**Мотивы профсоюзного членства, заложенные в Трудовом Кодексе**

**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 распределении стимулирующих выплат;

\* положение о премировании;

\* план повышения квалификации и подготовки кадров;

\* график отпусков;

\* разделение рабочего дня на части;

\* правила внутреннего трудового 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 коллективных договоров и соглашений.

Обеспечивают в случае необходимости юридическую защиту интересов 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 по согласованию, если данная форма предусмотрена коллективным 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.