



**Союз «Объединение организаций профсоюзов
Республики Марий Эл»**

Отдел правовой и жилищно-бытовой работы

**ПРЕДСЕДАТЕЛЮ ПЕРВИЧНОЙ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ДЛЯ УСПЕШНОЙ РАБОТЫ**



**Защитит от разных бед
Профсоюзный комитет!**

г. Йошкар-Ола
май 2026 г.

Материал подготовлен на основании системы «Гарант»
и другие интернет-источники.

Изображения взяты из открытых источников
под свободной лицензией.

Редактор и составитель:
Колина Людмила Сергеевна –
заведующий отделом правовой и жилищно-бытовой работы
Союза «Объединение организаций профсоюзов Республики Марий Эл»

Адрес: 424000, Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола,
Ленинский проспект, д. 29, оф. 43, телефон 56-60-09.
e-mail: profsmari@mail.ru; сайт: www.profsoyuz12.ru



Успех профсоюзной работы в первичной профсоюзной организации на 90% зависит от действий её председателя и членов профсоюзного комитета. Вот комплекс мер и методов, которые необходимо принять, чтобы работники видели в профсоюзе реальную силу и вступали в него.

1. СОЗДАНИЕ ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ИМИДЖА ПРОФСОЮЗА (PR и информационная работа)

Цель: сформировать у работников мнение, что профсоюз – это их защитник, помощник и представитель, а не просто «касса по сбору взносов».

Методы:

- **Прозрачность и отчетность:** регулярно (не реже одного раза в квартал) информируйте коллектив о том, что сделал профсоюз: сколько денег помогли взыскать, сколько вопросов решили, о каких льготах договорились с работодателем.

- **Использование цифровых каналов:** создайте группу в МАХ или ВКонтакте, где будете оперативно сообщать о важных событиях, консультировать, напоминать о собраниях. Информируйте об использовании информационных ресурсов ФНПР, Профобъединения Республики Марий Эл, отраслевых профсоюзов.

- **Производить подписку на печатную продукцию:** газеты «Профсоюзный диалог», «Солидарность». Газеты подшивать и хранить в доступном для членов профсоюза месте.

- **«Бренды профсоюза»:** раздавайте членам профсоюза ручки, блокноты, календари с символикой профсоюза. Создайте свой бренд: значки, браслеты, кружки с символикой профсоюзной организации (их можно дарить на день рождения, знаменательные даты, отличившимся в профсоюзной работе). Это создает чувство общности и работает как реклама.

- **Профсоюзный билет:** вручайте профсоюзный билет новым членам профсоюза в официальной обстановке (на собрании, планерке, совещании).

- **Личный пример:** Председатель и члены профкома должны быть уважаемыми в коллективе людьми, профессионалами своего дела.

- **«Значимость» профсоюза:** разместите стенд профсоюзной организации в самом подходящем месте (около столовой, в холле, в комнате приёма пищи, в комнате отдыха). На стенде – фото председателя и профкома с контактами и вышестоящих профсоюзных организаций, актуальные новости, отчеты о проделанной работе (раз в год, полугодие, квартал), результаты переговоров с руководством.



- **Руководители должны:** не проходить безучастно мимо профсоюзного стенда, читать на стенде о проблемах, волнующих работников, и в том числе молодежь организации, выписывать и читать газеты «Профсоюзный диалог» и «Солидарность», подшивать газеты и хранить их в доступном месте для членов профсоюза.



2. ДЕМОНСТРАЦИЯ РЕАЛЬНОЙ ПОЛЬЗЫ И РЕЗУЛЬТАТА (Работа на конкретные блага)

Цель: показать, что профсоюз решает конкретные проблемы работников и приносит ощутимую выгоду.

Методы:

- **Защита трудовых прав:** Это самое главное! Активно помогайте членам профсоюза в решении их вопросов по поводу оплаты труда,

дисциплинарных взысканий, незаконных увольнений, условий труда.
Помощь в одном сложном деле – лучшая реклама.

- **Юридические консультации:** обеспечьте бесплатные юридические консультации для членов профсоюза по трудовым, а иногда и по жилищным, семейным вопросам.

Проинформируйте членов профсоюза о том, что конфликтную ситуацию с работником и работодателем можно решить, обратившись в комиссию по трудовым спорам в самой организации без судебного разбирательства. Представлять интересы работника будет профсоюзный юрист.

Объясните, что юристы Союза «Объединение организаций профсоюзов Республики Марий Эл» могут оказать письменную консультацию, составить исковое заявление в суд, представлять интересы работника в суде (по устному ходатайству работника на судебном процессе или без него по доверенности) бесплатно.

Информируйте работников, что профсоюзные юристы имеют право выйти с проверкой к работодателю о нарушении их прав в соответствии со статьёй 370 Трудового кодекса РФ и статьёй 19 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

- **Организация проверок и консультаций по охране труда:** обеспечьте бесплатные юридические консультации для членов профсоюза по охране труда. Информируйте работников, что профсоюзные специалисты по охране труда имеют право выйти с проверкой к работодателю о нарушении их прав по охране труда.

- **Организация льгот и скидок:** заключите договоры с поликлиниками, аптеками, фитнес-центрами, турбазами на льготное обслуживание для членов профсоюза. Это прямой финансовый стимул.

Пользуйтесь скидочными картами и мобильными приложениями для членов профсоюзов.

- **Профсоюзные путевки:** организуйте получение льготных путевок в санатории и детские лагеря для членов профсоюза и их семей.

Информируйте о профсоюзных здравницах Республики Марий Эл: санаторий «Кленовая гора» (скидка 20% для членов профсоюзов и членов их семей), ООО «ПрофТурГрупп» (пансионат «Яльчик») (скидка 12% для членов профсоюзов и членов их семей), а также о преимуществах сотрудничества с АО «СКО ФНПР «Профкурорт» – скидка в лучшие профсоюзные санатории России до 20%.

- **Материальная помощь:** четко регламентируйте и доводите до всех членов профсоюза условия оказания материальной помощи (к рождению ребенка, в связи со смертью близкого, в трудной жизненной ситуации).

3. ИНДИВИДУАЛЬНАЯ РАБОТА С ЛЮДЬМИ (Личный контакт)

Цель: показать, что профсоюз – это не безликая структура, а сообщество людей, которые заботятся друг о друге.

Методы:

- **«Выход в народ»:** председатель и профком не должны сидеть в кабинете. Регулярно обходите рабочие места, отделы, цеха. Общайтесь с людьми, узнавайте о проблемах, справляйтесь о самочувствии.
- **Работа с неформальными лидерами:** найдите в коллективе уважаемых людей, которые не состоят в профсоюзе, и постарайтесь вовлечь их в первую очередь. Их пример будет заразителен.
- **Работа с новичками:** обязательно встречайтесь с новыми сотрудниками в течение их первого месяца работы. Объясните, что профсоюз — их надежный партнер с первого дня. Вручите им памятку и заявление о вступлении в профсоюз.
- **Поздравления и внимание:** не забывайте поздравлять членов профсоюза с днем рождения, профессиональными праздниками, юбилеями, с датами профессионального и профсоюзного стажа. Это создает эмоциональную связь.
- **Анкетирование всех работников (анонимное):** узнать какие проблемы есть у работников, но они их не решаются высказать. Это могут быть и бытовые, и рабочие проблемы. Узнать мнение о деятельности первичной профсоюзной организации, чтобы учесть их при планировании работы.

4. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРЫ (Структура и процедуры)

Цель: максимально упростить процедуру вступления и сделать работу профсоюза эффективной.

Методы:

- **Упрощение вступления:** бланк заявления о вступлении должен быть простым и доступным. Лучше, если профорг структурного подразделения сам принесет его работнику, поможет заполнить и сразу заберет.
- **Четкая система сбора взносов:** самый удобный способ – безналичный через бухгалтерию по заявлению работника.

- **Создание сети профоргов:** назначьте или выберите профоргов в каждом отделе, цехе, смене. Это ваши «глаза и уши» на местах, первые, к кому обращаются работники.

- **Регулярные собрания:** проводите собрания профсоюзного актива и общие собрания, но делайте их конкретными, деловыми и недолгими. Показывайте план работы и отчеты на стенде.

5. РАБОТА С РУКОВОДСТВОМ ОРГАНИЗАЦИИ (Социальное партнерство)

Цель: выстроить конструктивный диалог с администрацией, чтобы решать вопросы системно, а не только в конфликтных ситуациях.

Методы:

- **Участие в комиссиях:** добивайтесь обязательного участия профсоюза в комиссиях по охране труда, по социальному страхованию, по аттестации рабочих мест.

- **Коллективный договор:** активно участвуйте в переговорах и подписании коллективного договора. Включайте в него максимальное количество льгот и гарантий для работников. Затем активно информируйте работников о достижениях: «Мы добились...».

Добиваться, чтобы для членов профсоюза в коллективном договоре имелись отдельные льготы и гарантии. Предусмотреть возможность заключить с руководителем организации отдельного Соглашения по льготам и гарантиям членов профсоюза с обоюдной гарантией.

- **Культура решения споров:** старайтесь решать большинство вопросов в досудебном порядке, через переговоры. Это демонстрирует вашу компетентность и серьезность намерений как администрации, так и коллективу.

- **Контроль за локальными актами работодателя:** активно участвуйте при выдаче мотивированного письменного мнения на локальные акты работодателя, особенно по оплате труда. Если появляются трудности, обращайтесь в территориальную профсоюзную организацию за консультацией. Не оставайтесь одни с проблемой.

6. ПРОБЛЕМЫ ВЫХОДА ИЗ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Основные причины выхода из профсоюза:

1. Неэффективность в защите трудовых прав. Это ключевая причина. Члены профсоюза разочаровываются, когда профком:

- не может добиться повышения зарплаты или ее индексации;
- пассивно ведет себя при нарушениях со стороны работодателя (невыплата премий, незаконные увольнения, принуждение к сверхурочной работе без оплаты);
- не оказывает реальной помощи в разрешении индивидуальных трудовых споров.

2. Финансовый вопрос – «деньги на ветер». Членские взносы (1% от зарплаты) воспринимаются как бесполезная трата, если человек не видит отдачи.

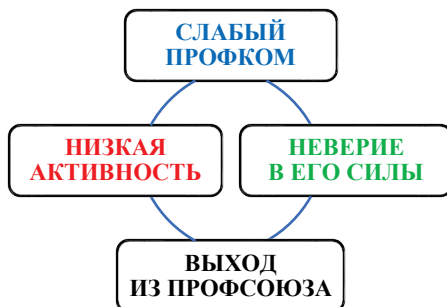
3. «Карманный» профсоюз и сращивание с администрацией. Когда профсоюзный комитет занимает пассивную, соглашательскую позицию и действует в интересах работодателя, а не работников. Члены профсоюза перестают видеть в нем независимого защитника.

4. Формализм и отсутствие информационной открытости. Профсоюзная жизнь сводится к сбору взносов и редким формальным собраниям. Люди не понимают, куда идут их деньги, какие цели ставит профком и что он делает между собраниями.

5. Отсутствие реальных льгот и «соцпакета». Раньше профсоюзы распределяли путевки, билеты, организовывали отдых детей. Сейчас эта функция во многих организациях сошла на нет. Но нерешаемых вопросов не бывает, главное иметь желание и все получится.

6. Пассивность рядовых членов и отсутствие общих целей. Люди вступают «для галочки» и не готовы сами участвовать в профсоюзной деятельности. Надо активно привлекать членов профсоюза к работе. Но чтобы привлечь надо узнать у работника, что он любит делать и какие у него жизненные интересы.

Создается порочный круг:



7. Негативное отношение работодателя. В некоторых организациях руководство открыто или скрыто дискредитирует профсоюз, создает препятствия для его работы, а членство в нем может негласно считаться «нелояльностью».

В этом случае необходимо заручиться поддержкой председателей территориального и регионального профсоюза: совместно провести встречу с руководителем, о содействии в работе профсоюзной организации. Провести встречу с работниками, свободными от основной работы (в обеденный или технический перерыв).

8. Смена работы или выход на пенсию. Это техническая, но очень распространенная причина. При увольнении или переходе на новое место работы человек просто не возобновляет свое членство.

Для создания первичной профсоюзной организации достаточно трех человек, заявление о вступлении в профсоюз, заявление работодателю о перечислении профсоюзных взносов, протокол профсоюзного собрания и письмо работодателю о том, что в его организации действует первичная профсоюзная организация.

9. Общая социальная апатия и недоверие к коллективным формам защиты. Широко распространенное в обществе мнение, что «ничего нельзя изменить» и «каждый сам за себя», переносится и на отношение к профсоюзу.

10. Недостаток «новой крови» в первичной профсоюзной организации. Профсоюз теряет связь с молодыми сотрудниками и их актуальными проблемами. Сотрудничество с активной молодежью способствует росту профсоюзного резерва. С ними не надо играть в психологические и интеллектуальные игры, им надо давать конкретные задачи (написать статью в профсоюзную газету, обозначить проблему на стенде профсоюзного уголка, выставить фотографии о той или иной проблеме, задавать вопросы руководству на проблему сегодняшнего дня).

КРАТКИЙ ПЛАН-ПАМЯТКА ДЛЯ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ:

- 1. Стань видимым:** Стенд, социальные сети, обход рабочих мест.
- 2. Покажи результат:** Реши 1-2 сложных дела и расскажи об этом всем.
- 3. Давай выгоду:** Организуй скидки, материальную помощь в сложной жизненной ситуации, путевки (профсоюзные здравницы есть во всех регионах России, и там для членов профсоюза и членов их семей действуют скидки).
- 4. Говори с людьми лично:** Работа с новичками, неформальными лидерами, поздравления.
- 5. Упрости бюрократию:** Легкое вступление, удобная оплата взносов.

6. **Сотрудничай с руководством:** Участвуй в комиссиях, работай над коллективным договором.

7. **Работай над Отраслевым соглашением и коллективным договором:** В Отраслевое соглашение, а затем в коллективный договор надо вносить дополнения, отсутствующие в законодательстве, но предусмотренные для рассмотрения коллективом.

8. **Приглашай специалистов Профобъединения Республики Марий Эл:** Организуй встречи и короткие лекции, согласованные с работодателем. Знай, что грамотный работник работодателю мешает, но и скандалист не всегда нужен – он может мешать работе коллектива, вносить нервозность (с таким работником надо поговорить!).

9. **Приглашай специалистов работодателя:** согласно статье 216.2. Трудового кодекса РФ предусмотрены формы (способы) и рекомендации по размещению работодателем информационных материалов **в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда**. Предусмотренный примерный перечень таких информационных материалов утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Обязанность предоставления указанной в статье 216.2 Трудового кодекса РФ информации возлагается на работодателя, а также на соответствующие государственные органы и общественные организации при наличии у них такой информации.

Перечень нормативных документов, предусмотренных для работодателя по информированию работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда:

- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 773н «Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях **информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда**»;

- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 17 декабря 2021 г. № 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях **информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда**».

10. **Работа с командой:** Решите с профкомом кто за что отвечает, так легче решить и рабочие, и профсоюзные вопросы. Задания должны быть короткие и четкие.

1. СОДЕЙСТВИЕ ПРОФСОЮЗНЫМ ОРГАНИЗАЦИЯМ

Указ Главы Республики Марий Эл от 10 мая 2023 г. № 94 «О мерах по обеспечению развития социального партнерства в сфере труда на территории Республики Марий Эл»

В соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и в целях дальнейшего развития социального партнерства в сфере труда и повышения эффективности взаимодействия органов исполнительной власти Республики Марий Эл, органов местного самоуправления муниципальных образований в Республике Марий Эл, работодателей (объединений работодателей), профессиональных союзов в Республике Марий Эл постановляю:

1. Органам исполнительной власти Республики Марий Эл: способствовать развитию отраслевого уровня социального партнерства посредством заключения отраслевых соглашений с отраслевыми организациями профессиональных союзов;

учитывать предложения профессиональных союзов при разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников;

оказывать содействие по созданию условий для осуществления деятельности профессиональных союзов в трудовых коллективах подведомственных учреждений.

2. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных образований в Республике Марий Эл, работодателям и объединениям работодателей в Республике Марий Эл, Союзу "Объединение организаций профсоюзов Республики Марий Эл" и иным профсоюзным организациям:

развивать практику заключения отраслевых и территориальных соглашений о регулировании социально-трудовых отношений между органами местного самоуправления городских округов и муниципальных районов в Республике Марий Эл, профессиональных союзов и работодателей;

содействовать созданию и деятельности объединений работодателей на территориальном уровне социального партнерства в сфере труда в соответствии с Федеральным законом от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», первичных профсоюзных организаций, территориальных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;

взаимодействовать при разработке проектов муниципальных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников;

совершенствовать систему социального партнерства в сфере труда посредством реализации мер по развитию практики коллективного договорного регулирования социально-трудовых отношений в организациях всех организационно-правовых форм и форм собственности, проведения мероприятий по результатам мониторинга в сфере социально-трудовых отношений.

3. Предложить сторонам социального партнерства в сфере труда на территории Республики Марий Эл:

способствовать реализации на территории Республики Марий Эл национальных проектов социально-экономического развития Российской Федерации;

проводить информационно-разъяснительную работу по вопросам социального партнерства, реализации соглашений, заключаемых на всех уровнях социального партнерства в сфере труда, коллективных договоров и государственных программ Республики Марий Эл, направленных на сохранение и повышение конкурентоспособности организаций, содействие занятости и социальной защищенности работников;

включать основные положения регионального и отраслевых соглашений в заключаемые на всех уровнях социального партнерства в сфере труда соглашения и коллективные договоры;

принимать активное участие в деятельности, направленной на дальнейшее развитие социального партнерства в сфере труда в Республике Марий Эл.

4. Контроль за исполнением настоящего Указа возложить на координатора Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5. Настоящий Указ вступает в силу со дня его подписания.

Глава Республики Марий Эл

Ю. Зайцев

г. Йошкар-Ола
10 мая 2023 года
№ 94

УТВЕРЖДАЮ
Глава Республики Марий Эл,
Председатель Правительства
Республики Марий Эл
Ю.В. Зайцев
01 августа 2025 г.

ПЕРЕЧЕНЬ ПОРУЧЕНИЙ № 27
Главы Республики Марий Эл, Председателя
Правительства Республики Марий Эл Зайцева Ю.В.
по итогам рабочего совещания 21 июля 2025 г.

1. Министерству труда и социальной защиты Республики Марий Эл держать на контроле исполнение Указа Главы Республики Марий Эл от 10 мая 2023 г. № 94 «О мерах по обеспечению социального партнерства в сфере труда в Республике Марий Эл».

Срок: постоянно.

2. Рекомендовать Союзу «Объединение организаций профсоюзов Республики Марий Эл» во взаимодействии с органами исполнительной власти Республики Марий Эл представить в Правительство Республики Марий Эл предложения по увеличению заработной платы в бюджетной сфере.

Срок: до 1 сентября 2025 г.

3. Правительству Республики Марий Эл проработать вопрос о повышении заработной платы работникам бюджетной сферы.

Срок: 31 декабря 2025 г.

4. Органам исполнительной власти Республики Марий Эл и администрациям муниципальных образований в Республике Марий Эл во взаимодействии с Союзом «Объединение организаций профсоюзов Республики Марий Эл» активизировать работу по заключению в подведомственных и курируемых организациях коллективных договоров.

Срок: постоянно.

5. Органам исполнительной власти Республики Марий Эл по курируемым сферам деятельности проработать вопрос о заключении отраслевых соглашений и актуализации уже имеющихся отраслевых договоров.

Срок: до 1 сентября 2025 г.

6. Органам исполнительной власти Республики Марий Эл с привлечением представителей отраслевых организаций профсоюзов в соответствии с заключенными отраслевыми соглашениями организовать для представителей организаций курируемых видов деятельности встречи по вопросу заключения коллективных договоров.

График встреч представить в Министерство труда и социальной защиты Республики Марий Эл.

Срок: до 1 октября 2025 г.



**ПРАВИТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ**

Ленинский проспект, 29
г. Йошкар-Ола, 424001

**МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН
ВИКТЕРЖЕ**

Ленин проспект, 29,
Йошкар-Ола, 424001

02.04.2026 № 07/И-153

На № _____ от _____

Руководителям органов
исполнительной власти
Республики Марий Эл

В целях реализации Указа Главы Республики Марий Эл от 10 мая 2023 г. № 94 «О мерах по обеспечению развития социального партнерства в сфере труда на территории Республики Марий Эл», поручения Главы Республики Марий Эл от 1 августа 2025 г. № 27, а также по результатам заседания Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (17 марта 2026 г.) необходимо:

1. Обеспечить наличие коллективного договора в аппарате возглавляемого вами органа исполнительной власти (в случае отсутствия – заключить такой договор).

2. Принять меры по заключению коллективных договоров в подведомственных организациях, где в настоящее время такие договоры отсутствуют.

3. В течение семи дней со дня подписания коллективных договоров направить их в Министерство труда и социальной защиты Республики Марий Эл на уведомительную регистрацию.

4. Оказывать содействие по созданию условий для осуществления деятельности профессиональных союзов в трудовых коллективах подведомственных организаций.

Информацию о результатах проведенной работы представить в срок до 1 июня 2026 г. в Министерство труда и социальной защиты Республики Марий Эл (mtrud-zykova.og@mari-el.gov.ru).

Заместитель Председателя Правительства
Республики Марий Эл – министр культуры,
печати и по делам национальностей
Республики Марий Эл

К.А. Иванов

ПРОТОКОЛЬНОЕ РЕШЕНИЕ

встречи полномочного представителя Президента Российской Федерации в Приволжском федеральном округе Комарова И.А. с председателем Федерации Независимых Профсоюзов России Черногаевым С.И. и руководителями территориальных объединений организаций профсоюзов регионов Приволжского федерального округа

г. Нижний Новгород

27 мая 2026 года

Участники встречи полномочного представителя Президента Российской Федерации в Приволжском федеральном округе Комарова И.А. с председателем Федерации Независимых Профсоюзов России Черногаевым С.И. и руководителями территориальных объединений организаций профсоюзов регионов Приволжского федерального округа, обменявшиеся информацией и мнениями по практике взаимодействия органов власти, работодателей и профсоюзных объединений с целью улучшения уровня и качества жизни граждан в субъектах Российской Федерации, входящих в Приволжский федеральный округ, решили:

1. Информацию участников встречи принять к сведению.
2. Одобрить сложившуюся практику взаимодействия и сотрудничества аппарата полномочного представителя Президента Российской Федерации в Приволжском федеральном округе с Ассоциацией территориальных объединений организаций профсоюзов Приволжского федерального округа и Координационным советом отделений Российского Союза промышленников и предпринимателей в Приволжском федеральном округе на основе окружного трёхстороннего соглашения.
3. Продолжить на постоянной основе взаимный обмен оперативной информацией о возникающих напряженных ситуациях в трудовых коллективах, связанных с массовыми сокращениями рабочих мест, введением режимов неполной занятости, задержкой выплаты и низким уровнем заработной платы, грубыми нарушениями трудового законодательства Российской Федерации и иных проблемных вопросах, способных негативно повлиять на социальное самочувствие работников.
4. Считать целесообразным привлекать при необходимости представителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти на предприятия и в организации, находящиеся в тяжёлом финансово-экономическом положении, в случаях, когда существует реальная угроза выступлений работников против фактов значительного сокращения или задолженности по выплате заработной платы, массовых необоснованных сокращений рабочих мест, грубых нарушений трудового законодательства Российской Федерации со стороны

работодателей для изучения положения дел и принятия конкретных решений.

5. Рекомендовать сторонам социального партнерства регионов, входящих в Приволжский федеральный округ:

- провести совместные консультации и переговоры по внесению изменений и дополнений в региональные трёхсторонние соглашения по регулированию социально-экономических отношений, с учётом национальных проектов, разработанных в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года;

- при заключении или изменении региональных трёхсторонних соглашений по регулированию социально-экономических отношений включать в них специальный раздел о корпоративных практиках поддержки рождаемости на основе рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторонам социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями от 29.11.2024;

- организовать работу по расширению практики включения в региональные соглашения и коллективные договоры условий, предусматривающих предоставление работникам, имеющим детей, дополнительных мер поддержки;

- обеспечить установление систем оплаты труда работников организаций бюджетной сферы с учётом Единых рекомендаций по установлению на региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- работодателям предприятий и организаций регионов округа совместно с профсоюзными объединениями обеспечить оказание социальной поддержки, консультационной и правовой помощи участникам специальной военной операции и членам их семей; способствовать адаптации ветеранов боевых действий к мирной жизни, их трудоустройству и защите трудовых прав;

- предусмотреть предоставление льготных условий для оздоровления работников бюджетной сферы: образования, здравоохранения, культуры и других отраслей, финансируемых из региональных бюджетов;

- высшим должностным лицам регионов Приволжского федерального округа, объединениям работодателей Приволжского федерального округа оказывать содействие профсоюзным объединениям в создании новых профсоюзных организаций, заключению и выполнению обязательств коллективных договоров, отраслевых региональных

соглашений в первую очередь – в организациях и учреждениях, финансируемых из регионального и местных бюджетов; не допускать задолженности по выплате заработной платы и перечислению удержанных из заработной платы членских профсоюзных взносов;

- высшим должностным лицам регионов Приволжского федерального округа продолжить практику регулярного проведения заседаний трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений под председательством высшего должностного лица субъекта Федерации или руководителя высшего органа исполнительной власти субъекта Федерации; принимать личное участие в проведении встреч с руководителями членских организаций профсоюзов по вопросам социально-экономического развития региона, выполнения Национальных проектов России, а также в проведении Дня международной солидарности трудящихся - Праздника Весны и Труда, Всемирного дня действий «За достойный труд!»;

- высшим должностным лицам регионов Приволжского федерального округа обеспечивать участие координаторов сторон, представляющих объединения профсоюзов и работодателей, в заседаниях региональных исполнительных органов при рассмотрении вопросов формирования региональных прогнозов социально-экономического развития и бюджетных проектировок, регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, а также при рассмотрении проблемных вопросов, не включенных в региональные соглашения, но представляющих взаимный интерес;

- работодателям предприятий и организаций регионов округа совместно с профсоюзными объединениями проводить согласованную работу по обеспечению сокращения практики применения режимов простоя, неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также продолжительности таких режимов;

- территориальным объединениям организаций профсоюзов продолжить работу в составе региональных межведомственных комиссий по противодействию нелегальной занятости и формированию просроченной задолженности по заработной плате, а также обеспечить взаимодействие с уполномоченными должностными лицами, которые в соответствии с поручением Президента Российской Федерации определены главами регионов округа ответственными за координацию работы по кадровому обеспечению отраслей экономики и социальной сферы и адаптации рынка труда к технологическим изменениям.

6. Главным федеральным инспекторам по субъектам Федерации аппарата полномочного представителя Президента Российской Федерации в Приволжском федеральном округе проводить регулярные встречи в формате совместных совещаний, круглых столов, семинаров,

консультаций и иных мероприятий с территориальными объединениями организаций профсоюзов, отраслевых профсоюзов для обсуждения актуальных вопросов социально-трудовой сферы (оплата и охрана труда, занятость населения, пенсионное обеспечение, развитие социального партнёрства и др.).

7. Протокольное решение подписали:

Полномочный представитель
Президента Российской Федерации
в Приволжском федеральном округе
«27» мая 2026 года

И. Комаров

Председатель
Федерации Независимых
Профсоюзов России
«27» мая 2026 года

С. Черногаев

2. ВОПРОС-ОТВЕТ!

«Как написать в коллективном договоре, что, если работник присоединяется к коллективному договору, но не является членом профсоюза, чтобы получить льготы по коллективному договору он должен перечислять 1 процент взносов согласно абзацу 6 статьи 377 Трудового кодекса РФ?»

Нужно сразу уточнить, что напрямую обязать работника платить взносы нельзя – это нарушило бы его права. Но можно создать механизм, при котором льготы коллективного договора становятся условными. **Ключевая идея – разделить условия на базовые (обязательные для всех) и дополнительные (для тех, кто поддерживает профсоюз взносами).**

Важно сослаться на ст. 377 Трудового кодекса РФ и Постановление Конституционного Суда № 22-П, которые легализуют такой подход. Формулировки должны быть максимально нейтральными, чтобы не создавать дискриминацию. Лучше предложить конкретные формулировки для договора, разъяснив их логику.

Также стоит предупредить о рисках: если работник откажется платить, он сохранит все базовые права, но потеряет доступ к дополнительным льготам. Это нужно чётко прописать.

Включение в коллективный договор условия, обязывающего работника, не являющегося членом профсоюза, платить взносы для получения льгот, – это сложный и чувствительный вопрос, требующий очень точной юридической формулировки. **Прямое и безусловное требование о перечислении 1 процента зарплаты будет незаконным,**

так как нарушает право работника на свободу объединения (ст. 2, 30 Конституции РФ) и принцип недискриминации (ст. 3 Трудового кодекса РФ).

Однако существует правовой механизм, основанный на **абзаце 6 статьи 377 Трудового кодекса РФ** и разъяснениях Конституционного Суда РФ (Постановление от 24.01.2023 № 22-П). Суть в том, что коллективный договор может предоставлять **дополнительные льготы и преимущества** (сверх гарантий Трудового кодекса РФ) членам профсоюза, финансирующим свою организацию. Для нечленов профсоюза доступ к этим дополнительным льготам может быть обусловлен компенсацией затрат профсоюза на их предоставление.

Рекомендуемая структура и формулировки для коллективного договора:

1. Пreamбула или отдельная статья «Принципы действия договора»

«Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников Работодателя. Гарантии, компенсации и льготы, установленные законодательством Российской Федерации (минимальный размер оплаты труда, ежегодный оплачиваемый отпуск, пособия и т.д.), предоставляются всем работникам независимо от членства в профессиональном союзе и факта уплаты взносов.

Дополнительные льготы, преимущества и социальные гарантии, установленные разделом настоящего коллективного договора сверх норм трудового законодательства, финансируются за счет средств первичной профсоюзной организации «Название профсоюза» (далее – Профсоюз)».

2. Специальный раздел «Дополнительные льготы и социальные гарантии»

Четко выделите, какие именно льготы являются дополнительными. Например:

- Ежегодная материальная помощь к отпуску.*
- Частичная компенсация стоимости путевок в санатории, детские лагеря.*
- Дополнительные выплаты к юбилейным датам, рождению детей.*
- Иные социальные выплаты и услуги, не предусмотренные законом.*

3. Статья «Порядок предоставления дополнительных льгот»

Ключевая формулировка может выглядеть так:

«2.1. Дополнительные льготы и социальные гарантии, предусмотренные настоящим разделом, в полном объеме предоставляются работникам, состоящим в Профсоюзе и уплачивающим членские профсоюзные взносы на основании личных заявлений.

2.2. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут воспользоваться дополнительными льготами и социальными гарантиями,

предусмотренными настоящим разделом, при условии заключения с Профсоюзом соглашения о возмещении затрат на их предоставление в размере, эквивалентном **одному проценту от размера их заработной платы**, но не превышающем размер членского профсоюзного взноса. Указанные средства перечисляются на расчетный счет Профсоюза на основании письменного заявления работника.

2.3. **Право на дополнительные льготы** возникает у работников, указанных в пунктах 2.1 и 2.2 настоящей статьи, после **трех месяцев** непрерывной уплаты членских взносов или взносов на возмещение затрат соответственно».

3. КРИТИЧЕСКИ ВАЖНЫЕ ПОЯСНЕНИЯ И УСЛОВИЯ:

1. **Не «льготы по коллективному договору», а «дополнительные льготы».** Четко разделите все условия договора на:

- **Обязательные для всех** (выполнение норм ТК РФ).
- **Дополнительные для членов профсоюза (социально-партнерские)**, которые финансирует профсоюз.

2. **Добровольность.** Любое удержание или перечисление денег с работника должно производиться **ТОЛЬКО на основании его личного письменного заявления** в адрес работодателя или профсоюза. Нельзя издать приказ или автоматически удерживать деньги из зарплаты без заявления.

3. **Не дискриминация, а компенсация затрат.** Логика, которую поддержал Конституционный суд РФ: профсоюз тратит средства на ведение коллективных переговоров, защиту прав и создание социального фонда. Если нечлен профсоюза хочет пользоваться результатами этих затрат (дополнительными льготами), он может компенсировать часть расходов.

4. **Равенство размера.** Размер взноса нечлена профсоюза «на возмещение затрат» не должен превышать размер членского взноса (обычно это 1%). Это важно для избежания обвинений в дискриминации.

5. **Право на отказ.** Работник в любой момент может отозвать свое заявление. В этом случае он перестает получать дополнительные льготы, но за ним сохраняются все права, гарантированные Трудовым кодексом РФ и обязательной частью коллективного договора.

6. **Согласование с профсоюзом.** Данная норма должна быть детально согласована с профсоюзной организацией, являющейся стороной коллективного договора. Без их инициативы и поддержки ее включение будет некорректным.

Резюме: Вы можете включить такую норму, но она должна быть сформулирована **не как обязанность**, а как **условие для получения дополнительных благ**, с механизмом добровольного заявления работника

и четким разделением льгот на обязательные и факультативные. Перед окончательным принятием текста **настоятельно рекомендуется** провести его правовую экспертизу.

4. ПАМЯТКА ЧЛЕНУ ПРОФСОЮЗА

*Гарантии прав работников – членов профсоюза**

Уважаемый коллега! Членство в профсоюзе предоставляет вам дополнительные законные гарантии, которые работодатель обязан соблюдать. В этой памятке собраны основные нормы со ссылками на статьи.

1. Общие гарантии для всех членов профсоюза

Даже если вы не занимаете выборную должность в профкоме, закон защищает ваши интересы:

- **Учёт мнения профсоюза при увольнении (по сокращению или за неоднократные нарушения):**

Работодатель не может принять решение об увольнении, не запросив мнение выборного профсоюзного органа, если вы являетесь членом профсоюза. Порядок учета мнения регулируется **статьей 373 Трудового кодекса РФ**.

Важно: При увольнении по сокращению штата работодатель обязан уведомить профсоюз за 2 месяца (ст. 82 Трудового кодекса РФ).

- **Право на защиту со стороны профсоюза:**

Профсоюз обязан представлять ваши интересы в судах, трудовой инспекции и при переговорах с работодателем. Это право закреплено в **статьях 23-24 Федерального закона № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»**.

- **Бесплатное перечисление взносов:**

Работодатель не имеет права брать комиссию за перечисление ваших членских взносов из зарплаты на счёт профсоюза. Это обязательство закреплено в **абзаце 8 статьи 377 Трудового кодекса РФ**.

2. Гарантии для профсоюзных активистов (не освобожденных от основной работы)

Эти гарантии распространяются на членов профкома, руководителей профсоюзных групп. Ваши права регламентированы **статьей 374 Трудового кодекса РФ и статьей 25 Закона № 10-ФЗ**:

* Памятка составлена на основе Трудового кодекса РФ и Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 20.02.2026). Актуальность статей проверена на 2026 год.

- **Увольнение только с согласия вышестоящего профсоюза:**

Если вы входите в состав профсоюзного органа (например, цехкома или профкома), уволить вас по инициативе работодателя (при сокращении, за прогул или несоответствие должности) можно **только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа** (например, рескома). Без этого согласия увольнение незаконно.

- **Время на выполнение обязанностей:**

Вы имеете право освободиться от работы для участия в профсоюзных конференциях, съездах или на время обучения. Время освобождения оплачивается из расчета среднего заработка (обычно не менее 7 рабочих дней в год, условия должны быть прописаны в коллективном договоре).

3. «Пост-гарантия» (защита после окончания полномочий)

Статья 374 Трудового кодекса РФ и статья 26 Закона № 10-ФЗ гарантируют, что уволить вас по инициативе работодателя **в течение двух лет** после того, как вы перестали быть профсоюзным лидером (членом профкома), можно **только с согласия вышестоящего профсоюзного органа** (кроме случаев ликвидации организации или совершения уголовно наказуемого деяния).

4. Что должен бесплатно предоставить работодатель

Работодатель обязан создать условия для работы вашего профсоюза (ст. 377 Трудового кодекса РФ и ст. 28 Закона № 10-ФЗ):

- **Помещение:** Предоставить как минимум одну комнату для собраний и работы профкома, оборудованную мебелью и средствами связи.

- **Информация:** Беспрепятственно предоставлять профкому статистическую и иную информацию по условиям труда и зарплате.

5. Ваши действия при нарушении прав

1) **Зафиксируйте нарушение.** Получите уведомление о сокращении или копию приказа о взыскании.

2) **Напишите заявление в профком.** Обратитесь к председателю вашей первичной профсоюзной организации с просьбой дать мотивированное мнение или защитить вас в суде.

3) **Помните о сроках.** На обжалование увольнения в суде у вас есть 1 месяц. Профсоюз обязан оказать вам бесплатную юридическую помощь.

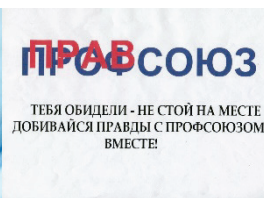
5. ИСТОРИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА В ЦИФРАХ



6. СЛОГАНЫ

Будь здоров, рабочий класс,
Профсоюз поддержит нас!

И бегу я, и лечу – в профсоюз вступить хочу!
Профсоюзу без меня – ни туда и ни сюда!



Вступая в профсоюз, справедливости добьюсь!

Раз, два, три, четыре, пять
Надо в профсоюз вступать,
Приходите и пишите,
Мы поможем вам в защите!