

**МЕТОДИЧЕСКОЕ  
ПОСОБИЕ  
ДЛЯ  
ПРОФГРУПОРГОВ**

## **Уважаемый профгрупорг!**

Являясь профсоюзным лидером в своем коллективе, Вы ежедневно общаетесь с работниками, следовательно, владеете информацией о ситуации на рабочих местах. Контакты с профсоюзными руководителями и администрацией дают вам знание ситуации в профсоюзе, в своей первичной организации и на предприятии. Обо всем этом Вы информируете членов своей профгруппы.

Профгрупорг - это активист, к которому обращаются работники со своими проблемами, кто советом или своим участием помогает им, кто доносит их мнение до профкома цеха, предприятия, руководителей производственных структур.

В случае необходимости Вы организуете работников на коллективные действия по решению трудовых и социальных проблем.

Выполняя эту работу, Вы более, чем какой-либо другой профсоюзный руководитель или активист, способны дойти до каждого работника и убедить его быть активным участником деятельности своего профсоюза. Это главная Ваша задача, так как активная позиция и организованность членов профсоюза и создают его реальную силу.

Только в сильном профсоюзе люди, трудом которых создается благосостояние общества, испытывают законное чувство собственного достоинства. Только в сильном профсоюзе мы можем на равных вести переговоры с работодателем и добиваться достойных условий труда и его оплаты. Сам факт существования сильной профсоюзной организации зачастую удерживает работодателя от попыток ущемления прав работников.

**Именно поэтому работа профгрупорга - самая значимая и необходимая в нашем Профсоюзе!**

## ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО ИНТЕРЕСОВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗНОЙ ГРУППЫ

Находясь на своем рабочем месте, Вы всегда с коллективом, и это дает Вам возможность быть в курсе происходящих событий, проблем, связанных с трудовой деятельностью работников, и своевременно реагировать на них.



Это значит, что Вы ведете переговоры с непосредственным руководителем (мастером, начальником смены или участка) или с представителем профсоюзного органа (председателем профкома цеха или уполномоченным по охране труда) от имени работника или вместе с ним.

Это означает, что Вы следите за ходом рассмотрения проблемы, по возможности участвуете в ее разрешении.

Оказывая помощь товарищам по работе, Вы реальными делами подтверждаете, что профсоюз для них - защита и опора.

**О ходе решения поставленных вопросов и результатах принятых мер своевременно информируйте работников!**

\* \* \*

Если у члена вашей бригады появились вопросы, связанные с обеспечением спецодеждой, обувью, другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), спецпитанием, питьевым режимом и т.д., необходимо выяснить причины возникшей проблемы и обратиться к уполномоченному по охране труда. Вместе вы сможете подумать, как быстрее решить вопрос - через мастера или через председателя профкома цеха. Возможно, нужно подключать обе стороны. При необходимости мастер обратится к начальнику цеха, а председатель профкома цеха - в профсоюзный комитет первичной организации.



**Если вопрос переадресован кому-то из них, проконтролируйте ход его решения.**

\* \* \*

Часто бывают случаи, когда мастер отказывает работнику в предоставлении льгот и компенсаций, гарантированных государством или коллективным договором. Например, это дни, положенные донорам для сдачи крови, или социальные отпуска в соответствии с коллективным договором (на свадьбу, для участия в похоронах и т.д.). Ваша первая задача - попытаться решить этот вопрос с мастером. Дайте ему понять, что Вы тоже заинтересованы в том, чтобы не пострадала работа. Но сообщите мастеру также и о том, что у работника есть право на эту льготу, и в случае недостижения согласия Вы будете вынуждены обратиться в профком. Если Вы не уверены, что льгота работнику положена, предварительно проконсультируйтесь у председателя цехового комитета.

**В любом случае Ваша задача - довести до работника информацию, даже если льгота или компенсация ему не положена и вопрос не может быть решен положительно.**

\* \* \*

Большинство обращений работников связано с несправедливым, по их мнению, наказанием. Это может быть замечание, выговор и (или) снижение размера премии. Наказания обязательно фиксируются в приказе (распоряжении) руководителя, перед изданием которого с работника берется письменное объяснение. С приказом (распоряжением) работник должен быть ознакомлен под роспись в течение трех рабочих дней.



**Вы должны знать, что отказ работника от написания объяснительной не только не спасет от наказания, но и не даст возможности работнику изложить свою точку зрения. Также не следует отказываться от ознакомления с приказом. В приказе о наказании должен быть указан конкретный пункт инструкции, положения, который нарушил работник. Нельзя наказывать за то, что работник может не знать или не обязан делать. Расскажите об этом работникам!**

Выясните подробности происшедшего, найдите свидетелей. Если Вы считаете, что мастер не прав, наказывая работника, попробуйте доказать ему это. Если Вы мастера не убедили, обращайтесь за поддержкой в профком цеха. При необходимости настаивайте, чтобы председатель цехового комитета получил консультацию в профкоме, либо направил самого работника за такой консультацией. Обязательно узнайте результаты и сообщите о них членам группы.

\* \* \*

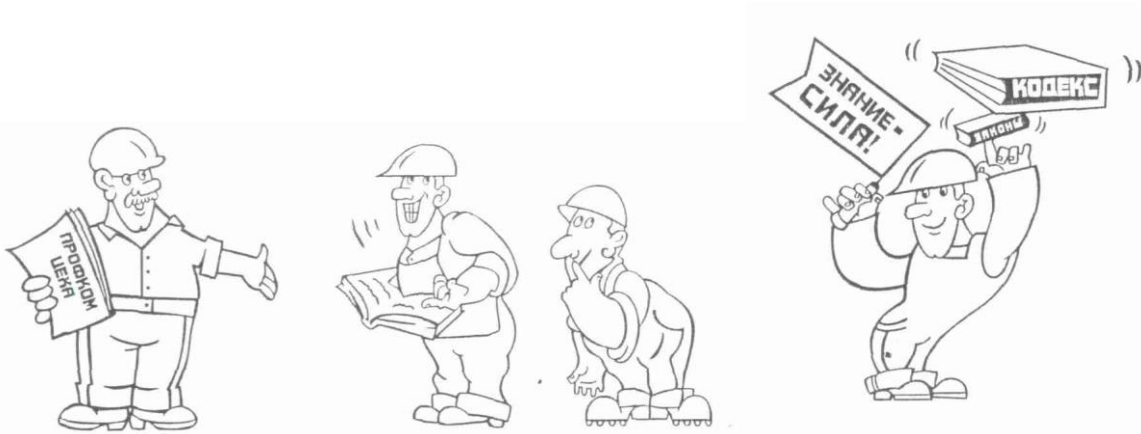
Если работник обратился по поводу снижения заработной платы, попросите его принести расчетный лист. Необходимо выяснить, полный ли месяц отработал ваш товарищ, не было ли у него замечаний от мастера, особенно оформленных приказом. Обратитесь к нормировщику либо к мастеру с просьбой объяснить причины снижения зарплаты.

**Чтобы помогать работнику, Вам необходимо самому знать действующее Положение об оплате труда.**

В случае выявления несоответствия - обратитесь в цеховой комитет. Если вопрос не решается, направьте работника в КТС.

Бывает, что в коллективе нарастает недовольство, связанное с оплатой труда, и это касается большинства или всех работников. Они могут считать, что работают интенсивнее других, а получают меньше. Возможно, не оплачивается какая-либо дополнительная функция.

Всей бригадой обсудите суть проблемы, затем проинформируйте мастера и председателя цехового комитета. Назначьте дату проведения собрания, при необходимости пригласите на собрание начальника цеха, нормировщика. Возможно, после собрания начальник подразделения сможет разрешить проблему, и рабочих это устроит. Если же нет, то вместе с председателем цехового комитета решите, как действовать дальше. Возможно, это будет об-



ращение в адрес не только руководства цеха, но и профкома. Соберите под письмом подписи работников, даже и не являющихся членами профсоюза. Объясните им свою позицию.

Председатель профкома цеха, имея такое обращение, сможет обратиться за помощью в соответствующую комиссию профкома и к председателю профсоюзного комитета предприятия.

О ходе решения поставленной проблемы и его результатах своевременно информируйте работников.

шва

Не секрет, что на многих предприятиях существует требование к руководителям подразделений о ежемесячном выявлении нарушителей охраны труда. Каждая запись влечёт за собой наказание работника. Научите их защищать свои права.

Записали нарушителем за неприменение спецодежды и средств защиты - укажите в объяснении фактическую причину: не выдали, не заменили, СИЗ неудобны в использовании...

Анализ статистики травматизма показывает, что в 8 из 10 случаев причиной нарушений является плохая организация работы руководителем, в том числе работа неполным штатом, по завышенным нормам, с недостатком инструмента и приспособлений.

Помните золотое правило всех инспекций: «Работника можно обвинить только в том случае, если работодатель полностью выполнил по отношению к нему свои обязанности».

■ ■ ■

Работник не имеет права приступать к работе, если он не обеспечен средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами. Работник не должен приступать к работе, если средства индивидуальной защиты вышли из строя.

Всякое наказание работника за работу с неисправными средствами индивидуальной защиты влечёт за собой наказание также и руководителя, так как он обязан в этом случае не допускать работника до работы. Допустил до работы - нарушил закон.

Расскажите об этом своим коллегам. Требуйте обеспечения работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами и в полном объеме!

УТВЕРЖДЕНО  
IV Пленумом ЦК профсоюза  
12 сентября 2001 года

**ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о профсоюзном групповом организаторе (профгруппорге)**  
**Профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного**  
**машиностроения Российской Федерации**

**I. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Профсоюзный групповой организатор (далее именуется профгруппорг) является профсоюзным представителем (доверенным лицом), уполномоченным на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза, входящих в профсоюзную группу.

Профгруппорг избирается на срок, определенный профсоюзным комитетом на собрании профсоюзной группы открытым голосованием большинством голосов списочного состава членов профсоюза, входящих в профсоюзную группу.

1.2. Профсоюзная группа создается при наличии не менее пяти членов профсоюза, работающих (обучающихся) в одной бригаде, смене, участке, отделе, группе и других первичных структурных, подразделениях предприятия, учреждения, организации - по решению профкома, цехкома (профбюро) первичной профсоюзной организации.

Собрание профсоюзной группы является коллегиальным руководящим органом профсоюзной группы. Профгруппорг является руководителем (председателем) собрания профсоюзной группы.

1.3. Полномочия профгруппорга определяются в соответствии с Уставом профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и настоящим Общим положением.

К ведению профгруппорга не может относиться решение вопросов, составляющих компетенцию общего собрания (конференции) первичной профсоюзной организации и ее органов, собрания профсоюзной группы.

**II. ПОЛНОМОЧИЯ ПРОФГРУППОРГА**

2.1. Профгруппорг представляет и защищает права и интересы членов профсоюза, входящих в профсоюзную группу, по вопросам трудовых и связанных с трудом отношений.

2.2. Профгруппорг защищает право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленных минимального размера оплаты труда и размера прожиточного минимума.

2.3. Профгруппорг осуществляет профсоюзный контроль за состоянием охраны труда и окружающей природной среды, защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на

производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда и окружающей среды в соответствии с законодательством.

2.4.Профгруппорг осуществляет профсоюзный контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений.

2.5.При осуществлении своей деятельности профгруппорг вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателя информацию по социально-трудовым вопросам.

2.6.Профгруппорг вправе обращаться к работодателю с предложениями по улучшению работы подразделения предприятия, учреждения, организации, по социальной защите членов профсоюза и по другим социально-трудовым вопросам и участвовать в рассмотрении своих предложений.

### **III.ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФГРУППОРГА**

#### **3.1.Профгруппорг:**

осуществляет свою деятельность под руководством профкома, цехкома (профбюро);

организует работу актива профсоюзной группы;

организует проведение собраний профсоюзной группы по мере необходимости (но не реже одного раза в месяц), на которых информирует членов профсоюза о своей деятельности, деятельности первичной профсоюзной организации и вышестоящих профсоюзных органов;

осуществляет контроль за своевременной постановкой членов профсоюза на профсоюзный учет в цеховом комитете (профбюро), профкоме;

разъясняет членам профсоюза цели и задачи профсоюза, права и обязанности членов профсоюза;

при проведении первичной профсоюзной организацией массовых мероприятий по защите социально-трудовых прав и интересов работников организует активное участие в них членов профсоюза, входящих в профсоюзную группу;

организует проведение досуга членов профсоюза, культурно-массовых и спортивных мероприятий;

ходатайствует перед профкомом, цехкомом (профбюро) об оказании членам профсоюза материальной помощи, выделении путевок в санаторно-курортные и другие оздоровительные учреждения, направлении детей членов профсоюза в оздоровительные лагеря и другие детские учреждения, предоставлении

членам профсоюза иных социальных льгот;

ходатайствует перед профкомом, цехкомом (профбюро) о поощрении актива профсоюзной группы.

3.2.Профгруппорг в своей деятельности взаимодействует с работодателем (его представителями) в целях повышения производительности труда, эффективности и качества работы, развития трудового соревнования и других прогрессивных форм организации труда, укрепления трудовой и

производственной дисциплины, повышения профессиональной квалификации членов профсоюза.

3.3.Профгруппорг организует и созывает отчетно-выборное собрание профсоюзной группы в срок, определяемый профкомом, цехкомом (профбюро), на котором отчитывается о проделанной работе.

3.4.Профгруппорг за активную работу в профсоюзной группе может поощряться профкомом, цехкомом (профбюро), вышестоящими профсоюзными органами.

#### **IV. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФГРУППОРГА**

4.1.Профгруппорг независим в своей деятельности в профсоюзной группе от работодателя, ему не подотчетен и не подконтролен.

Отношения профгруппорга с работодателем (его представителями) строятся на основе социального партнерства и взаимодействия и на основе коллективных договоров, соглашений.

4.2.Профгруппорг имеет право бесплатного пользования необходимыми для деятельности профсоюзной группы оборудованием, помещениями, транспортными средствами и средствами связи, предоставляемыми работодателем в соответствии с коллективным договором, соглашением.

4.3.Увольнение профгруппорга по инициативе работодателя допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа подразделения организации - собрания профсоюзной группы.

**Примечание:** *Первичные профсоюзные организации вправе принимать на основании настоящего Общего положения свои положения о профгруппорге, учитывающие особенности деятельности профгруппоргов на предприятии, учреждении, организации.*