



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 и 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 балансировании на грани и состоит главное противоречие и сложность профсоюзной работы: она призвана быть одновременно революционной и реформистской, радикальной и прагматичной, силой протеста 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 — остаться 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 отсылку 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.**

Паритетное (совместное) участие профсоюзов в регулировании трудовых и иных, непосредственно связанных с ними трудовых отношений	
- ведение переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений	с. 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
Участие профсоюзов на правах представительства	
- 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
Согласование, предварительное согласие	

- 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
Консультации	
- 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
Контроль	
- 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
Учет мнения	
Порядок учета мнения при принятии локальных нормативных актов	ч.2 ст.8, ст.371,372
<i>С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель принимает решения, предусматривающие:</i>	
- 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
<i>С учетом мнения профсоюзов, объединений профсоюзов устанавливаются:</i>	

- 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
<i>С учетом мнения Российской трехсторонней комиссии устанавливаются</i>	
- 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 ²
- порядок проведения медицинских осмотров работников, занятых на подземных работах	ч. 5 ст. 330 ³
- 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"> • Месторасположение. • Менеджерский состав. Состав работников. 	
2.	Сбор информации о работниках	<ul style="list-style-type: none"> • Возраст, пол. • Квалификация и уровень образование работников Какова текучесть кадров 	
3.	Сбор информации о созданных условиях труда в соответствии с требованиями законодательства РФ.	<ul style="list-style-type: none"> • Оформление трудовых отношений. • Основные условия труда (ПВТР, СУОТ, СОУТ). • Условия для развития и карьеры. Социальный пакет и дополнительные льготы. 	
4.	Определить отношение к профсоюзам на предприятии (компании, организации/учреждении)	<ul style="list-style-type: none"> • Отношение администрации. • Отношение работников. 	
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. Выявить неформальных лидеров на предприятии	Профсоюз - институт социального партнерства для повышения устойчивости и эффективности нашей компании. Мы создаем ППО - не контролера, а партнера для	

	(компании, организации/учреждении). Определить кандидатуру председателя первичной профсоюзной организации	конструктивного диалога с коллективом.	
6.1.	При необходимости организовать совместно с сотрудниками ИОООП для работодателя «круглый стол» по вопросу социального партнерства (с участием представителей всех возможных сторон социального партнерства)	Профсоюз - это не 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 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.	
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 конкретных выгодах 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.

№ п/п	позиции	показатели	примечания
1	О компании (предприятии, организации/учреждении)	<ul style="list-style-type: none"> - местоположения компании; - срок функционирования компании; - наличие менеджеров ключевого звена - состав рабочей силы; - 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.), - наличие сайта с информацией для сотрудников и корпоративных страниц в мессенджерах для оперативного 	

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

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

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

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:

(Зафиксировать любое принятое 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 наименование 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.