости организовывает посещение членов Профсоюза дома или в лечебном заведении, обращается в цеховой комитет Профсоюза, профсоюзный комитет о предоставлении нуждающимся путевок, материальной помощи, о направлении детей в оздоровительные лагеря и другие детские учреждения.

2.13. Привлекает членов Профсоюза и членов их семей к участию в культурно-массовых и спортивных мероприятиях.

III. Порядок работы профгруппорга

3.1. Профгруппорг исполняет свои обязанности под руководством цехового комитета Профсоюза, профсоюзного комитета и несет персональную ответственность за эффективную работу профгруппы перед ними.

3.2. Профгруппорг организует свою работу на основании планов работы, предложений выборного актива профгруппы, членов Профсоюза, цехового комитета Профсоюза и профсоюзного комитета. Ведет учет проведенных мероприятий в Дневнике профгруппорга, оформляет и подписывает протокол собрания профгруппы.

3.3. Профгруппорг отчитывается о своей работе на собрании профгруппы и в установленном порядке – перед цеховым комитетом Профсоюза, профсоюзным комитетом.

IV. Гарантии деятельности профгруппорга

4.1. Вопрос о применении мер воздействия к профгруппоргу решается на собрании профгруппы большинством голосов от участников собрания при наличии кворума. Решение об исключении из Профсоюза профгруппорга принимает собрание профгруппы, если за него проголосовало более двух третей участников собрания при наличии кворума.

4.2. Профгруппорг не может быть уволен, переведен с одной работы на другую, подвергнут дисциплинарному взысканию администрацией без предварительного согласия соответствующего выборного органа Профсоюза.

4.3. Профгруппорг выполняет свои обязанности с освобождением от основной работы на период, предусмотренный коллективным договором на основании Закона Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

V. Заключительные положения

5.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся президиумом Центрального комитета Профсоюза.

Представительство интересов членов профсоюзной группы

Находясь на своем рабочем месте, Вы всегда с коллективом, и это дает Вам возможность быть в курсе происходящих событий, проблем, связанных с трудовой деятельностью работников, и своевременно реагировать на них.

Это значит, что Вы ведете переговоры с непосредственным руководителем (мастером, начальником смены или участка) или с представителем профсоюзного органа (председателем цехкома или общественным инспектором по охране труда цеха) от имени работника или вместе с ним.



Это означает, что Вы следите за ходом рассмотрения проблемы, по возможности участвуете в ее разрешении.

Оказывая помощь товарищам по работе, Вы реальными делами подтверждаете, что профсоюз для них — защита и опора.

О ходе решения поставленных вопросов и результатах принятых мер своевременно информируйте работников!

* * *

Если у члена вашей бригады появились вопросы, связанные с обеспечением спецодеждой, обувью, другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), спецпитанием, питьевым режимом и т.д., необходимо выяснить причины возникшей проблемы и обратиться к общественному инспектору по охране труда цеха. Вместе вы сможете подумать, как быстрее решить вопрос — через мастера или через председателя цехкома. Возможно, нужно подключать обе стороны. При необходимости мастер обратится к начальнику цеха, а председатель цехового комитета — в профсоюзный комитет первичной организации.



Если вопрос переадресован кому-то из них, проконтролируйте ход его решения.

* * *

Часто бывают случаи, когда мастер отказывает работнику в предоставлении льгот и компенсаций, гарантированных государством или коллективным договором. Например, это дни, положенные донорам для сдачи крови, или социальные отпуска в соответствии с коллективным договором (на свадьбу, для участия в похоронах и т.д.). Ваша первая задача — попытаться решить этот вопрос с мастером. Дайте ему понять, что Вы тоже заинтересованы в том, чтобы не пострадала работа. Но сообщите мастеру также и о том, что у работника есть право на эту льготу, и в случае не достижения согласия Вы будете вынуждены обратиться в профком. Если Вы не уверены, что льгота работнику положена, предварительно проконсультируйтесь у председателя цехового комитета.



В любом случае Ваша задача — довести до работника информацию, даже если льгота или компенсация ему не положена и вопрос не может быть решен положительно.

* * *

Большинство обращений работников связано с несправедливым, по их мнению, наказанием. Это может быть дисциплинарное взыскание, (выговор, увольнение) и (или) снижение размера премии. Наказания обязательно фиксируются в приказе (распоряжении) руководителя, перед изданием которого с работника берется письменное объяснение. С приказом (распоряжением) работник должен быть ознакомлен под роспись в течение трех рабочих дней.



Вы должны знать, что отказ работника от написания объяснительной не только не спасет от наказания, но и не даст возможности работнику изложить свою точку зрения. Также не следует отказываться от ознакомления с приказом. В приказе о наказании должен быть указан конкретный пункт инструкции, положения, который нарушил работник. Нельзя наказывать за то, что работник может не знать или не обязан делать. Расскажите об этом работникам!

Выясните подробности произошедшего, найдите свидетелей. Если Вы считаете, что мастер не прав, наказывая работника, попробуйте доказать ему это. Если Вы мастера не убедили, обращайтесь за поддержкой в цехком цеха. При необходимости настаивайте, чтобы председатель цехового комитета получил консультацию в профкоме, либо направил самого работника за такой консультацией. Обязательно узнайте результаты и сообщите о них членам профгруппы.

* * *

Если работник обратился по поводу снижения заработной платы, попросите его принести расчетный лист. Необходимо выяснить, полный ли месяц отработал ваш товарищ, не было ли у него

замечаний от мастера, особенно оформленных приказом. Обратитесь к нормировщику либо к мастеру с просьбой объяснить причины снижения зарплаты.

Чтобы помогать работнику, Вам необходимо самому знать действующее Положение об оплате труда.



В случае выявления несоответствия — обратитесь в цеховой комитет. Если вопрос не решается, направьте работника в комиссию по трудовым спорам.

* * *

Бывает, что в коллективе нарастает недовольство, связанное с оплатой труда, и это касается большинства или всех работников. Они могут считать, что работают интенсивнее других, а получают меньше. Возможно, не оплачивается какая-либо дополнительная функция.

Всей бригадой обсудите суть проблемы, затем проинформируйте мастера и председателя цехового комитета. Назначьте дату проведения собрания, при необходимости пригласите на собрание начальника цеха, нормировщика. Возможно, после собрания начальник подразделения сможет разрешить проблему, и рабочих это устроит. Если же нет, то вместе с председателем цехового комитета решите, как действовать дальше.

Возможно, это будет обращение в адрес не только руководства цеха, но и профкома. Соберите под письмом подписи работников, даже и не являющихся членами Профсоюза. Объясните им свою позицию.

Председатель цехкома, имея такое обращение, сможет обратиться за помощью в соответствующую комиссию профкома и к председателю профсоюзного комитета.



О ходе решения поставленной проблемы и его результатах своевременно информируйте работников.

Не секрет, что на многих предприятиях существует требование к руководителям подразделений о ежемесячном выявлении нарушителей охраны труда. Каждая запись влечет за собой наказание работника. Научите их защищать свои права.

Когда работника записали нарушителем, за неприменение спецодежды и средств защиты — укажите в объяснении фактическую причину: не выдали, не заменили, СИЗ неудобны в использовании...

Анализ статистики травматизма показывает, что в 8 из 10 случаев причиной нарушений является плохая организация работы руководителем, в том числе работа неполным штатом, по завышенным нормам, с недостатком инструмента и приспособлений.



Помните золотое правило всех инспекций: «Работника можно обвинить только в том случае, если работодатель полностью выполнил по отношению к нему свои обязанности».

* * *

Работник имеет право не приступать к работе, если он не обеспечен средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами. Работник не должен приступать к работе, если средства индивидуальной защиты вышли из строя.

Всякое наказание работника за работу с неисправными средствами индивидуальной защиты влечет за собой наказание также и руководителя, так как он обязан в этом случае не допускать работника к работе. Допустил к работе – нарушил закон.



Расскажите об этом своим коллегам. Требуйте обеспечения работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами и в полном объеме!

* * *

Обязательно участвуйте в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда или потребуйте участия другого профсоюзного представителя. По закону представители профсоюза могут и должны участвовать в проведении аттестации в качестве членов комиссии. От наличия вредных и опасных производственных факторов зависит предоставление работнику средств индивидуальной защиты, установление продолжительности регламентированных перерывов, выдача молока и спецпитания. Замеры воздуха рабочей зоны должны проводиться только во время работы агрегатов! Неправильно проведены измерения – и работник может лишиться льгот.

Поленился посмотреть и вникнуть в протокол сегодня – завтра подаришь свои льготы и компенсации работодателю.



Расскажите работникам, на что они должны обратить внимание при ознакомлении с картой аттестации рабочего места!

* * *

Существенно улучшить условия труда на конкретных рабочих местах возможно лишь при целевом финансировании и включении этих затрат в годовой бюджет. Никакими договоренностями внутри цеха или участка существенно положения дел не изменить. Для этого и существует раздел колдоговора «Охрана труда». Все предложения должны собираться в течение года и накапливаться к моменту начала переговоров о заключении коллективного договора.

Здесь не может быть разовой кампании.

Главным документом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками предприятия и работодателем, является коллективный договор. Задача профкома первичной организации — заключить договор на наиболее выгодных для работников условиях, а затем контролировать выполнение достигнутых договоренностей.

Участие профгруппорга необходимо на всех стадиях этой важной работы. Чтобы справиться с ней, Вы должны, прежде всего, знать содержание действующего коллективного договора.





Если члены вашей профгруппы высказывают замечания, касающиеся коллективного договора, записывайте их в специальную тетрадь, а когда начнется обсуждение проекта нового коллективного договора, у Вас уже будут предложения для внесения изменений и дополнений. Подготовьте свое выступление на собрании. Выступайте сами или предложите выступить своим товарищам. Передайте поступившие предложения в цеховой комитет. Узнавайте об их продвижении.

Получайте в цехкоме цеха и распространяйте информацию о ходе переговоров. Возможно, настанет день, когда проинформированные Вами работники должны будут поддержать своих переговорщиков какой-либо акцией. Если рабочие будут знать о проблемах, возникающих в ходе переговоров, им легче будет принять решение об участии в таких акциях солидарности.

Перед окончанием срока действия коллективного договора узнайте в цехкоме, насколько он выполнен. Расскажите об итогах выполнения коллективного договора на собрании Вашей профгруппы.

Информационная работа

Сегодня средства массовой информации, находящиеся в прямой зависимости от олигархических и властных структур, практически не информируют общественность о реальном положении наемных работников и действиях профсоюзов по их защите.

В этих условиях информирование работников о производственной ситуации, позиции и действиях профсоюза по вопросам, связанным с трудовой деятельностью членов профсоюза, разъяснение работникам трудовых прав и преимуществ их коллективной защиты — задача всех профсоюзных органов.

Именно в этих вопросах огромна Ваша роль, уважаемый профгруппорг!

На своем рабочем месте Вы находитесь внутри коллектива работников. Это идеальное положение для ведения такой работы.



Основные темы информирования:

► Ситуация на рабочих местах, перспективы предприятия, производственная ситуация.

► Содержание Отраслевого соглашения горно-металлургического комплекса.

► Содержание коллективного договора предприятия. Права, льготы и компенсации определенным категориям работников. Перспективы роста заработной платы и т.д.

► Позиция и деятельность всех структур профсоюза в вопросах оплаты труда, занятости, охраны труда, обеспечения социальными льготами.

► Выполнение положений коллективного договора, мероприятий по их реализации.



► Взаимоотношения профкома с администрацией, возникающие проблемы и действия профкома по их разрешению.

► Работа профкома первичной организации профсоюза, цехкома, профгруппы.

► Состояние охраны труда, работа уполномоченных, комиссии по охране труда.

► Выдвигаемые требования при подготовке коллективных действий.

Информирование работников может идти различными способами:

через информационные листки, профсоюзные стенды, листовки, в ходе выступления на профсоюзном или сменно-встречном собрании, в личном общении. Каждая из этих форм работы важна и необходима, но наиболее эффективно доведение информации в форме личного общения с работником.

Это позволит Вам ответить на вопросы и разъяснить информацию, оперативно получить мнение работника по какому-либо вопросу, узнать о его проблемах, напрямую попросить члена профсоюза тем или иным путем включиться в профсоюзную работу (например: прийти на собрание, подписать обращение, раздать листовки и т.д.).



Как строить отношения с работниками?

Более успешно и эффективно Вы сможете работать, если между Вами и членами профгруппы установятся уважительные и доверительные отношения.

► Будьте принципиальным и честным в отстаивании интересов членов профсоюза. Ведите за собой личным примером.

► Будьте осведомленным. Чтобы отвечать на вопросы своих товарищей, Вы должны знать основы профсоюзной работы, права работников, закрепленные законодательством, коллективным договором и внутренними нормативными актами, постоянно быть в курсе событий, происходящих в профсоюзе и своей организации. Такую информацию Вы можете получить в цехкоме или профкоме первичной организации, на совещаниях, встречах профсоюзного актива, на учебных семинарах, организуемых профкомом, из средств профсоюз-



ной информации (информационные листки, информационные бюллетени, журналы ПМГУ «Ваше доверие», «Профспілка», профсоюзные сайты, отчеты профсоюзных органов и др.)

► Будьте надежным и ответственным. Если Вы пообещали членам профгруппы проинформировать их по какому-либо вопросу, то обязательно сделайте это, даже если информация будет негативной. Если Вам задают вопрос, на который Вы не знаете ответа – не скрывайте этого. Получив информацию, доведите ее до работника как можно быстрее.

При общении с работниками:

► Если информация важная, ее необходимо усилить – раздайте листовку или попросите человека, чтобы он сам записал то, что из передаваемой информации важно.

► Если информация должна вернуться к Вам (анкетирование, опрос и т.д.), необходимо назначить сроки и определить, как она будет доставляться. Можно спросить члена профгруппы, будет ли он участвовать в готовящемся действии, мероприятии – этим Вы усилите его ответственность за участие.

► Выберите свободное время и поговорите с коллегой один на один, поделитесь информацией, которую Вы получили (листовка, информационный листок, сообщение от председателя профкома цеха или первичной организации).

► Проявляйте свою заинтересованность в проблемах работника, интересуйтесь его жизнью.

► Слушайте внимательно собеседника, помогайте ему своими вопросами раскрыть суть проблемы.

► Научите работника анализировать источник проблем.

► Расскажите о том, как профсоюз решает проблемы работников через Отраслевое соглашение, коллективный договор, коллективные действия.

► Говорите простым и понятным языком. Убеждайте конкретными примерами.

► Вы сами должны быть убеждены в том, что изменить отношение работодателя к работникам мы сможем, объединившись в многочисленную сплоченную организацию, и научитесь говорить об этом уверенно.

► Ведите книгу учета предложений и замечаний членов профгруппы, тогда ни один вопрос не уйдет из поля вашего зрения, и Вы сможете на собрании профгруппы сообщить результаты по каждому конкретному случаю. Тогда каждый член профсоюзной группы убедится, что он для Вас – важный человек, что вы в одной команде.

Как привлекать членов коллектива к профсоюзной работе?

Работа организации станет более успешной, если будет проводиться самими работниками. Это дает работникам понимание того, что членство в профсоюзе не только выгодно, но и ответственно.

► Обращайтесь с просьбой к человеку лично. Ничто не сможет заменить личного общения – ни письмо, ни объявление на собрании.

► Просите человека сделать то, что он умеет делать хорошо. Люди чувствуют себя более уверенно, когда выполняют знакомую работу.

► Объясните подробно и доходчиво, какую работу ему придется выполнить.

► Поручение должно быть конкретным, не требовать слишком много времени на выполнение, иметь определенные сроки.

► Подчеркните, что его задание – часть общей работы. Люди хотят знать, частью какого дела является их работа, и они работают лучше, если знают, что от них зависит общий результат.

► Предложите людям задавать вопросы, особенно, если такой работой они раньше не занимались.

► Интересуйтесь ходом выполнения поручения. Это подтверждает для члена профсоюза значимость его работы, а также помогает вовремя заметить ошибки.

► Говорите о работе с воодушевлением. Не извиняйтесь за то, что просите о помощи. Чтобы создать сильный профсоюз, люди должны сплотиться и помогать друг другу. Люди хотят чувствовать свою значимость.

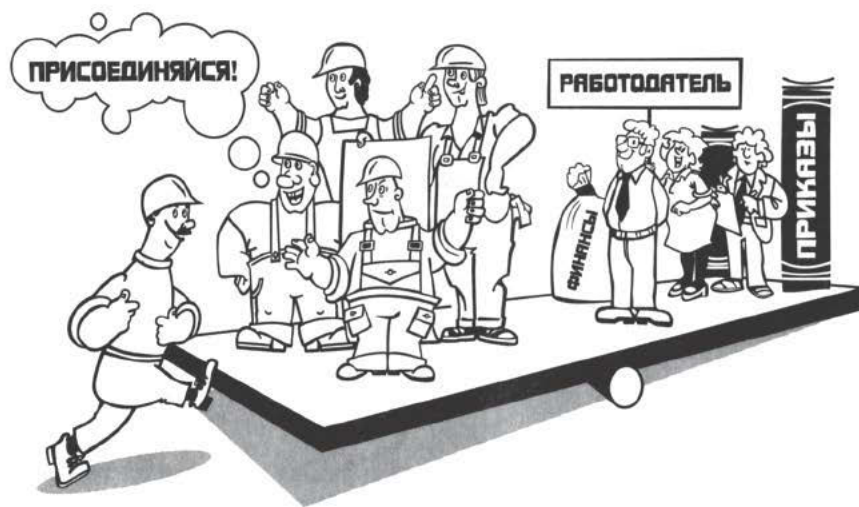
► Отмечайте успехи. Людям важно знать, что их время и силы потрачены не зря, что все это очень важно. Профком по предложению профгруппорга может дать им это почувствовать, разослав письма с благодарностью, вынеся благодарность публично, отметить отли-

чившихся членов профсоюза в листовке или стенгазете или особым знаком профкома.

► Налаживайте и укрепляйте социальные связи в коллективе! Не забывайте, что есть множество способов каждый день создавать ощущение коллектива у Вас на работе. Проводите мероприятия, сближающие членов группы.

► Приглашайте на них членов семей работников. Организация совместного отдыха, спортивных мероприятий, сбор средств на оказание помощи или на подарок члену коллектива – все это помогает создавать объединяющие людей социальные узы. И это очень пригодится, когда потребуются активные выступления за свои интересы.

Вовлечение работников в Профсоюз



Сильный Профсоюз – многочисленный профсоюз! Каждый вновь принятый в профсоюз работник – это возросшая сила и мощь организации, это более высокая зарплата, это лучшие гарантии и льготы, закрепленные в коллективном договоре! Но нам нужна не формальная организация, а по-настоящему сильный и влиятельный профсоюз, объединяющий большинство работников.

Прежде всего, выясните, есть ли в вашей группе «не члены», кто они? Почему не вступили? Или по какой причине вышли? Как давно работают?

- ▶ Поговорите индивидуально с каждым. Выясните, как он относится к профсоюзу, правильно ли понимает его значимость
- ▶ Говорите дружелюбно, не спорьте.
- ▶ Возвращайтесь к этой теме в любой удобный момент.

Принят новый работник:

▶ Получите информацию о работе профкома по приему в профсоюз.

▶ По возможности сразу подойдите к «новичку», скажите, что рады новому человеку, предложите помочь освоиться на новом месте.

▶ Спросите о прежней работе, интересах, проблемах.

▶ Поинтересуйтесь, как он относится к профсоюзу, понимает ли его задачи.

▶ Расскажите о своей профсоюзной организации, об основных направлениях ее работы.

▶ Расскажите, какие мероприятия проводятся для работников, помогите принять в них участие.

▶ Предложите ему буклет или памятку с основными сведениями о профсоюзе и первичной организации профсоюза, с номерами телефонов цехкома.

▶ Предложите вступить в профсоюз, разъясните права и обязанности члена профсоюза.

▶ Помогите оформить заявления о вступлении в профсоюз и удержании взносов.

▶ Не оставляйте его без внимания, торжественно вручите профсоюзный билет, поздравьте со вступлением в профсоюз.

▶ Сделайте акцент на работу профсоюзной организации по контролю над охраной труда, производственной безопасностью.

▶ Проинформируйте работника о работе комиссии по заключению коллективного договора и о значимости этого документа для работников.

▶ Познакомьте работника с организацией работы



комиссии по трудовым спорам: о профсоюзном представительстве в ней, о процедуре рассмотрения заявлений. Приведите примеры положительных решений в пользу работников.

► Обязательно доведите до работника информацию о работе юриста профкома или территориального органа. Объясните, как к нему обращаться в случае необходимости.

Если работник отказывается вступить в профсоюз, либо хочет выйти из него:

- выясните его аргументы, причины;
- признайте, что работник вправе так считать, возможно, его личный опыт был негативным;
- изложите позицию профорганизации по тем моментам, на которые ссылается работник;
- не проявляйте агрессию, «не давите»;
- не «подводите черты» в ваших отношениях;
- не спорьте, дайте ему высказаться;
- проявляйте дружелюбие, интересуйтесь его делами;
- влияйте на его решение через членов профгруппы;
- возвращайтесь к этой теме в любой удобный момент.



Прием в члены профсоюза

Вступление происходит на добровольных началах, на основании личного заявления работника. Членство в профсоюзе является добровольным.

Прием в профсоюз работника проходит поэтапно с оформлением всех необходимых документов:

- работник пишет в профсоюзный комитет первичной организации профсоюза заявление о вступлении в профсоюз;
- заявление рассматривается на заседании профсоюзного комитета или на собрании профсоюзной группы, цеховой или первичной организации. Принимается решение о приеме работника в члены профсоюза;

- член профсоюза пишет заявление работодателю о взимании с него профсоюзных взносов;
- заявление работника о взимании профсоюзных взносов передается в бухгалтерию предприятия, и в соответствии с коллективным договором копия заявления остается в профсоюзном комитете;
- на основании выписки из протокола профсоюзного собрания, профсоюзный комитет члену профсоюза выписывает профсоюзный билет и учетную карточку члена профсоюза;
- профсоюзный билет вручается на собрании профсоюзной группы, цеховой или первичной организации. Учетная карточка остается в профсоюзном комитете.

Подготовка и проведение собраний

Одной из важных форм профсоюзного общения и принятия коллективных решений является профсоюзное собрание.

► Собрания профсоюзной группы созываются профгруппоргом по мере необходимости.

► Определите цель собрания. Цель должна быть ясной и четкой. Основное назначение собраний – информирование членов профгруппы, выявление мнения работников, получение разъяснения специалистов, руководителей по возникающим вопросам, принятие коллективных решений, воздействие на принятие решения администрацией и т.д.

► Собрание считается правомочным, если в нем участвует более половины работающих членов профсоюза в профгруппе.

► Позаботьтесь, чтобы члены профсоюза знали о готовящемся собрании. Проинформировать их об этом можно разными способами. Можно повесить объявление на доске. Если численность группы небольшая, можно пригласить на собрание и в устной форме. В информации о собрании необходимо указать его цель. Не следует перегружать повестку дня многочисленными вопросами.

► Профсоюзное собрание выносит решения по вопросам повестки дня, которые принимаются открытым голосованием простым большинством голосов. В случае альтернативных выборов проводится тайное голосование.

► Как правило, открывает собрание профгруппорг. Он должен сообщить о количестве членов профсоюза, работающих в этот день,

и количестве отсутствующих. Для ведения собрания избирается председатель собрания, а для ведения протокола собрания – секретарь, при необходимости избирается счетная комиссия.

► В начале собрания целесообразно информировать о ходе решения вопросов, поставленных на предыдущих собраниях. Это дает возможность поднять уровень ответственности каждого члена профгруппы за общее дело, способствует выполнению намеченных мероприятий.

► С докладами на собрании могут выступить не только профгруппорг, но и профактивисты.

► Выступления после доклада должны содержать как анализ достижений, так и критику недостатков.

► После окончания доклада могут быть заданы вопросы, ответы на которые даются в устной форме.

► Если вопросы невозможно решить на собрании профгруппы, то следует обратиться в цехком.

► Решение собрания обязательно для всех членов профгруппы.

► Решения, принятые на собрании, записывают в протокол. Необходимо довести их до тех членов профгруппы, которые не присутствовали на собрании.

► Организатором выполнения принятых на собрании решений является профгруппорг.

► Используйте профсоюзные собрания для поощрения активных членов профсоюза, поздравления со знаменательными датами, важными событиями жизни членов профсоюза.

Обеспечение участия членов профгруппы в профсоюзных акциях

При проведении акций профсоюзом важно иметь максимальную поддержку работников, членов профсоюза. Чем более массовой будет акция, тем более значимой в глазах органов государственной власти и работодателей будет это профсоюзное мероприятие.

Без Вас, уважаемый профгруппорг, эти задачи не решить!

Задача профкома первичной организации – формулирование выдвигаемых работниками требований, обеспечение законности проведения профсоюзной акции, разработка и осуществление мер по ее подготовке и проведению.



Ваша задача – разъяснение членам коллектива цели профсоюзной акции и организация поддержки выдвигаемых профсоюзными органами требований через участие работников в проводимой акции.

Действия профгруппорга при подготовке и проведении акции протеста

- ▶ Получив информацию от председателя цехкома, доведите ее до сведения членов вашей профгруппы. Разъясните цели акции и позицию профсоюза. Расскажите о порядке ее проведения.
- ▶ Раздайте подготовленные профкомом печатные информационные материалы.
- ▶ Выясните, кто поддерживает профсоюзную позицию. Особое внимание уделите тем, кто сомневается или не согласен с ее проведением.
- ▶ Сообщите в цехком число участников акции.
- ▶ Подготовьте свои плакаты, лозунги, отражающие наказы коллектива профгруппы, распределите обязанности по изготовлению, написанию плакатов.
- ▶ Во время проведения акции будьте с коллективом.
- ▶ После проведения акции проанализируйте явку членов профсоюза, проинформируйте свой коллектив о результатах прошедшего мероприятия. Все должны знать – чего добились, а за что еще предстоит бороться.

ПАМЯТКА ПРОФГРУПОРГУ ПМГУ

1. Общие сведения

1.1. Профсоюз трудящихся металлургической и горнодобывающей промышленности Украины (Профсоюз металлургов и горняков Украины – ПМГУ) – это всеукраинская добровольная неприбыльная общественная организация, объединяющая граждан, связанных общими интересами по отраслевой сфере деятельности (обучения) на предприятиях, в учреждениях, организациях независимо от форм собственности и видов деятельности.

Профсоюз объединяет работающих на металлургических, горнорудных, коксохимических, огнеупорных, трубных, метизных, ферросплавных предприятиях и предприятиях по заготовке, добыче и обработке вторичных, цветных, драгоценных, редких металлов и камней, в торговых, ремонтных, научных и проектно-конструкторских организациях (учреждениях) и других, обслуживающих эти предприятия (в сфере сельского и коммунального хозяйства, культуры, здравоохранения, торговли и т.д.) граждан, обучающихся и работающих в учебных заведениях, а также работающих по трудовому договору у физических лиц-предпринимателей.

Профсоюз открыт для вступления работников предприятий, осуществляющих другие виды деятельности при условии признания Устава ПМГУ.

1.2. **Основная цель Профсоюза:** осуществление представительства и защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов членов Профсоюза.

1.3. Главные задачи Профсоюза:

- сохранение рабочих мест и содействие созданию новых рабочих мест, профессиональной подготовке и переподготовке кадров, обеспечению полной занятости;

- достижение справедливых и достойных уровней оплаты труда, пенсий, пособий, социальной защищенности членов Профсоюза;

- осуществление общественного контроля над соблюдением работодателями законодательства о труде и охране труда, о занятости, о коллективных договорах и соглашениях, о социальном страховании, а также иных, предусмотренных законодательством, мер для защиты трудовых и социально-экономических прав членов Профсоюза;

- совершенствование трудового и социально-экономического законодательства, противодействие попыткам снижения социальной защищенности членов Профсоюза;

- развитие социального диалога (партнерства);

– организация и содействие оздоровлению и отдыху членов Профсоюза, развитию художественной самодеятельности, физической культуры и спорта;

– укрепление профсоюзной солидарности, единства профсоюзных органов и защита профсоюзных прав.

1.4. Профсоюз трудящихся металлургической и горнодобывающей промышленности Украины создан на I Съезде 5 сентября 1990 года и зарегистрирован Министерством юстиции Украины 28 января 2000 года.

2. Организационная работа

2.1. Профсоюз организовывается по производственно-профессиональному и территориальному принципу независимо от форм собственности и видов деятельности предприятий.

2.2. Основой Профсоюза являются его члены, которые уплачивая членские взносы, финансово поддерживают Профсоюз.

2.3. Все взаимоотношения внутри Профсоюза строятся только на основании норм Устава ПМГУ и в соответствии нормативных документов, утвержденных Съездом, конференцией и Центральным комитетом Профсоюза.

2.4. Организационная структура Профсоюза:

– всеукраинская организация (Профсоюз), объединяет все территориальные организации Профсоюза и первичные организации регионов, где отсутствуют территориальные организации Профсоюза;

– территориальные (городская, областная, республиканская) организации Профсоюза;

– первичные организации Профсоюза.

2.5. Высшими органами являются:

– для первичной организации Профсоюза – собрание (конференция);

– для территориальной организации Профсоюза – конференция;

– для Профсоюза – Съезд, конференция.

2.6. Руководящие выборные органы:

– в первичной организации Профсоюза – профсоюзный комитет (профком);

– в территориальной организации Профсоюза – областной, городской, республиканский комитет Профсоюза (обком, горком, реском);

– в Профсоюзе – Центральный комитет Профсоюза.

2.7. Исполнительные выборные органы:

– в первичной организации Профсоюза – профком и при необходимости президиум и секретариат;

– в территориальной организации Профсоюза – президиум и при необходимости секретариат;

– в Профсоюзе – президиум и секретариат.

2.8. Порядок вступления в Профсоюз металлургов и горняков Украины:

Членство в Профсоюзе металлургов и горняков Украины является добровольным и индивидуальным.

Вопрос о приеме в члены Профсоюза рассматривается на собрании профгруппы по личному заявлению работника.

При поступлении нового работника на работу в бригаду, смену, участок, цех предприятия, профгруппорг разъясняет ему, что дает ему Профсоюз, и предлагает вступить в Профсоюз металлургов и горняков Украины (если он ранее не состоял в нашем Профсоюзе) и написать заявление о вступлении.

Решение о приеме в члены Профсоюза считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на собрании профгруппы.

Протокол собрания о приеме в Профсоюз передается в профком (цехком) для постановки на учет и вручения профсоюзного билета.

Возраст для приема в члены ПМГУ Уставом не ограничен.

2.9. Членство в Профсоюзе металлургов и горняков Украины сохраняется:

2.9.1. – при условии уплаты профсоюзных взносов:

- за неработающими пенсионерами;
- за лицами, находящимися в отпуске по уходу за детьми;
- за работниками, уволенными в связи с сокращением штата – на весь период получения пособия по безработице;

- за работниками, уволенными с работы и прибывающими в трудовом споре по поводу законности их увольнения – на весь период до разрешения спора по существу;

- за работниками, уволенными в связи с избранием на выборную работу в государственные органы и органы местного самоуправления;

- за работниками, уволенными с предприятия в связи с передачей отдельных функций другому работодателю.

2.9.2. Без уплаты членских профсоюзных взносов членство в ПМГУ сохраняется за работниками, уволенными с предприятия в связи с призывом на военную (альтернативную) службу – на весь период срочной службы.

Устав Профсоюза металлургов и горняков Украины исключает двойное профсоюзное членство, то есть возможность быть членом двух или нескольких профсоюзов.

2.10. В случае невыполнения членом Профсоюза уставных обязанностей, в том числе и за неуплату членских взносов без уважительных причин на протяжении трех месяцев, нанесение ущерба профорганизации, профгруппорг может ставить вопрос о применении к члену Профсоюза мер воздействия, таких как замечание, выговор и исключение.

2.11. Если решение собрания профгруппы противоречит Уставу Профсоюза или законодательству Украины, оно отменяется вышестоящим профорганом (цехкомом, профкомом).

2.12. Профгруппорг имеет право, через цеховой комитет Профсоюза, ходатайствовать перед профсоюзным комитетом о награждении члена Профсоюза наградами организаций Профсоюза и Профсоюза.

3. Защита трудовых прав членов Профсоюза

3.1. Коллективный договор.

Профгруппорг осуществляет сбор предложений в коллективный договор, организывает обсуждение проекта коллективного договора, его выполнения, и направляет обобщенные предложения через цеховой комитет Профсоюза в комиссию по его подготовке колдоговора.

Выявляет факты невыполнения обязательств коллективного договора по вопросам оплаты труда, предоставления отпусков, соблюдения режима рабочего времени и др. в своей бригаде, смене, участке, цехе и информирует об этом профком (цехком).

Внимание: заработная плата выплачивается работникам регулярно в рабочие дни в сроки, установленные коллективным договором, но не реже двух раз в месяц, через промежуток времени не превышающий 16 календарных дней (ст. 115 КЗоТ Украины) и не позднее 7 дней после окончания периода, за который осуществляется выплата.

3.2. Оплата труда.

Профгруппорг участвует в решении вопросов оплаты труда работников, установлении форм и систем оплаты труда, расценок, тарифных сеток, схем должностных окладов, условий применения и размеров надбавок, доплат, премий и других поощрительных и компенсационных выплат (ст. 15 Закона Украины «Об оплате труда», ст. 97 КЗоТ Украины, ст. 38 Закона о профсоюзах...).

Участвует в работе комиссий по повышению разряда работнику, по аттестации рабочих мест.

Контролирует обоснованность и сроки введения новых норм выработки (ст. 86 КЗоТ Украины).

3.3. Представительство интересов работников.

Профгруппорг может представлять интересы работников по доверенности при рассмотрении индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (КТС) или суде (п. 8 ст. 38 Закона о профсоюзах..., ст. 112 ГПК Украины).

Внимание: Сроки обращения в КТС (Суд) – три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении в месячный срок, по вопросам взыскания задолженности по заработной плате – без ограничения каким-либо сроком (статьи 225, 233 КЗоТ Украины).

3.4. Коллективный трудовой спор (конфликт).

При возникновении коллективного трудового спора (конфликта) профгруппорг организует сбор подписей работников бригады, смены, участка, цеха для формирования требований наемных работников на производственном уровне (ст. 4 Закона Украины «О коллективных трудовых спорах, конфликтах»).

Разъясняет работникам, что участие в забастовках не является нарушением трудовой дисциплины и не может быть основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности.

4. Охрана труда и здоровья

Профгруппорг, как уполномоченный представитель Профсоюза, принимает участие в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, произошедших на участке подразделения предприятия с членом профгруппы (п. 11 Порядка расследования и ведения учета несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий на производстве).

Имеет право по поручению потерпевшего представлять его интересы на заседаниях комиссий по проведению расследований несчастных случаев, высказывать свои предложения, прилагать к материалам расследования документы, которые касаются данного несчастного случая. Давать соответствующие разъяснения, в том числе излагать в устной или письменной форме личное мнение об обстоятельствах и причинах несчастных случаев и получать от председателя комиссии информацию о ходе проведения расследования (п. 11 Порядка расследования и ведения учета несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий на производстве).

Информирует соответствующую комиссию профсоюзного комитета о наличии угрозы жизни или здоровью работников цеха, участка, смены, бригады для принятия решения о немедленном прекращении работ на время, необходимое для устранения указанных нарушений (ст. 41 Закона Украины «Об охране труда», ст. 21 Закона Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Представляет интересы застрахованных лиц в комиссии по социальному страхованию предприятия, учреждения, организации. Ходатайствует перед комиссией о материальном обеспечении застрахованных лиц (оказании помощи по временной нетрудоспособности и родам, при рождении ребенка, по уходу за ребенком до достижения ним трехлетнего возраста, на погребение). А также об оказании социальных услуг (выделении путевок на санаторно-курортное лечение, в санатории-профилактории застрахованным лицам, членам их семей и студентам, а также в детские оздоровительные учреждения) (п. 3.1.1. Положения о комиссии по социальному страхованию предприятия, учреждения, организации).

5. Спортивная и культурно-массовая работа

Организовывает физкультурно-оздоровительные группы, формирует команды по видам спорта для участия в цеховых и заводских спартакиадах.

Вносит предложения профкому (цехкому) по организации культурного досуга членов профсоюза по оздоровлению в детских лагерях и выделению путевок.

Ходатайствует перед профкомом о выделении материальной помощи заболевшим членам Профсоюза, организует их проведение.

Вносит предложения собственнику или уполномоченному им органу (в профком) по снижению уровня заболеваемости работников.

6. Гарантии для работников, избранных в состав профсоюзных органов

Основной гарантией для всех работников предприятий, учреждений или организаций, избранных в состав выборных профсоюзных органов, является гарантированное предоставление возможностей для осуществления их полномочий (ст. 252 КЗоТ Украины, ст. 41 Закона о профсоюзах). При этом не указывается статус выборного органа, условия осуществления профсоюзной деятельности (на условиях трудового договора или на общественных началах). Следовательно, данная гарантия действует в отношении членов всех выборных органов Профсоюза и его организаций.

Работникам, избранным в состав профсоюзных органов и не освобожденным от своих трудовых обязанностей (полномочия выборного органа в профсоюзной группе осуществляет профгруппорг), предоставляются следующие гарантии:

- Изменение условий их трудового договора, оплаты труда, привлечение к дисциплинарной ответственности допускается лишь с предварительного согласия органа, членами которого они являются.

- Увольнение членов выборного профсоюзного органа предприятия, учреждения, организации (в т. ч. структурных подразделений), его руководителей, кроме соблюдения общего порядка, допускается при наличии предварительного согласия выборного органа, членами которого они являются, а также вышестоящего выборного органа Профсоюза.

- Увольнение по инициативе работодателя не допускается в течение года по истечении срока, на который он избран, кроме случаев полной ликвидации предприятия, выявленного несоответствия работника занимаемой должности по состоянию здоровья, либо совершение работником действий, за которые предусмотрено увольнение.

- На условиях, предусмотренных коллективным договором или соглашением, предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы, для участия в консультациях и переговорах, выполнения других общественных обязанностей в интересах трудового коллектива, а также время на участие в работе выборных профсоюзных органов, но не менее двух часов в неделю (не менее 8 часов – согласно Отраслевому соглашению).

- На время профсоюзной учебы работникам, избранным в состав выборных профсоюзных органов предприятия, учреждения, организации, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью до 6 календарных дней с сохранением средней заработной платы за счет работодателя (право на отпуск в связи с профсоюзной учебой предусмотрено в Законе о профсоюзах в соответствии с Конвенцией МОТ №140, которая не так давно ратифицирована Украиной).

- Другие дополнительные льготы и гарантии для членов выборных профсоюзных органов, предусмотренные коллективным договором (статьи 9, 252 КЗоТ Украины, ст. 41 Закона о профсоюзах).