



ФНПР  
**РЕГИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ  
«ИВАНОВСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ  
ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ  
ПО ВОПРОСАМ СОЗДАНИЯ И УКРЕПЛЕНИЯ  
ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

(в помощь председателю (уполномоченному)  
профсоюзной организации)

г. Иваново

**2025 год**

## **СОДЕРЖАНИЕ**

1.	Природа профсоюзной работы в современных условиях	4
2.	Основные позиции мотивации вступления в профсоюз	6
3.	Мотивационные факторы из сферы регулирования социально-трудовых вопросов, решаемых работниками и профсоюзами через коллективный договор	8
4.	План действий по укреплению и созданию первичных профсоюзных организаций области	13
5.	О сборе информации о предприятии (компании, организации/ учреждении) перед созданием первичной профсоюзной организации	16
6.	Предлагаемые формы документов (Протокол №1 первого собрания работников по созданию первичной профсоюзной организации, заявления)	20

# 1. ПРИРОДА ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Природа профсоюзной работы заключается в том, что она находится на стыке конфликта и сотрудничества, выступая одновременно как **«голос» работников** и как **«буфер»** между ними и работодателем.

Вот ключевые позиции, которые определяют эту работу.

## 1. Цели: Защита. Стабильность

- **Защита интересов работника:** Первичная и историческая задача — отстаивать права, безопасность и доходы работников.
- **Обеспечение стабильности производства:** Для достижения долгосрочных договоренностей профсоюз должен быть надежным партнером для администрации, гарантировать выполнение соглашений и минимизировать хаос. Иногда это требует сдерживания радикальных требований своих же членов.

**Итог:** Профсоюзный лидер вынужден балансировать между ролью **«борца»** и **«администратора»**. Чрезмерная склонность к одной роли подрывает доверие либо со стороны работников, либо со стороны руководства.

## 2. Представительство: Единство. Множественность интересов

- **Коллектив как единое целое:** Профсоюз говорит от имени работников, выдвигая общие требования (например, повышение оклада).
- **Разобщенность внутри коллектива:** Внутри него существуют разные группы с конфликтующими интересами (старшие, младшие сотрудники, основное производство, вспомогательные службы, высоко-, низкоквалифицированные работники). Удовлетворить всех невозможно.

**Итог:** Достигнув соглашения с работодателем, профсоюз часто сталкивается с недовольством внутри своих же рядов, так как кому-то условия кажутся несправедливыми.

## 3. Структурирование: Движение. Организация

- **Профсоюз как социальное движение:** Его сила в массовости, мобилизации, энтузиазме и давлении «снизу». Это требует демократичности, открытости и близости к рядовым членам.
- **Профсоюз как организация:** Для ведения сложных переговоров, юридической работы и управления фондами профсоюз использует профессиональные кадры, **установленные порядки действий**. Это ведет к **бюрократизации**, отрыву аппарата от рядовых членов и **осторожности**, чтобы не поставить под угрозу существование самой организации.

**Итог:** Возможен конфликт между **рядовыми активистами**, требующими радикальных действий, и **профсоюзным аппаратом**, который стремится к сохранению структуры и договоренностей.

## 4. Взаимоотношения с властью и бизнесом: Независимость. Интеграция

- **Независимость:** Идеал профсоюза — быть автономной силой, контролирующей власть, и бизнес в интересах работников.
- **Интеграция (социальное партнерство):** В реальности профсоюзы становятся частью системы социального партнерства, участвуя в комиссиях (государство-бизнес-профсоюзы). Это дает влияние, но вынуждает идти на компромиссы, учитывать макроэкономическую ситуацию и иногда сдерживать требования, чтобы не навредить «экономике в целом».

**Итог:** Профсоюз рискует превратиться из **критикующего оппонента в соучастника управления**, что может привести к обвинениям в «сращивании с властью/бизнесом».

## 5. Эффективность: Конфронтация. Конструктивный диалог

- **Сила в угрозе:** Основной рычаг давления на работодателя — констатация возможности дестабилизации в работе предприятия. Постоянная конфронтация ведет к разорению предприятия и потере рабочих мест. Без этой угрозы переговоры теряют смысл.
- **Успех в договоре:** Однако реальные достижения (повышение зарплат, улучшение условий) фиксируются в коллективных договорах, которые являются продуктом диалога и взаимных уступок. Постоянная конфронтация ведет к разорению предприятия и потере рабочих мест.

**Итог:** Профсоюзному лидеру нужно мастерски **демонстрировать готовность к борьбе, чтобы добиться результата за столом переговоров, но избегать самой борьбы**, если это возможно.

## Заключение

**Профсоюзная работа — это постоянное лавирование в поле напряжения между полюсами** (работники и работодатель). Успешный профсоюзный лидер — это не просто боец, а дипломат, стратег и психолог, который:

- умеет **мобилизовать** людей, но также и **успокоить** их;
- может **угрожать** конфликтом, но и **нести ответственность** за его последствия;
- **отстаивает** интересы работников, но **понимает** экономические реалии текущего момента.

**Именно в этом балансируении на грани** и состоит главное противоречие и **сложность профсоюзной работы:** она призвана быть одновременно революционной и реформистской, радикальной и прагматичной, силой протesta и частью системы.

## 2. ОСНОВНЫЕ ПОЗИЦИИ УБЕЖДЕНИЯ ПРИ ВСТУПЛЕНИИ В ПРОФСОЮЗ

**Убеждение** работников вступить в профсоюз строится на **ключевых позициях**, которые можно разделить на две категории: **защитные и созидательные**.

### **I. Основные позиции убеждения («Почему это нужно вам?»)**

#### **1. Сила в единстве (Коллективная сила)**

- **Суть:** Один работник уязвим перед работодателем. Профсоюз — это коллективный голос, с которым нельзя не считаться.
- **Аргумент:** «Вместе мы можем добиться того, что невозможно в одиночку. Решения о зарплате, условиях труда и правилах принимаются не «сверху вниз», а через переговоры с нашим общим представителем».

#### **2. Защита прав и справедливость**

- **Суть:** Профсоюз — это инструмент против произвола, несправедливых увольнений, дискриминации и нарушений Трудового кодекса.
- **Аргумент:** «Если у вас возникнет конфликт с руководством, вы не останетесь один на один. У вас будет квалифицированная юридическая поддержка и представитель, который будет отстаивать ваши интересы на всех уровнях, вплоть до суда».

#### **3. Коллективный договор (Договорённости на бумаге)**

- **Суть:** Главное достижение профсоюза — **Коллективный договор**, который фиксирует условия труда работников. Юридическая обязанность работодателя на заключение коллективного договора определяется в статье 22, часть 2.6 Трудового кодекса РФ.
- **Что в нём может быть** (ст.41 ТК РФ): Конкретные надбавки, повышенные отпускные, доплаты за вредность, чёткий график повышения зарплат, льготы, правила переработок и их оплата, социальные гарантии (помощь, путёвки, обучение). Это не просто обещания, а законные права.

#### **4. Повышение благосостояния (Экономическая выгода)**

- **Суть:** Экономическая выгода от членства в профсоюзе — это не только «здесь и сейчас» более высокая зарплата, но и комплексная система, которая повышает стабильность доходов, снижает личные финансовые риски и обеспечивает более высокий уровень социальных гарантий на протяжении всей трудовой жизни.

- **Аргумент:** Это прямая **финансовая выгода для каждого**.

Профсоюз **ведёт переговоры не только о зарплате**, но и о премиях, индексации, оплате больничных, компенсациях.

Профсоюз **добивается выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, вредные условия труда**, а также **неденежных льгот** (оплата питания, проезда, связи).

Профсоюз **участвует в установлении справедливых тарифных сеток, систем премирования**, чтобы оплата соответствовала квалификации и сложности труда.

**Профсоюзы лоббируют повышение МРОТ, индексацию пенсий и социальных выплат, что улучшает положение всех наёмных работников.**

## **5. Безопасность и условия труда**

- **Суть:** Профсоюз контролирует соблюдение норм охраны труда, требует качественного оборудования, средств защиты и комфортных условий.
- **Аргумент:** «Наше здоровье и безопасность — не разменная монета. Профсоюз имеет право проводить проверки, требовать устранения нарушений и останавливать работу, если она опасна для жизни».

## **6. Участие в принятии решений (Демократия на рабочем месте)**

- **Суть:** Вы получаете возможность влиять на то, что происходит на вашем предприятии. **Профсоюз — это канал** для диалога с руководством.
- **Аргумент:** «Через своего избранного представителя вы можете выносить на обсуждение важные вопросы: организацию работы, графики, политику компании в отношении персонала».

## **II. Как преодолевают сомнения и возражения («А что, если...»)**

Убеждение включает и ответы на типичные страхи:

• **«Это дорого» (Профвзносы):** «Взнос (обычно 1% от зарплаты) — это инвестиция в свои же права. Экономические выгоды от коллективного договора (надбавки, премии) многократно его окупают. Это страховка от произвола. А также программы профсоюзных бонусов - профкарт, скидки от партнеров».

• **«Меня уволят»:** «Это незаконно. Закон защищает право на объединение. А профсоюз будет защищать вас особенно жёстко в случае давления. Самое рискованное — оставаться один на один».

• **«У нас и так всё хорошо / Начальство хорошее»:** «Профсоюз — это не про конфликт, а про стабильность и гарантии. Хорошие отношения сегодня не гарантируют, что завтра не сменится руководство или не изменится экономическая ситуация. Коллективный договор закрепит эти хорошие условия на бумаге».

• **«Это бесполезно, ничего не добьёмся»:** «Мировая и отечественная практика доказывает обратное. Да, это требует солидарности и активности, но все социальные завоевания в истории (8-часовой рабочий день, отпуск, больничные) — результат именно коллективной борьбы».

**Вывод:**

**Краткая формула:** «Профсоюз — это ваш легальный инструмент, чтобы превратить личную уязвимость в коллективную силу, чтобы гарантировать свои права и улучшать условия труда, и чтобы иметь голос в решении важных вопросов на работе. Это практический способ влиять на свою зарплату, безопасность и будущее на предприятии».

**Успешная позиция** всегда делает акцент на **конкретных выгодах для каждого работника**, а не на абстрактном убеждении.

### **3. МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ ИЗ СФЕРЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ВОПРОСОВ, РЕШАЕМЫХ РАБОТНИКАМИ И ПРОФСОЮЗАМИ ЧЕРЕЗ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

При заключении коллективного договора необходимо помнить, что нормы Трудового кодекса РФ подлежат безусловному применению по всем вопросам и проблемам, возникающим между работником и работодателем. Коллективный договор служит для нормативного закрепления **дополнительных льгот и гарантий**, распространяющихся на работников данной организации.

Кроме того, ряд статей Трудового кодекса РФ содержат прямую ссылку к коллективному договору (например: "и другие основания, предусмотренные в коллективном договоре"). **Таким образом, около 75 статей Трудового кодекса фактически устанавливают возможность реализации дополнительных прав работников в зависимости от указания этих прав в коллективном договоре.**

<b>Паритетное (совместное) участие профсоюзов в регулировании трудовых и иных, непосредственно связанных с ними трудовых отношений</b>	
- ведение переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений	ст. 29-31, ст.35-38;41-49; 51; ч.6 ст. 133
- формирование комитетов (комиссий) по охране труда	ст.218
- рассмотрение результатов расследования несчастных случаев на производстве	ч.9 ст.230
- образование комиссий по трудовым спорам, примирительной комиссии, трудового арбитража;	ч.1 ст.384, ч.2 ст. 402
- рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника	ч.2 ст.404 ч.2 ст.403
<b>Участие профсоюзов на правах представительства</b>	
- в составе коллегиальных органов управления организацией	ст.52
- в составе аттестационной комиссии	ч.3 ст.82
- в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве	ч. 1,2,14 ст.229, ч.1 229.3
- в разработке законодательных и иных нормативных правовых актов в сфере труда	ст.35.1
- в реализации основных направлений государственной политики в области охраны труда	ч.2 ст.210
<b>Согласование, предварительное согласие</b>	

- вынесение дисциплинарного взыскания, перевод на другую работу или увольнение по инициативе работодателя, представителей работников в период ведения коллективных переговоров, разрешения коллективных трудовых споров	ч.3 ст.39, ч.2 405
- увольнение руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профорганизаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений	ч. 1-4 ст.374
- увольнение руководителей выборного органа первичной профсоюзной организации и их заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий	ст.376
- определение перечня необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки.	ч.3,4 ст.412
<b>Консультации</b>	
- в случае отказа работодателя от присоединения к соглашению, заключенного на федеральном уровне	ч.8 ст.48
- в случае отказа работодателя от присоединения к региональному соглашению о минимальной заработной плате	ч.9 ст.133.1
- в случае недостижения согласия при принятии локального нормативного акта	ч. 3 ст.372
- в случае недостижения согласия при принятии решения о расторжении трудового договора по инициативе работодателя	ч.3 ст.373
<b>Контроль</b>	
- за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	ст. 1,2, 51, 211, 216.1, 219, 228.1, 370, 360,365
<b>Учет мнения</b>	
<b>Порядок учета мнения при принятии локальных нормативных актов</b>	ч.2 ст.8, ст.371,372
<b><i>С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель принимает решения, предусматривающие:</i></b>	
- введение и досрочную отмену режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели	ч.5,7 ст.74
- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя	ч.2 ст.82, ст.373
- увольнение руководителей выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и их заместителей, не	ч. 5 ст. 374

освобожденных от основной работы по основаниям предусмотренными п.5 ст. 81	
- привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни	ч.4 ст. 99, ч.4 ст.113
- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем	ст.101
- составление графика сменности	ч.3 ст.103
- разделение рабочего дня на части	ст.105
- размер и порядок выплаты вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни	ч.3 ст.112
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни	ч.5 ст. 113
-порядок и предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков	ч.2 ст.116
- очередность предоставления оплачиваемых отпусков	ч.1 ст.123
- систему оплаты труда	ч. 2,4 ст.135
- форму расчетного листа	ч.2 ст.136
- конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время, в выходной или нерабочий праздничный день	ч.2 ст.153, ч.3 154
- нормирование труда	ст.159, ч.1 ст.162
- правила внутреннего трудового распорядка	ч.1 ст.190
- применение дисциплинарных взысканий	ч.3 ст.193
- формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей	ч.2,3 ст.196
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников	ч.2, ст.212
- установление степени вины застрахованного	ч.8 ст. 229.2
- порядок применения вахтового метода, увеличение продолжительности вахты, режима труда и отдыха при работе вахтовым методом, гарантии лицам, работающим вахтовым методом	ст. 297,299,301, 302
- размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, расходов, связанных с переездом к новому месту работы	ч.8 ст. 325, ч.5 ст. 326

***С учетом мнения профсоюзов, объединений профсоюзов устанавливаются:***

- системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений	ч.5 ст. 144
- режим рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств	ч.2 ст. 329
- продолжительность работы по совместительству медицинским работникам организаций здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и поселках городского типа	ч.2 ст. 350
<b><i>С учетом мнения Российской трехсторонней комиссии устанавливаются</i></b>	
- перечень работ, профессий, должностей творческих работников, согласно которому вводятся некоторые особенности трудовых отношений с творческими работниками (заключение срочного трудового договора, продолжительность ежедневной рабочей смены, порядок работы в ночное время, привлечение к работе и оплата труда в выходные, нерабочие праздничные дни и др.)	ч.2 ст. 59, ч.4 ст.94, ч.6 ст.96, ч.11 ст.48, ч.4 ст.153, ч.5 ст.157, ст.268
- дополнительные гарантии для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	ч.3 ст.222
- порядок опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и региональных соглашений о минимальной заработной плате и предложений о присоединении к ним	ч.7 ст.48, ч.7 ст. 133.1
- единые рекомендации по принятию на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов	ч.3 ст.135,
- особенности порядка исчисления средней заработной платы	ч. 7 ст.139
- минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время	ч.2 ст.154
- порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов по охране труда	ч.3 ст.211
- порядок обучения и проверки знаний по охране труда	ч.1 ст.225
- перечни производств, работ и должностей, где ограничивается применение труда женщин, а также лиц в возрасте до 18 лет	ч.3 ст.253, ч.3 ст.265
- особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических, работников культуры)	ч.6 ст.282

- перечень работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами, где не разрешается работа по совместительству	ч.1 ст.329
- Типовое положение о системе управления охраной труда	ч. 8 ст. 209
- Типовая форма трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения	ч. 3 ст. 275
- порядок проверки соответствия знаний и умений лица, принимаемого на работу, соответствующим квалификационным требованиям	ч. 2 ст. 330 <sup>2</sup>
- порядок проведения медицинских осмотров работников, занятых на подземных работах	ч. 5 ст. 330 <sup>3</sup>
- порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов	ч. 1 ст.195.2

**4. ПЛАН ДЕЙСТВИЙ  
ПО УКРЕПЛЕНИЮ И СОЗДАНИЮ  
ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

№ п/п	Мероприятие	Ключевые позиции	примечание
1.	Сбор информации о предприятии (организации/учреждении)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Месторасположение.</li> <li>• Менеджерский состав.</li> <li>• Состав работников.</li> </ul>	
2.	Сбор информации о работниках	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Возраст, пол.</li> <li>• Квалификация и уровень образования работников</li> <li>• Какова текучесть кадров</li> </ul>	
3.	Сбор информации о созданных условиях труда в соответствии с требованиями законодательства РФ.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Оформление трудовых отношений.</li> <li>• Основные условия труда (ПВТР, СУОТ, СОУТ).</li> <li>• Условия для развития и карьеры.</li> <li>• Социальный пакет и дополнительные льготы.</li> </ul>	
4.	Определить отношение к профсоюзам на предприятии (компании, организации/учреждении)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Отношение администрации.</li> <li>• Отношение работников.</li> </ul>	
5.	Подготовить пакет информационного раздаточного материала о профсоюзе.	Материалы о конкретных действиях профсоюза, территориальном объединении организаций профсоюзов, первичных профсоюзных организациях по защите социально-трудовых и экономических прав и интересов работников.	
6.	Провести переговоры (консультации) с руководителями предприятия (компании, организации/учреждения), не имеющих ППО. <b>Выявить неформальных лидеров</b> на предприятии	<p>Профсоюз - институт социального партнерства для повышения устойчивости и эффективности нашей компании.</p> <p>Мы создаем ППО - не контролера, а партнера для</p>	

	(компании, организаций/учреждении). Определить кандидатуру председателя первичной профсоюзной организации	конструктивного диалога с коллективом.	
6.1.	<b>При необходимости</b> организовать совместно с сотрудниками ИОООП для работодателя «круглый стол» по вопросу социального партнерства (с участием представителей всех возможных сторон социального партнерства)	Профсоюз - это не про противостояние, а про создание системы. Системы предсказуемых правил, диалога и совместного решения проблем. Это снижает риски, повышает лояльность и, в конечном итоге, делает компанию более устойчивой и конкурентоспособной. Мы создаем не контролера, а партнера для конструктивного диалога с коллективом.	
7.	Провести с выявленными лидерами индивидуальную работу по разъяснению преимуществ профсоюза и его структур в регулировании трудовых отношений.	Профсоюз — это <b>ваш легальный инструмент</b> , чтобы превратить личную уязвимость в <b>коллективную силу</b> , чтобы <b>гарантировать</b> свои права и улучшать условия труда, и чтобы <b>иметь голос</b> в решении важных вопросов на работе. Это практический способ влиять на свою зарплату, безопасность и будущее на предприятии.	
7.1	Из числа лидеров - сторонников профсоюзного членства, создать инициативную группу для проведения индивидуальных бесед с работниками по вопросу создания ППО, вступления в профсоюз.	Успешная позиция всегда делает акцент на <b>конкретных выгодах</b> для каждого работника	

8.	Подготовить и провести собрание (-я) в коллективе (-ах) по созданию ППО, при необходимости оказать помощь в регистрации ППО.	Собрание работников проводится по созданию первичной профсоюзной организации.	
9.	Организовать обучение профактива и провести консультации с членами профсоюза.	Обучение организуется в школе профсоюзного актива на базе ЧУ ДПО «Учебный центр ПКПК» при ИОООП и возможно в дистанционном формате.	
10.	Оказать помощь в подготовке и заключении коллективного договора.	Коллективный договор - главное достижение профсоюза. Это юридически обязательный для работодателя документ, который фиксирует условия труда работников.	

## **5. О СБОРЕ ИНФОРМАЦИИ О ПРЕДПРИЯТИИ (КОМПАНИИ, ОРГАНИЗАЦИИ/УЧРЕЖДЕНИИ) ПЕРЕД СОЗДАНИЕМ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Провести сбор информации, в т.ч. через отделы кадров, о социально-экономической ситуации в организациях, не имеющих первичную профсоюзную организацию. Собранный банк данных **поможет комплексно оценить**, насколько предприятие (компания, организация/учреждение) **соблюдает законодательство в сфере труда и создает благоприятную среду для эффективной и безопасной работы, а также заботится о сотрудниках**.

С учетом выявленных данных может проводиться вовлечение новых членов в профсоюз.

<b>№ п/п</b>	<b>позиции</b>	<b>показатели</b>	<b>примечания</b>
1	О компании (предприятии, организации/учреждении)	<ul style="list-style-type: none"><li>- местоположения компании;</li><li>- срок функционирования компании;</li><li>- наличие менеджеров ключевого звена</li><li>- состав рабочей силы;</li><li>- условия труда (наличие оформленных трудовых договоров, коллективного договора, положения об оплате труда, правил внутреннего трудового распорядка, системы управления охраной труда, результатов специальной оценки условий труда, др.);</li><li>- наличие <b>сайта</b> с информацией для сотрудников и корпоративных страниц в мессенджерах для оперативного</li></ul>	

		информирования сотрудников ; - отношение в компании к профсоюзам.	
2.	О руководстве	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>стиль управления и корпоративная культура,</b></li> <li><b>-четкость управленческих процессов и распределения задач;</b></li> <li><b>- уровень бюрократии и административных барьеров;</b></li> <li><b>- возможности для обратной связи с руководством</b> (тет-а-тет, использование корпоративных информ-коммуникац. ресурсов),</li> <li><b>- политика в отношении конфликтов,</b></li> <li><b>- наличие в офисе современной техники, качественной мебели, необходимой оргтехники;</b></li> </ul>	
3.	О работниках	<ul style="list-style-type: none"> <li>- возраст,</li> <li>- пол,</li> <li>- уровень образование работников,</li> <li>- квалификация,</li> <li>- какова текучесть кадров,</li> <li>- есть ли работники, являвшиеся ранее членами профсоюза,</li> <li><b>- каковы возможные цели вступления в профсоюз</b> (что бы хотели ?)</li> </ul>	
4.	Об условиях труда	<p><b>ЦЕЛЬ:</b> определение ключевых позиций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- характер работы (разъездной, в пути, подвижной, удаленный и т.д.),</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>режим рабочего времени</b> и <b>времени отдыха</b> (продолжительность рабочей недели, начало и окончание рабочего дня, перерыв, выходные),</li> <li>- <b>условия безопасности на рабочих местах</b> (наличие системы оценки условий труда, ее реализация),</li> <li>- <b>оснащенность рабочего места;</b></li> <li>- <b>обеспечение материалами и инструментами для работы;</b></li> <li>- <b>условия оплаты труда</b> (оклад/ тарифная ставка, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты).</li> <li>- сравнительный уровень заработной платы относительно средней по региону, внутри отрасли.</li> </ul>	
<b>4.1.</b>	<b>Особые условия труда</b> (при наличии)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>наличие работ с вредными или опасными условиями труда;</b></li> <li>- <b>удаленная (дистанционная) работа</b> — порядок взаимодействия, обеспечение техникой, компенсация затрат;</li> <li>- <b>ненормированный рабочий день</b> — перечень должностей и компенсация;</li> <li>- <b>работа вахтовым методом</b> (график, условия проживания, компенсация переезда).</li> </ul>
<b>4.2.</b>	<b>Условия для развития и карьеры</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>наличие системы обучения работников</b> (курсы, семинары конференции за счет компании).</li> <li>- <b>система наставничества.</b></li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- возможности ротации и внутренних перемещений;</li> <li>- прозрачность карьерных перспектив и наличие планов развития.</li> </ul>	
4.3.	<b>Социальный пакет и дополнительные льготы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>- обеспечение спецодеждой;</b></li> <li><b>- предоставление гарантий и компенсаций</b> за работу с вредными или опасными условиями труда;</li> <li><b>- оплата питания</b> (талоны, столовая, корпоративная карта);</li> <li><b>- компенсация проезда/транспортные расходы;</b></li> <li><b>- оплата мобильной связи, интернета</b> (особенно для удаленки).</li> <li><b>- материальная помощь</b> (к отпуску, к рождению ребенка);</li> <li><b>- организация корпоративных мероприятий;</b></li> <li><b>- программы оздоровления</b> (абонементы в спортзал, корпоративный спорт);</li> <li><b>- программы лояльности,</b> скидки от партнеров;</li> <li><b>- ДМС</b> (добровольное медицинское страхование) для сотрудника и/или семьи.</li> </ul>	

## **ПРОТОКОЛ №1**

### **первого собрания работников по созданию первичной профсоюзной организации**

**Предприятие/учреждение:** [Полное наименование организации]

**Место проведения:** [Адрес, кабинет]

**Дата проведения:** [Число, месяц, год]

**Время начала:** [ЧЧ:ММ]

**Время окончания:** [ЧЧ:ММ]

**Присутствовали:** [Общее количество] человек.

Список присутствующих с подписями прилагается (Приложение 1).

#### **Повестка дня:**

1. О создании первичной профсоюзной организации в [Наименование организации].
2. О вступлении в члены профсоюза и формировании списка учредителей.
3. Выборы председателя и заместителя председателя профсоюзной организации.
4. Избрание ревизионной комиссии (ревизора).
5. Об утверждении основных направлений деятельности на ближайший период.
6. О вступлении в состав вышестоящей (отраслевой, объединения организаций профсоюзов) профсоюзной организации.
7. Разное.

#### **СЛУШАЛИ:**

**По первому вопросу:** Выступил(а) инициатор собрания [ФИО]. Он(а) обосновал(а) необходимость создания первичной профсоюзной организации для защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, улучшения условий труда и повышения уровня социальных гарантий в коллективе.

#### **ПОСТАНОВИЛИ:**

Создать первичную профсоюзную организацию в [Наименование организации].

#### **Голосование:**

"За" - [число] чел., "Против" - [число] чел., "Воздержалось" - [число] чел.

Решение принято.

**По второму вопросу:** Выступил(а) [ФИО] с предложением считать учредителями профсоюзной организации всех работников, подавших заявления о вступлении в профсоюз на данном собрании.

#### **ПОСТАНОВИЛИ:**

1. Принять в члены профсоюза работников, подавших заявления (список учредителей прилагается – Приложение 2).
2. Утвердить список учредителей в количестве [число] человек.

**Голосование:**

"За" - [число] чел., "Против" - [число] чел., "Воздержалось" - [число] чел.  
Решение принято.

**По третьему вопросу:** Были предложены кандидатуры:

На должность председателя:

1. [ФИО 1]
2. [ФИО 2] (если есть)

На должность заместителя председателя:

1. [ФИО 3]
2. [ФИО 4]

**ПОСТАНОВИЛИ:**

1. Избрать председателем первичной профсоюзной организации [ФИО избранного] (голосов "За" - [число], "Против" - [число]).
2. Избрать заместителем председателя [ФИО избранного] (голосов "За" - [число], "Против" - [число]).

**По четвертому вопросу:** Были предложены кандидатуры в состав ревизионной комиссии (ревизора): [ФИО 5, ФИО 6].

**ПОСТАНОВИЛИ:**

Избрать ревизионную комиссию в составе: [ФИО 5] – председатель комиссии, [ФИО 6] – член комиссии. (Или: Избрать ревизором [ФИО]).

**Голосование:**

"За" - [число] чел., "Против" - [число] чел., "Воздержалось" - [число] чел.  
Решение принято.

**По пятому вопросу:** Выступил(а) вновь избранный председатель [ФИО], который(ая) предложил(а) на ближайший период сосредоточить усилия на следующих направлениях: проведение переговоров с работодателем по вопросам оплаты труда, контроль за соблюдением трудового законодательства, организация приема в профсоюз новых членов.

**ПОСТАНОВИЛИ:**

Утвердить основные направления деятельности профсоюзной организации на ближайшие 6 месяцев, предложенные председателем.

**Голосование:**

"За" - [число] чел., "Против" - [число] чел., "Воздержалось" - [число] чел.  
Решение принято.

**По шестому вопросу:** Выступил(а) [ФИО] с предложением вступить в состав [Название вышестоящей профсоюзной организации, например, в организацию Профсоюза работников вашей отрасли]. Войти в состав Регионального союза «Ивановское областное объединение организаций профсоюзов».

**ПОСТАНОВИЛИ:**

Подать заявление о вступлении первичной профсоюзной организации в состав [Название вышестоящей профсоюзной организации]. Ответственному за выполнение назначить председателя [ФИО].

**Голосование:**

"За" - [число] чел., "Против" - [число] чел., "Воздержалось" - [число] чел.  
Решение принято.

**По седьмому вопросу:** (Обсуждались текущие вопросы, поступившие предложения).

**ПОСТАНОВИЛИ:**

(Задокументировать любое принятное решение, например: "Организовать сбор подписей под обращением к работодателю по вопросу [конкретный вопрос]" или "Поручить председателю профсоюза уведомить работодателя о создании первичной профсоюзной организации в письменной форме").

**Голосование:**

"За" - [число] чел., "Против" - [число] чел., "Воздержалось" - [число] чел.  
Решение принято.

**Председатель собрания:** \_\_\_\_\_ / [ФИО председателя собрания, может быть избран в начале] /

**Секретарь собрания:** \_\_\_\_\_ / [ФИО секретаря] /

**Приложения:**

1. Список присутствующих на собрании (с подписями) на [число] л.
2. Список учредителей (членов профсоюза), подавших заявления, на [число] л.
3. Тексты выступлений (если имеются).

**С подлинным верно:**

[Должность, например, Председатель ППО]

\_\_\_\_\_ / [ФИО избранного председателя] /  
«\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ Г.

**Председателю первичной профсоюзной организации**

(полное наименование организации, учреждения, общества, др.)

(полное наименование Общероссийского профсоюза)

от

(Фамилия, Имя, Отчество полностью)

\_\_\_\_\_,  
должность, полное наименование места работы:

контактный телефон: \_\_\_\_\_

адрес электронной почты: \_\_\_\_\_

**ЗАЯВЛЕНИЕ.**

Прошу принять меня в члены \_\_\_\_\_

(полное наименование Общероссийского профсоюза)

и поставить на учет в первичную профсоюзную организацию:

(полное наименования организации, учреждения, общества, др., где Вы работаете)

С Уставом \_\_\_\_\_

(полное наименование Общероссийского профсоюза)

и коллективным договором ознакомлен(а).

Обязуюсь соблюдать Устав \_\_\_\_\_,

(полное наименование Общероссийского профсоюза)

участвовать в работе Профсоюза, выполнять решения выборных профсоюзных органов и своевременно уплачивать членские взносы в размере 1% от заработной платы.

\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

Дата: «\_\_\_\_\_»

Подпись: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

(расшифровка подписи)

*Предлагаемая форма\**

**РУКОВОДИТЕЛЮ**

\_\_\_\_\_ (полное наименование организации,

\_\_\_\_\_ учреждения, общества, др., где Вы работаете)

от \_\_\_\_\_  
(Фамилия, Имя, Отчество полностью)

\_\_\_\_\_ (должность, полное наименование места работы)

**ЗАЯВЛЕНИЕ.**

Прошу Вас с «\_\_\_\_\_» 20\_\_\_\_\_ года ежемесячно удерживать из моей заработной платы членские профсоюзные взносы в размере 1% заработной платы и перечислять их на расчетный счет \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (полное наименование Ивановской областной организации Общероссийского профсоюза)

\_\_\_\_\_ (указать реквизиты расчетного счета Ивановской областной организации Общероссийского профсоюза)

В случае моего увольнения или исключения из членов профсоюза прошу прекратить удержание взносов с месяца, следующего за месяцем увольнения (исключения).

Основание: ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ (ред. от 21.12.2021) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устав

\_\_\_\_\_ (полное наименование Общероссийского профсоюза)

Дата: «\_\_\_\_» 20\_\_\_\_ г.

Подпись: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
(расшифровка подписи)

\* - данная форма заявления предлагается для первичной профсоюзной организации, не являющейся юридическим лицом.