

Вопрос 3. От Максим Владимирович Д.

ШАРОНОВА

В каких случаях или обстоятельствах, а может быть при каких требованиях, надо создавать и регистрировать профсоюз в организации?

ОТВЕТ

Деятельность Профсоюзов регулируется, прежде всего, Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

Так же как и общественные организации, профессиональные союзы представляют собой добровольные общественные объединения граждан, связанные общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемые в целях представительства и их защиты, но уже в части трудовых прав и интересов (п. 1 ст. 2 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (далее - Закон N 10-ФЗ)).

В соответствии с п. 2 ст. 2 Закона N 10-ФЗ: Право создавать профсоюзы имеет каждый достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность

Государственная регистрация осуществляется в уведомительном порядке. Однако **свою** уставную деятельность профсоюзы вправе осуществлять и без государственной регистрации. В этом случае они не приобретают права юридического лица (п. 1 ст. 8 Закона N 10-ФЗ).

Можно отметить, что Российское законодательство о профсоюзах соответствует международно-правовому акту - Конвенции МОТ N 87 "О свободе ассоциаций и защите права на организацию" (1948), которая предусматривает, что трудящиеся и предприниматели без какого- бы то ни было различия имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих организаций (ст. 2).

ТО если вы считаете, что ваши трудовые права и профессиональные интересы ущемляются, то Закон регламентирует порядок создания профсоюзной организации непосредственно в вашей организации или включением в состав вышестоящей профсоюзной организации.

И для этого каких-либо специальных случаев или обстоятельств или требований для создания профсоюзов закон не предусматривает

Пошаговые действия:

ШАГ 1. НАЙДИТЕ ЕДИНОМЫШЛЕННИКОВ.

Сотрудников Вашей организации, тех, кто так же, как и Вы считает, что профсоюз на Вашем предприятии нужен. Вас должно **быть не менее трёх человек**. Создайте вместе со своими единомышленниками инициативную группу.

ШАГ 2. ОПРЕДЕЛИТЕ СОСТАВ ОРГАНИЗАЦИИ.

Определитесь, в состав какой вышестоящей профсоюзной организации вы будете входить. Проведите переговоры с их представителями о создании первичной профсоюзной организации на своём предприятии.

ШАГ 3. ПРОВЕДИТЕ АГИТАЦИЮ.

Проведите агитационно-пропагандистскую работу. Расскажите работникам Вашего предприятия о преимуществах и возможностях профсоюза, для чего он нужен, чем занимается отраслевой профсоюз, познакомьте их с понятием «Коллективный договор» и как с его помощью можно регулировать заработную плату, добиваться улучшения условий труда, получать социальные гарантии. Попытайтесь объяснить руководителю предприятия, какие плюсы он может получить, имея профсоюзную организацию.

ШАГ 4. ПРОВЕДИТЕ СОБРАНИЕ.

Проведите учредительное собрание. Его готовит инициативная группа. Если работодатель поддерживает идею, собрание можно провести в организации. Если против, проведите собрание в нерабочее время и вне организации. На собрании желательно присутствие представителя вышестоящего профсоюзного органа.

ШАГ 5. УЧРЕДИТЕЛЬНОЕ ПРОФСОЮЗНОЕ СОБРАНИЕ.

Проведите учредительное профсоюзное собрание с повесткой дня:

- создание первичной профсоюзной организации
- выборы председателя профсоюзной организации
- выборы профсоюзного комитета
- утверждение положения о первичной профсоюзной организации
- порядок уплаты членских профсоюзных взносов

*Каждый участник собрания при регистрации пишет заявление о вступлении в профсоюз и заявление об уплате членских взносов

ШАГ 6. ОФОРМИТЕ ДОКУМЕНТЫ.

В протоколе собрания обязательно укажите место и время его проведения, сведения о присутствующих, подпись секретаря и избранного председателя. Направьте в соответствующую организацию отраслевого профсоюза выписку из протокола об образовании первичной профсоюзной организации и обращение с просьбой о постановке её на учёт. Проинформируйте о создании первичной профсоюзной организации Вашего работодателя.

ШАГ 7. УЧРЕДИТЕЛЬНОЕ ПРОФСОЮЗНОЕ СОБРАНИЕ.

Вышестоящий орган (отраслевой профсоюз) принимает решение о постановке на учёт первичной профсоюзной организации. Теперь у Вас на предприятии есть первичная профсоюзная организация, и сотрудники, вступившие в профсоюз, могут пользоваться его преимуществами.

Вопрос 4. От Наталья Викторовна А.

ШАРОНОВА

1. Есть ли где-то рассчитанные или практические нормы количества бухгалтерских работников в организации в зависимости от оборота, количества работающих, количества проектов, договоров, проводок и пр? Необходимость отдельной кадровой службы начинается от какого количества работающих? Оформляется ли отдельно кадровая работа у бухгалтеров в обычных небольших организациях?

Ответ

Специальных нормативных актов, регламентирующих численность специалистов в бухгалтерской службе или специалистов по кадровому учету не существует. Да и это невозможно, т.к. объем работ, специфика ее выполнения, требования к квалификации и возможности организации - с различными ОПФ – сильно отличаются.

Единоличный исполнительный орган конкретной организации будет этот вопрос решать самостоятельно. Например, если объем работ небольшой или источников финансирования недостаточно, руководитель может:

- возложить ведение бухгалтерского и кадрового учета на себя.
- заключить договор ГПХ на оказание этих услуг стороннему лицу или организации.

Тем ни менее существуют Законы, которые прописывают определенные требования к необходимости иметь определенных специалистов в обязательном порядке.

1. Если Организация, занимается производственной деятельностью и имеет численность сотрудников более 50 человек, то для соблюдения требований охраны труда и осуществления контроля за их выполнением в ЭТОЙ организации - должна быть создана служба охраны труда.

Это требование ч. 1 ст. 217 ТК. На это также указывает Минтруд в письме от 26.09.2019 № 15-2/В-2363.

Уточняя, что такой порядок распространяется на все организации независимо от организационно-правовых форм, форм собственности и сферы деятельности (абз. 3 ст. 11 ТК).

2. Есть еще нормативный акт, который регламентирует наличие в организации определенную численность специалистов по учету персонала. Это Закон «Об обороне» и «О воинской обязанности и воинской службе, которые обязывают вести воинский учет своих сотрудников во всех организациях, независимо от форм собственности (подп. 6 п. 1 ст. 8 Закона от 31.05.1996 № 61-ФЗ и в п. 7 ст. 8 Закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ).

Специальными положением, утвержденным постановлением Правительства от 27.11.2006 № 719 (п. 7 ст. 8 Закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ), и Методическими рекомендациями, утвержденными Минобороны 11.07.2017, установлены нормы нагрузки, определяющие количество сотрудников, которые будут вести воинский учет (п. 18 Положения).

Согласно таким нормам воинский учет в организации ведут:

- один сотрудник-совместитель при наличии менее 500 работников, которые подлежат воинскому учету;
- один основной сотрудник, если на воинском учете от 500 до 2 000 работников;
- два основных сотрудника, если на воинском учете от 2 000 до 4 000 работников;
- один основной сотрудник на каждые последующие 3 000 работников, которые состоят на воинском учете.

ВНИМАНИЕ

Если у вас менее 500 человек, которые подлежат воинскому учету, то законодатель не предусматривает необходимость вести учет на условиях совмещения и доплаты (п. 12 положения, утв. постановлением Правительства от 27.11.2006 № 719).