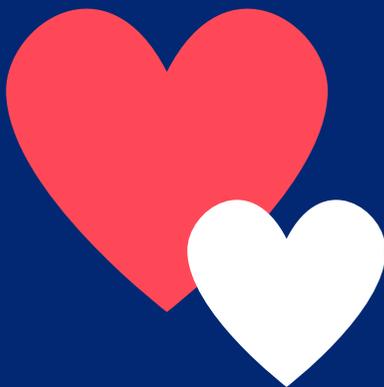


**Лучшие
практики
ППО**

НовоПроф

**Истории
#ПРО людей**

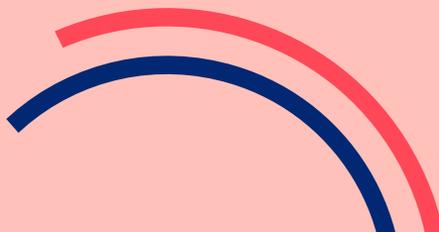


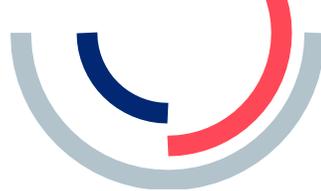


Коллеги, вы просили поделиться примерами ситуаций, когда вовлечение представителей профсоюза помогает сотрудникам в решении различных споров с работодателем. Мы выбрали 5 достаточно разноплановых историй, имена и города, конечно же, называть не будем.

Прежде, чем вы будете это читать, хотелось бы обратить внимание на главный аспект: **поддержка и помощь со стороны профсоюза ВСЕГДА основывается на решении и интересах сотрудника.**

Принимает ли сотрудник решение продолжить профессиональную деятельность в Компании или решает покинуть ее — в любом случае обеспечивается полная юридическая и психологическая поддержка, и возможность вести переговоры с работодателем от имени сотрудника.





Конфликт с новым руководителем



Мама двоих детей,
один ребенок
инвалид детства.

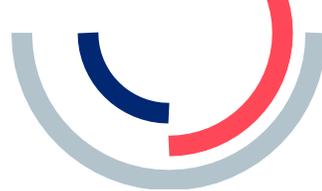
Новый руководитель сразу после своего назначения инициировал диалог о расторжении трудовых отношений по собственному желанию с сотрудницей, аргументируя это своими наблюдениями о том, что она, якобы, не справляется со своими должностными обязанностями. После отказа сотрудницы руководитель оказывал достаточно агрессивное давление, мотивируя свои действия возможностью применения выговоров и увольнением по статье в случае отказа добровольно покинуть Компанию. Когда она высказала свое желание продолжать работать в Компании, ей был предложен вариант прекращения трудовых отношений по соглашению сторон.

Сотрудница обратилась в профсоюзную организацию за помощью в разрешении данной ситуации с руководителем. Профсоюз выработал план действий, обозначив сотруднице возможные юридические последствия административного давления, а также оказывал ей психологическую поддержку во время разрешения конфликта: у сотрудницы один ребенок с ограниченными возможностями, и она не хотела пользоваться своим правом дополнительного отпуска по уходу за ребенком, чтобы не потерять свое рабочее место. В течение полугода сотрудница мужественно выполняла свои должностные обязанности, несмотря на придирки и недовольство со стороны руководителя. Она смело и аргументированно высказывалась и отстаивала свою позицию, чувствуя поддержку со стороны профсоюза.

После 6 месяцев ситуация кардинальным образом изменилась при смене руководителя, который должным образом оценил качество, своевременность и объем выполняемых обязанностей.

Сотрудница продолжает работать в Компании, получила несколько новых назначений.





Выход из декрета



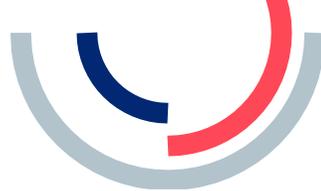
Молодая мать

Сотрудница до ухода в декрет работала на стартовой позиции в полях около 3 лет. До истечения срока окончания отпуска по уходу за ребенком она связалась с представителями отдела кадров по вопросу возвращения к выполнению трудовых обязанностей. Ей не были предоставлены соответствующие контакты текущего руководителя, у самой сотрудницы не было возможности связаться с кем-либо, так как доступа к корпоративным средствам коммуникации она не имела (отсутствовал ноутбук, планшет и действующая учетная запись электронной почты). Сотрудницу пригласили в офис для встречи с руководителем и был предложен вариант расторжения трудовых отношений по соглашению сторон по причине изменения структуры организации и изменения наименования позиции / наполнения занимаемой должности.

Сотрудница обратилась в профсоюзную организацию за помощью в разрешении данной ситуации и высказала четкое намерение продолжать работать в Компании. Профсоюз организовал ей юридическую консультацию, чтобы сотрудница понимала, какими правами она обладает в рамках текущего законодательства и параллельно инициировал диалог с работодателем о причинах отказа предоставления рабочих мест сотрудникам, выходящим из декретного отпуска. Работодатель после данного обращения вернулся к сотруднице с направлением на прохождение медосмотра и ожиданием ее на рабочем месте.

Сотрудница в данный момент приступила к выполнению своих обязанностей на выделенной территории, проходит необходимые интеграционные курсы и постоянно в контакте с профсоюзной организацией по дальнейшему развитию своей ситуации.





Тяжёлое заболевание / Длительный больничный



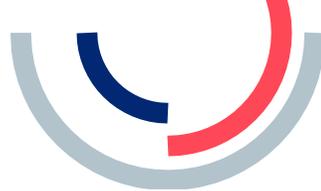
Молодой отец

Сотруднику диагностировали заболевание с обязательной необходимостью периодически проводить поддерживающие процедуры. Он уведомил о возможных рисках временного прерывания с его стороны производственного процесса своего непосредственного руководителя, который оказался не готов к данному диалогу и предложил, как решение ситуации, отпуск на неопределенный срок без сохранения заработной платы. Затраты, требующиеся на поддержание здоровья сотрудника и текущий уровень дохода / финансового обеспечения семьи не позволили ему принять данное предложение. После этого руководитель стал предъявлять формальные требования о несоответствии занимаемой позиции и предлагать покинуть Компанию по соглашению сторон.

Сотрудник обратился в профсоюз уже на финальном этапе ведения переговоров, к сожалению, и уже принял решение покинуть Компанию. Представители профсоюза в первую очередь пытались убедить сотрудника в своевременности принятого им решения, учитывая объем медицинской страховой поддержки и всего объема льгот, который будет утерян при увольнении. Сотрудник не согласился изменить свое решение. Тогда профсоюз подключился к переговорам о финальном компенсационном пакете, вследствие чего были достигнуты наилучшие условия по срокам расторжения трудовых отношений (сотрудник успел пройти необходимый комплекс медицинских обследований и оформить группу инвалидности) и соответствующему количеству окладов.



Реорганизация отдела



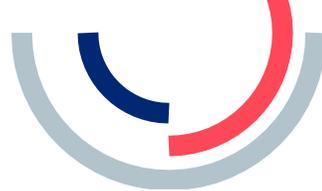
Многодетный отец.

На протяжении длительного периода возникали разногласия между сотрудником и его непосредственным руководителем. В рамках реорганизации отдела руководителем было принято решение о расторжении трудовых отношений с данным сотрудником. Более того, сам руководитель также должен был покинуть Компанию после реорганизации отдела. Представители отдела кадров обратились в профсоюзную организацию с просьбой о содействии в увольнении сотрудника, о чем он не был уведомлен, и о текущей ситуации от своего непосредственного руководителя ничего не знал.

Профсоюз отказал работодателю, акцентируя внимание на статусе сотрудника (многодетный отец) и связался с сотрудником. Сотрудник обозначил позицию остаться в Компании.

Прошел год, и сотрудник оказался снова в ситуации реорганизации своего отдела. Он сам обратился в профсоюз с просьбой оказать содействие в переговорах с работодателем. Теперь уже он был готов покинуть Компанию по соглашению сторон, т. к. за истекший год ему неоднократно отказывали в переводе на другие вакансии. В результате переговоров профсоюза с работодателем от имени сотрудника были значительно улучшены первоначальные предложения работодателя по компенсации окладов для сотрудника и даже предоставлена возможность продления медицинской страховки (в качестве дополнительной денежной компенсации) для несовершеннолетних детей после увольнения.





Пенсионный возраст



Отец семейства

По достижении пенсионного возраста к сотруднику обратился непосредственный руководитель с предложением покинуть Компанию по соглашению сторон. Сотрудник расценил размер компенсационного пакета (учитывая его стаж работы в Компании) как минимальный и намерен был продолжать свою трудовую деятельность. Руководитель также пытался мотивировать свое решение плохими результатами деятельности сотрудника на протяжении последних лет работы.

Сотрудник обратился в профсоюз за юридической консультацией по своим дальнейшим шагам. В результате переговоров представителей профсоюза с работодателем не было предоставлено объективных (зафиксированных низких результатов или соответствующей обратной связи) подтверждений оценки деятельности сотрудника со стороны работодателя. По итогам переговоров размер компенсационного пакета был увеличен в разы, что позволило сотруднику комфортно подписать соглашение сторон и покинуть Компанию.

