

Пять причин, почему нужно вступать в профсоюз

Мы помним из истории, что профсоюзы появились более двух веков назад в процессе борьбы пролетариата за свои права. С тех пор по всему миру наемные работники объединяются, чтобы защищать свои социально-экономические интересы.

Вступление в профсоюз давно перестало быть обязательным. Но борьба за права трудящихся снова обрела реальные очертания. Чем сейчас профсоюзы могут помочь рядовому работнику, и почему лучше расстаться с одним процентом от зарплаты на профвзнос, чем остаться вовсе без зарплаты и без работы? «Комсомолка» разобралась вместе со специалистами.

1. Гарантированная минимальная зарплата

Даже если в вашей компании дела идут не очень хорошо, но профсоюз есть, то он следит, чтобы работники не получали меньше минимальной заработной платы. Не спешите разочарованно вздыхать. Минимальная зарплата в Петербурге – это не тот МРОТ (минимальный размер оплаты труда), который установлен в Российской Федерации и, глядя на который, можно только прослезиться – 6204 рубля. Трудовой кодекс позволяет каждому региону устанавливать свой размер минимальной зарплаты, который может быть больше МРОТ.

Вот уже восемь лет в Петербурге правительство, Союз промышленников и предпринимателей и Ленинградская федерация профсоюзов заключают Региональное соглашение о минимальной заработной плате. В 2016 году она составила 11700 рублей (с учетом подоходного налога). Причем в Петербурге и Ленобласти условия этих соглашений выгодно отличаются от принятых в других субъектах федерации.

Профсоюзам удалось в свое время убедить объединение работодателей и правительство не включать в «минималку» компенсационные и стимулирующие выплаты, то есть - надбавки и премии. Так что «голый» оклад или самая низкая тарифная ставка работника первого разряда не может быть меньше региональной минимальной зарплаты 11700 рублей. В Ленинградской федерации профсоюзов подтверждают, что в Петербурге это противозаконно. Все доплаты к окладу или тарифной ставке первого разряда начисляются только сверху. Правда, эта норма не распространяется на работников организаций, финансируемых из федерального бюджета. У них минимальная зарплата – тот самый МРОТ - 6204 рубля.

Кроме этого, отраслевые профсоюзы могут заключать отдельные соглашения с работодателями, в которых также устанавливают свои «минимумы». Например, Межрегиональный профсоюз работников жилищно-коммунальных организаций и сферы обслуживания заключил соглашение с организациями топливно-энергетического комплекса о минимальной заработной плате 12500 рублей. А профсоюз работников строительства и промышленности строительных материалов – более 17000 рублей. Но и это еще не все. Почти на каждом предприятии, где действует профком, заключают коллективный договор между работниками и дирекцией. В нем обязательно есть раздел по оплате труда, об условиях которой профсоюз договорился с работодателем. А вот если профсоюза нет, работодатель может действовать по принципу: как хочу, так и плачу.

2. Цены растут – зарплату повышают

Сейчас много говорят про статью 134 Трудового кодекса, в которой написано, что работодатели должны проводить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Однако работодатель формулировку «в связи» трактует так, как ему нравится, ведь не указаны ни сроки, ни конкретные размеры индексации.

В 2016 году с вольным толкованием этой статьи Трудового кодекса в Петербурге покончено. Ленинградская Федерация профсоюзов добилась того, чтобы в «Обязательствах сторон» Трехстороннего соглашения о минимальной заработной плате было конкретно написано: «В качестве механизма индексации заработной платы считать

ежегодное увеличение должностных окладов и тарифных ставок работающих на общий индекс потребительских цен, который определяется территориальным органом федеральной службы государственной статистики по Санкт-Петербургу и Ленинградской области».

Теперь все работодатели города должны индексировать зарплату так, как написано в этом документе.

3. Коллективный договор: как напишут, так и будет

Если на предприятии есть профком, то, как правило, есть и коллективный договор между руководством компании и работниками. Размер заработной платы и ее индексация, всевозможные надбавки и премии, обязательства по охране труда, режим труда и отдыха, социальные гарантии и многое другое записано именно в колдоговоре. Принимают его на срок от года до трех лет. И, как правило, каждый год на конференции трудового коллектива генеральный директор и председатель профсоюзной организации отчитываются перед работниками о том, как выполняются условия договора.

Бывают случаи, когда начальство отказывается подписать коллективный договор. Так, например, случилось в Жилкомсервисе №1 Колпинского района. Переговоры прошли, но в момент, когда надо было подписывать бумаги, начальник ЖКС вдруг засомневался, а имеет ли профсоюз на это право? Пришлось профоргу обращаться в отраслевой профсоюз работников жизнеобеспечения. Вышестоящие товарищи вместе с Госинспекцией труда пришли с проверкой, после чего выдали предписание начальнику Жилкомсервиса – договор принять.

4. Юридическая помощь и защита в судах

В прошлом году за бесплатной юридической консультацией в Федерацию профсоюзов обратился 991 человек. Поводы разные: при приеме на работу не заключили договор, уволили без уважительной причины, урезали часть зарплаты, лишили премии и так далее. Не все разбираются в Трудовом законодательстве, чтобы решать эти вопросы самостоятельно. Поэтому люди сначала обращаются за помощью в свою первичную профорганизацию, а если и там не удастся проблему решить, то по цепочке – в отраслевой профсоюз и в Федерацию.

- В прошлом году мы выиграли семь дел в Московском районном суде, представляя интересы освобожденных председателей первичных профсоюзных организаций «Ленэнерго», - рассказал **заведующий правовой инспекцией труда – главный трудовой инспектор Ленинградской федерации профсоюзов Павел Михайлов**. – Их лишили премий, предусмотренных коллективным договором. Исковые требования удовлетворили. В другой раз Федерация представляла в Калининском суде интересы уволенного врача Елизаветинской больницы, члена профсоюза работников здравоохранения. В итоге его восстановили на работе в прежней должности торакального хирурга и, более того, больнице присудили выплатить ему денежную компенсацию за вынужденный прогул и за моральный вред.

5. Вас слышат, когда вас много

- В кризис первое, что начинает делать работодатель - это экономить и, как правило, на работниках, - говорит **начальник управления социального партнерства Ленинградской федерации профсоюзов Максим Чирков**. - Уменьшает заработную плату, социальные гарантии. Причем, как мы убедились во время кризиса 2009 года, далеко не всегда это действительно вынужденные меры. Если в организации есть профсоюз, то, защищая интересы работников, он, естественно, выступает против такой экономии. Поэтому порой работодатель пытается избавиться от «неудобной» профорганизации и создает его карманное подобие, либо совет трудового коллектива. Если в профсоюзной организации предприятия состоит всего 10 процентов коллектива, скорее всего, никто с ней не будет считаться. Организация сильна, когда она защищает интересы большинства. Тогда работодатель понимает, что он остается с меньшинством, поэтому надо идти на уступки и договариваться.