



**Руководство
для профсоюзных организаторов
по методике вовлечения работников в
профсоюз и создания профсоюзных
организаций**

ЧЕБОКСАРЫ 2009

Более двухсот лет на защите прав и интересов работников

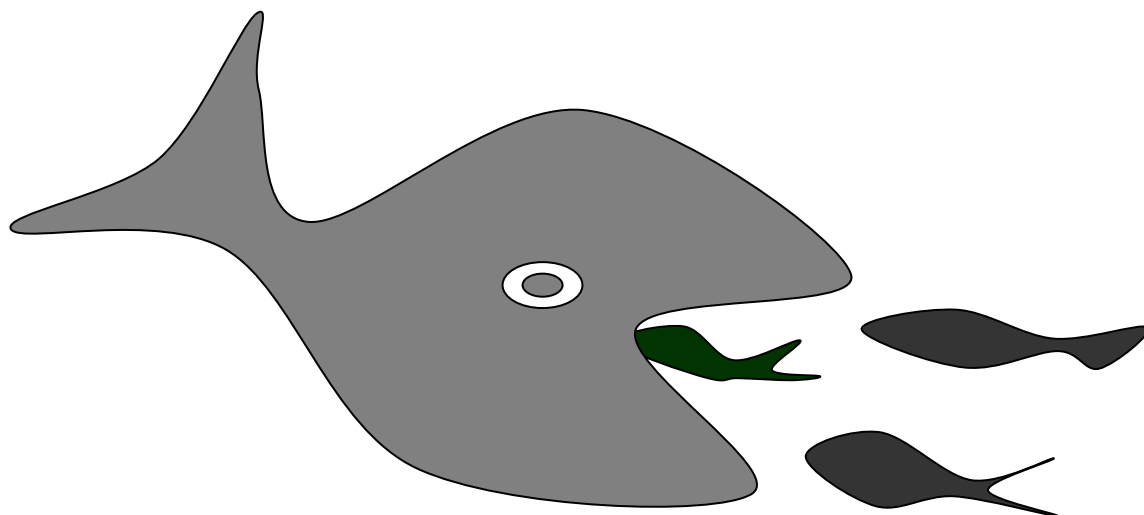
Родоначальницей мирового профсоюзного движения является Англия, страна - первая вступившая на путь капиталистического развития. Вот уже более двухсот лет профессиональные союзы, как наиболее эффективная форма социального объединения работников, защищают права и интересы людей труда. За это время сформировался уникальный опыт, учитывающий экономические условия и политические тенденции в развитии различных государств. И все это время в деятельности профсоюзов остается неизменной забота о справедливом отношении работодателей к работникам, соблюдении законодательных норм, создании достойных условий и адекватной оплате труда, обеспечении социальных гарантий.

Профессиональные союзы – это высшая форма проявления рабочего сознания, характеризующаяся коллективными действиями по защите своих прав и интересов, стремлением на равноправной основе к участию в управлении предприятием и установлению экономической демократии.

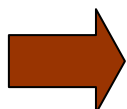
Однако работодатель далеко не всегда соблюдает трудовое законодательство и выполняет все свои обязанности по отношению к наемным работникам, т.к. прежде всего, ставит перед собой задачу снижения издержек и повышения прибыли. При этом он часто полагает, что работники полностью от него зависят, а значит, обязаны принять те условия работы, которые он им предлагает, если же они не хотят их принимать, то могут искать другое место работы.

Сейчас в условиях мирового экономического кризиса работодатели зачастую используют ситуацию для решения собственных проблем, объясняя все объективными причинами. Работники же становятся заложниками собственного страха и страха своих семей остаться без работы, лишиться средств к существованию, и соглашаются на сокращенную рабочую неделю, снижение уровня оплаты труда, терпят задержки выплаты заработной платы.

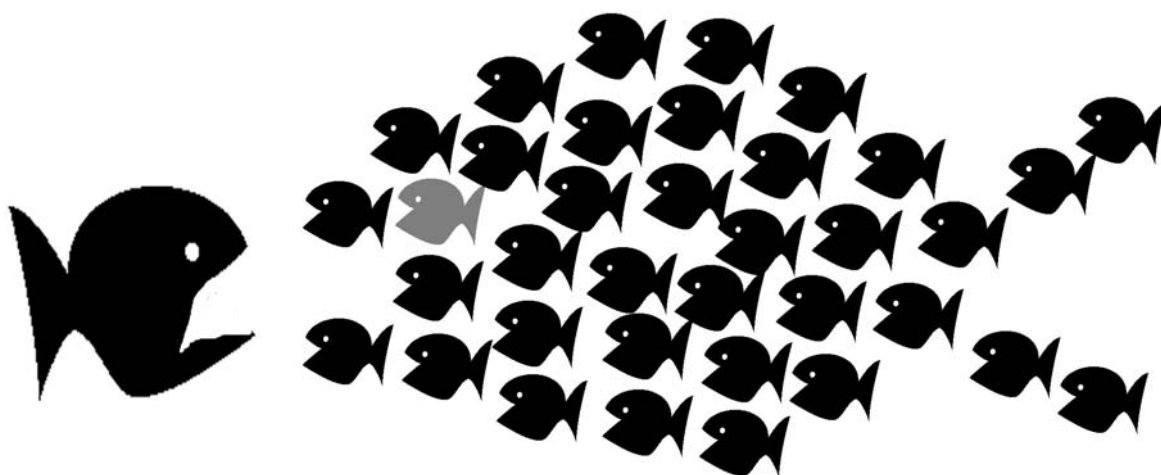
Надо заметить, что подобные ситуации возникали и двести, и сто, и десять лет назад. Опыт рабочего человека подсказывает, что покорными становятся работники, которые поодиночке противостоят работодателю.



- *Вы устали от задержек и без того низкой зарплаты, постоянного изменения графиков, неоплачиваемой переработки или опасных условий труда?*
- *Вы решили, что вам на вашем рабочем месте – на фабрике или заводе, в офисе или ресторане, где угодно, – нужно защитить свои права?*



Единственный действенный способ для этого – объединиться и создать профсоюзную организацию.



Но не всегда инициатива работников по созданию профсоюзной организации заканчивается успехом, очень часто работникам нужна поддержка профсоюза. Более того, именно профсоюзы могут организовать мощную кампанию по пропаганде профсоюзного движения и вовлечению работников в профсоюз.

С чего начать?

1. Давайте примем правильное решение!

Посмотрите на статистические данные своей организации профсоюза. Определите тенденции: снижается ли численность; есть ли приток новых членов профсоюза; есть ли приток новых работников; создаются ли в организации (отрасли) новые рабочие места; вступают ли новые работники в профсоюз, если не спешат, то почему; есть ли в организации профсоюза молодежь, а есть ли молодежь среди новых работников – не членов профсоюза. Для принятия правильного решения надо: определить поле деятельности; конкретных энтузиастов-исполнителей; темпы вашей работы (например, ежемесячно принимать 3-10 человек в профсоюз, или создавать одну организацию профсоюза там, где ее нет).

2. Трудно добиться успеха, если нет ресурсного подкрепления принятого решения.

Наиболее показательным тестом для профсоюза, стремящегося объединять новых работников, является наличие желания и воли использовать свои средства, кадры и деньги для достижения поставленной цели.

Деньги. Работа по вовлечению работников в профсоюз и созданию новых организаций профсоюза требует больших затрат: обучение организаторов, издание соответствующих материалов, проведение социологических опросов, исследований, правовой, экономической экспертизы, защита интересов работников в суде, возмещение затрат привлеченных организаций, вознаграждение специалистов и т.п.

Принимая решение, вы должны быть готовы выделить отдельной строкой профсоюзного бюджета финансирование работы по увеличению численности своей организации. Некоторые организации затрачивают на эту деятельность до 5% бюджета, но этого мало. Наши зарубежные коллеги (в Польше, Италии, Франции, других Европейских странах) отдают на эти цели 20–30%. Польский профсоюз «Солидарность» предлагает три источника дополнительных финансовых средств:

- Изменение существующей структуры бюджета;
- Взимание дополнительных взносов с членов профсоюза;
- Поиск внешних источников, например средства от хозяйственной деятельности.

Также можно использовать способы концентрации финансов, в том числе – кооперацию с другими организациями профсоюзов, создание целевого фонда.

Средства. На потенциальных членов профсоюза может оказать влияние место проведения собрания и встречи с представителями профсоюза, качество печатной продукции, возможность оперативного решения вопросов (транспорт, средства связи, множительная и оргтехника, наличие электронной почты), доступность информации о деятельности профсоюза (сайт в Интернете и т.п.). Все средства, которыми располагает организация профсоюза (спортивные и культурно-просветительские комплексы, базы отдыха, издательства, типографии и т.п.) должны работать на достижение поставленной цели.

Кадры. Подготовка эффективных кадров является важным фактором в осуществлении работы. Трудно не только найти людей готовых отдавать время и усилия этой работе, важно, чтобы они обладали определенными знаниями, умениями и навыками. Ведь придется не столько призывать людей вступать в профсоюз, но терпеливо объяснять и доказывать это индивидуально каждому работнику. Талантливых организаторов можно найти среди штатных профсоюзных работников, профсоюзных

активистов и рядовых членов профсоюза. Прежде чем они смогут приступить к работе, их необходимо хорошо обучить использовать законодательство, технологии работы с людьми, ведения рекламных акций и т.п. Причем, можно подготовить активистов, рядовых членов профсоюза, но никто не заменит штатных организаторов, работающих в профсоюзе. Без них программа внезапно может сойти с курса, могут появиться другие приоритеты.

В практике работы польской «Солидарности» - создание и организация деятельности Департамента профсоюзного развития, румынские коллеги сформировали национальные и региональные бюро. Главным направлением их деятельности было привлечение новых членов профсоюза.

3. Успех – это результат правильно разработанной стратегии и умелой тактики.

Часто правильные решения не реализуются, потому, что мы плохо представляем чего, в конечном итоге, хотим достигнуть и что необходимо делать на каждом этапе для продвижения вперед.

Рассмотрите цель с трех точек зрения:

- Рабочих, т.е. ответьте на вопросы: Зачем им нужен профсоюз? Готовы ли они к действиям по созданию организации?
- Профсоюза. Есть ли необходимость создания организации именно на этом предприятии? Сможет ли профсоюз защитить права и улучшить условия труда работников на этом предприятии?
- Работодателя. Как он отнесется к созданию организации профсоюза: будет сотрудничать или займет антипрофсоюзную позицию?

Разделите поле своей деятельности на три сектора:

- Организации, с благоприятными условиями для создания организации профсоюза;
- Организации с относительно нейтральной средой;
- Организации с агрессивной средой.

На первом этапе предпочтение, безусловно, надо отдать организациям с благоприятными условиями для вовлечения работников в профсоюз.

Разработайте план действия.

Основными пунктами плана будут:

- Сбор необходимой информации
- Установление контакта с работниками выбранной вами организации
- Проведение рекламных акций профсоюза
- Формирование инициативной группы из числа подготовленных работников
- Установление контакта с работодателем
- Подготовка и проведение учредительного собрания организации профсоюза
- Помощь новой организации профсоюза в установлении партнерских отношений с работодателем и заключении коллективного договора.

Правовые основания для создания организации профсоюза.

Если работники принимают решение о вступлении в профессиональный союз и создании своей профсоюзной организации, никто не в праве запретить им сделать это, более того принуждение к выходу из профсоюза, дискриминация работников за принадлежность к профсоюзу запрещены международным законодательством и законами Российской Федерации.

▪ **Конституция Российской Федерации**

Статьей 30 гарантируется свобода деятельности общественных объединений, дается право на объединение и создание профессиональных союзов.

▪ **Федеральный Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»**

Это единый закон, вбирающий в себя все основные права профессиональных союзов в решении наиболее значимых для работников вопросов. Он закрепляет многие права, которые за 100 лет своего существования в России профсоюзы имели и отстаивали.

В Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» дается определение профсоюза как, добровольного общественного объединения граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемого в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов¹.

Трудовой кодекс Российской Федерации

Определяет основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними. Обеспечивает права представителей профсоюзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивает права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

▪ **Конвенции Международной Организации Труда (МОТ):**

- N 87 “О свободе Ассоциации и защите права на организацию” 1948 г.;
- N 98 “ О праве на организацию и ведение коллективных переговоров” 1949 г.

▪ **Декларация МОТ “Об основополагающих принципах и правах в сфере труда”,**

▪ **Устав общероссийского профсоюза**

В уставе профсоюза указываются цели, задачи и структура профсоюза, полномочия организаций и выборных профсоюзных органов различного уровня, в том числе полномочия первичной организации профсоюза, порядок избрания выборных профсоюзных органов, в том числе профсоюзного комитета и председателя первичной профсоюзной организации.

Что делать организаторам по вовлечению работников в профсоюз и созданию новых организаций профсоюза?

Качества хорошего организатора.

Конечно, организатор этой работы должен быть, прежде всего, лидером. Он должен нестандартно мыслить, предлагать новые идеи, уметь взять ответственность на себя, заботиться о том, чтобы организация профсоюза была популярной у работников и имела высокий авторитет. С другой стороны хороший организатор должен уметь пробудить желание у других работников проявить лидерские качества по мере роста их опыта и уверенности в себе. У организатора должен быть опыт работы с людьми, умение понимать их и развивать их способности. Хороший организатор должен говорить на простом языке, который должен быть понятен даже людям с небольшим опытом и знаниями. Его задача доверительно беседовать с работниками, а не читать лекции и произносить речи. Он должен уметь задавать вопросы и выслушивать ответы, поощрять

¹ ст. 2 ФЗ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности», № 10-ФЗ от 12.01 1996, М.-1996

дискуссии, терпеливо объяснять то, что кажется непонятным. Он не должен смущаться и теряться, если услышит неприятный вопрос или высказывание.

Как собрать необходимую информацию?

Прежде, чем начать работу по привлечению новых членов профсоюза и созданию организации профсоюза, необходимо получить разностороннюю информацию об организации, в которой Вы решили действовать. Вот некоторые данные и проблемы, которые вам следует выяснить:

- количество работников, соотношение к общей численности молодежи, женщин, работников неквалифицированного труда;
- организация труда, сменность, текучесть кадров, соотношение ручного и высоко технологического труда, специфика производства;
- собственник организации, организационно-правовая форма;
- управленческая и производственная структура организации;
- экономическое положение организации;
- отношения работодатель – работники;
- условия труда и его оплата;
- проблемы социального и трудового характера;
- неформальные лидеры;
- работники – бывшие члены профсоюза, потенциальная инициативная группа.

Для получения необходимой информации можно использовать частные беседы с работниками, анкеты, изучение общественного мнения. Можно получить опосредованную информацию через рекламные буклеты, сайт организации в Интернете. Ведь работодатель занимается продвижением продукции на рынке, набирает кадры, сдает отчеты во внебюджетные фонды и т.д.

Полученную информацию необходимо систематизировать, главное, что необходимо извлечь из полученной информации: *есть ли в организации проблемы социально-трудового характера, решить которые может помочь профсоюз; есть ли потенциальные лидеры среди работников; были ли уже попытки создать организацию профсоюза; предполагаемая реакция работодателя на создание профсоюзной организации сейчас.*

Установите контакт с работниками – потенциальными членами инициативной группы.

Очень важно установить непосредственные контакты с работниками организации. Это можно сделать:

- через своих знакомых и знакомых членов профсоюза;
- вне рабочего места, как бы в случайных встречах в баре, кафе, на спортивной площадке;
- можно оказать помощь работникам в решении правовых вопросов;
- организовать индивидуальные консультации.

Только сами работники могут дать информацию о состоянии дел и настроениях в организации, о том, какие у них есть проблемы. Вначале, вместо организации массовых встреч с работниками, лучше общаться с каждым индивидуально. Можно задать следующие вопросы:

- ✓ Все ли Вас удовлетворяет в Вашей работе? (Соответствует ли она Вашей квалификации, имеете ли Вы возможность повышать свою профессиональную квалификацию и т. п.)
- ✓ Можете ли Вы оказывать какое-то влияние на то, каким образом осуществляется Ваша работа?
- ✓ Справедлива ли Ваша зарплата по отношению к объему и интенсивности Вашего труда?
- ✓ Обеспечивает ли Ваша зарплата Ваши потребности и потребности Вашей семьи?
- ✓ Хороши ли условия Вашего труда? Хорошо ли оснащено Ваше рабочее место?

- ✓ Есть ли у Вас возможность объяснить свою точку зрения руководителю и не услышать в ответ предложение поискать другую работу?
- ✓ Куда бы Вы могли обратиться, чтобы защитить себя, свои трудовые права?

Спросите собеседника о том, как на эти вопросы ответили бы его ближайшие коллеги. Выясните, какова степень разногласий среди работников в решении их проблем.

Хорошо бы выяснить, кто из работников пользуется доверием в своем отделе, цехе, подразделении, кто из работников может разговаривать с наибольшим количеством людей во время работы, кто из работников уже брал на себя ответственность при решении вопросов социально-трудового характера, какой была реакция остальных работников, являются ли они хорошими работниками?

Дайте понять, что работникам организации **поможет профсоюз, потому что:**

- работникам нужна профессиональная защита своих прав;
- работникам требуется независимое представление своих собственных интересов;
- работникам нужна организация, которая будет им помогать.

Вот, например советы организатору, которые сформулированы Департаментом профсоюзного развития Профсоюза «Солидарность» (Польша):

- Завязывай близкие контакты с работниками и поддерживай старые;
- Говори работникам, что профсоюз принадлежит им, и сам придержишься этого правила;
- Не делай за работников того, что они могут сделать сами;
- Профсоюз не заключается в предоставлении услуг взамен уплаченных профсоюзных взносов – это коллективные действия работников, желающих изменить качество своей жизни;
- Цель профсоюза – помочь работникам, которые хотят изменить свою жизнь;
- Работников надо объединять, а не разъединять;
- Не бойся одобрить действия работников, которые хотят создать свою профсоюзную организацию;
- Не бойся личной встречи с работниками, если даже они чего-то не делают или боятся говорить о каких-то проблемах;
- Помни о поиске потенциальных лидеров среди работников;
- У работников достаточно начальников, организатор не должен становиться очередным;
- Работники в группах могут выбрать своих лидеров;
- Не говори и не обещай слишком много;
- Избегай недооценки работников;
- Целенаправленно собирай силы для борьбы;
- Работники имеют право на риск в поставленных целях;
- Убеди работников, что есть только одна сила – их воля к борьбе за свои права и интересы;
- Просчитывай ситуацию для того, чтобы можно было избежать некоторые проблемы.

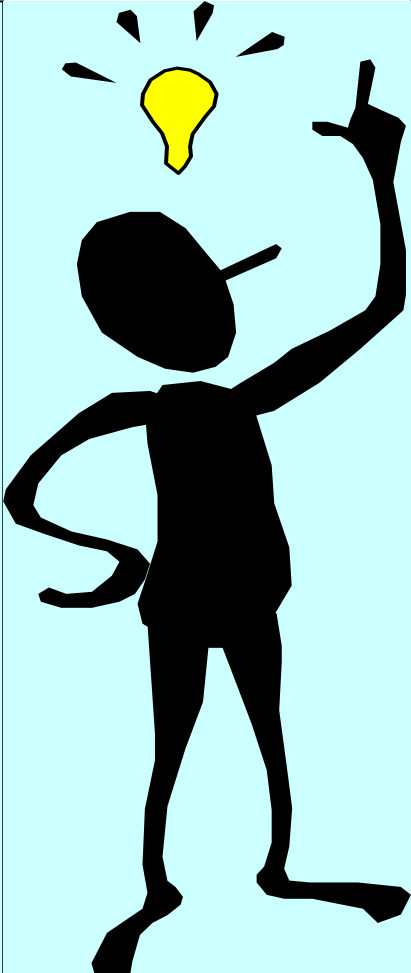
Организуйте рекламную акцию профсоюза.

Для того, чтобы понять зачем нужен профсоюз, работники должны сами составить представление о нем. Чтобы они могли ближе познакомиться с организацией профсоюза:

- можно пригласить работников организации на спортивные соревнования, на профессиональный праздник, конкурс профессионального мастерства организованные профсоюзом;
- предложите агитационный материал (листовки, календари, плакаты, буклеты);
- расскажите или продемонстрируйте фильм, о каком-то важном деле профсоюза.

Например, Вам могут помочь такие материалы:

ВСТУПАЙ В ПРОФСОЮЗ!

<p>Работодатель дает: рабочее место зарплату условия труда норму труда</p> <p>Работодатель требует: заключения индивидуального трудового договора высокую производительность труда выполнения его приказов</p> <p>Работодатель хочет: высокой прибыли хорошего качества производимых товаров и услуг меньших затрат на заработную плату и развитие производства решать все вопросы трудовых отношений с работниками без учета мнения профсоюза</p>	 <p>A black silhouette of a person stands with one hand on their hip and the other pointing upwards towards a glowing yellow lightbulb with radiating lines, symbolizing an idea or inspiration.</p>	<p>Профсоюз борется: против сокращений рабочих мест за повышение заработной платы против нарушений норм труда за социальные гарантии за защиту коллективных интересов через коллективный договор</p> <p>Профсоюз контролирует: выполнение коллективного договора соблюдение трудового законодательства соблюдение законодательства об охране труда направление части прибыли на улучшение условий труда и развитие производства расходование средств социального страхования</p> <p>Профсоюз хочет: равноправных партнерских отношений с работодателем в социально-трудовой сфере выполнения коллективного договора</p>
--	--	--

ВМЕСТЕ МЫ СИЛЬНЕЕ!

Сформируйте инициативную группу

Сначала найдите единомышленников, тех кто, считает, что профсоюз в организации нужен. Как минимум должно быть три человека. Но гораздо лучше, если таких людей будет больше, и они будут представлять различные структурные подразделения организации.

Обычно инициативная группа состоит из добровольцев, которые контактируют с профсоюзом. К этой группе могут присоединиться люди, у которых появляется желание вступить в профсоюз после первых контактов с организатором, когда им объяснят, зачем нужен профсоюз на предприятии, как сами работники могут изменить ситуацию.

С членами инициативной группы следует провести собрание, на котором надо объяснить функции и задачи инициативной группы, рассказать о возможных антипрофсоюзных действиях, как работодателя, так и некоторых работников, необходимо организовать обучение инициативной группы.

Функции инициативной группы

Создание инициативной группы является ключевым моментом в деятельности организатора по вовлечению работников в профсоюз и созданию новой организации профсоюза, потому, что:

- а) возникает возможность опираться на конкретных людей в организации;
- б) можно получать достоверную информацию о настроениях работников и

координировать их действия;

в) члены инициативной группы могут вступать в контакт с работодателем и отвечать на его антипрофсоюзные выпады, отрицать утверждения о том, что профсоюз – это организация, усложняющая отношения между работниками и работодателем;

г) члены инициативной группы становятся центральным звеном в дискуссиях о деятельности профсоюза.

Задачи инициативной группы заключаются в том, чтобы:

- поддержать организатора в его работе;
- создать сеть интенсивного общения работников организации;
- нейтрализовать антипрофсоюзные настроения среди работников;
- сформировать списки работников организации с характеристикой их отношения к профсоюзу (бывший член профсоюза, положительно настроен, отрицательно настроен, решительный противник, равнодушен);

- членам инициативной группы можно поручить работать с работниками конкретных подразделений, распространять печатную продукцию, плакаты, листовки и т.п.

Обучение инициативной группы

Для того, чтобы члены инициативной группы стали настоящими помощниками, очень важно, чтобы они как можно быстрее получили ответы на те вопросы, которые возникают у них. Они должны разделять ценности профсоюза и научиться выполнять уставные требования. С этой целью организатору следует провести ряд образовательных встреч.

Встреча 1.

Проследите вместе с группой всю цепочку создания организации профсоюза. Познакомьте со структурой Федерации Независимых Профсоюзов России. Определите, в состав какого профсоюза объединяющего работников вашей или аналогичной отрасли хотела бы войти будущая первичная профсоюзная организация. Рассмотрите структуру профсоюза и найдите в ней место своей будущей организации. Обсудите позитивные примеры деятельности профсоюзных организаций на предприятиях отрасли.

Встреча должна проходить в непринужденной обстановке. Участники встречи должны хорошо познакомиться друг с другом. Пусть они активно обсуждают проблемы создания организации и ее активной работы.

Составьте список членов инициативной группы с контактными телефонами и договоритесь о следующей встрече.

Дайте задание членам инициативной группы поговорить с работниками организации, выяснить их интересы, проблемы и опасения. За каждым членом инициативной группы закрепите свое структурное подразделение организации.

Встреча 2.

Обсудите некоторые положения трудового законодательства (ориентируйтесь на те проблемы, с которыми уже пришлось столкнуться работникам организации или на те, которые могут возникнуть).

Рассмотрите права профсоюзов, не забудьте добавить, что работодатели часто нарушают эти права, но с этим можно бороться.

Рассмотрите тему возможной антипрофсоюзной деятельности работодателя и как это можно предотвратить.

Пусть члены инициативной группы расскажут, с кем им уже удалось пообщаться, и как реагировали на беседу работники.

Дайте им новые задания. Например, распространить листовки, агитационные материалы профсоюза.

Встреча 3.

Эту встречу посвятите вопросам внутрисоюзной демократии. Рассмотрите устав профсоюза: права и обязанности членов профсоюза, порядок формирования выборных

органов. Полезно поговорить о тех гарантиях, которые имеют профсоюзные активисты. Подискутируйте на тему: что может, а чего не положено делать работодателю во время возникновения трудовых споров, как профсоюз может участвовать в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Предложите членам инициативной группы написать заявления о вступлении в профсоюз (только в том случае, если Вы как организатор, уверены, что они готовы к этому решению).

Пусть члены инициативной группы расскажут, как они справились со своим заданием и получат очередное.

Встреча 4.

Начните разговор с проблемы трудовых споров. Рассмотрите конкретные ситуации, возникавшие в организации.

Затроньте тему забастовки, не избегайте этой темы. Поговорите о проблемах локаута, законности и незаконности действий работодателя и работников.

Полезно показать хронику коллективных действий профсоюза, чем закончились акции, кто принимал в них участие, приведите примеры профсоюзной солидарности.

Дайте задание составить информацию о настроении работников в закрепленном за ними подразделении.

Встреча 5.

На этом занятии можно рассмотреть тему социального партнерства. Рассмотрите содержание регионального трехстороннего соглашения, отраслевого тарифного соглашения, содержание типового коллективного договора. Можно провести деловую игру «Переговоры с работодателем».

Проанализируйте информацию о настроениях работников. Дайте задание поговорить с работниками о коллективном договоре, какие положения они считают наиболее важными.

Встреча 6.

Рассмотрите предложения работников предприятия, о которых расскажут члены инициативной группы. Обратите внимание на то, что работодатель далеко не всегда соглашается с предложениями работников, что переговоры бывают сложными, иногда заходят в тупик. Расскажите, какую помощь могут получить переговорщики от профсоюза, какие есть целевые профсоюзные фонды, о работе юридической службы, технической инспекции труда.

Теперь можно поговорить о профсоюзных взносах, как они собираются, распределяются, целесообразности их использовании. Рассмотрите положение о ревизионной комиссии, ее цели, задачи и функции.

Попросите членов инициативной группы к следующему занятию подготовить подробный анализ настроений работников в своих подразделениях по форме, заштриховав соответствующую ячейку таблицы, в случае положительного ответа:

№ п/п	Ф.И.О.	Раньше был членом профсоюза	Положительно настроен	Сомневается	Нейтрален	Настроен резко отрицательно

Встреча 7.

Проведите анализ настроений работников, по той информации, которую вам представят члены инициативной группы. Вы сможете наглядно увидеть карту настроений и сделать вывод о готовности работников организации к вступлению в профсоюз.

Если считаете, что ситуация позволяет, начните готовить организационное собрание.

Проработайте повестку дня, порядок ведения собрания. Обсудите возможный

состав выборных органов: профсоюзного комитета и ревизионной комиссии, председателя профсоюзной организации.

При подготовке к собранию следует учесть то, как относится к профсоюзу работодатель. Если резко отрицательно, это не может служить препятствием к созданию профорганизации на предприятии, но может вызвать некоторые осложнения. При этом желательно, чтобы:

- время проведения собрания (конференции) не должно совпадать с рабочим временем;
- место проведения собрания должно быть выбрано вне территории предприятия;
- все приготовления к собранию и агитационную работу придется вести в условиях «конспирации».

Раздайте бланки заявлений о вступлении в профсоюз и уплаты членских взносов для распространения среди положительно настроенных работников. (Приложения 1, 2).

Организационное собрание.

Инициативная группа определяет дату, время, место проведения собрания (конференции). Как правило, это нерабочее время, возможно вне предприятия, тем более, если работодатель настроен отрицательно. На собрании должно присутствовать не менее трех человек, но ведь вы уже провели подготовительную работу и уверены, что на собрании будет гораздо больше, уж никак не меньше, чем половина работников. В том случае, если в организации работает большое число работников, или ее структурные подразделения территориально отдалены друг от друга, целесообразно провести конференцию. В этом случае на конференцию приглашаются представители структурных подразделений. Необходимо учесть, что для организационных (учредительных) собрания и конференции понятие кворума не действует. Все участники, автоматически, в соответствии со статьей 19 Федерального закона «Об общественных объединениях»² становятся членами организации. Но так как учреждается первичная организация профсоюза, а работники в соответствии с Уставом вступают в профсоюз, инициативная группа и собирала заранее заявления о вступлении в профсоюз и уплате членских взносов.

Ведут организационное (учредительное) собрание организатор и члены инициативной группы. На собрание можно пригласить работодателя (если он положительно настроен), представителей территориальной организации профсоюза.

Повестка дня первого организационного собрания (конференции):

1. О создании первичной профсоюзной организации

(наименование предприятия, организации)

2. О присоединении к общероссийскому профсоюзу и вхождении в его территориальную организацию.
3. Выборы профсоюзного комитета.
4. Выборы ревизионной комиссии.
5. О правоспособности первичной профсоюзной организации как юридического лица.
6. О порядке уплаты членских профсоюзных взносов.

В соответствии с Уставом профсоюза и законодательством об общественных объединениях и некоммерческих организациях высшим органом профсоюзной организации является собрание членов профсоюза или конференция. Периодичность проведения собраний и конференций определяют Устав профсоюза и Положение о

² Федеральный закон "Об общественных объединениях" № 82-ФЗ от 19 мая 1995 года

первичной профсоюзной организации. В период между собраниями (конференциями) руководство деятельностью профсоюзной организацией осуществляет профсоюзный комитет – выборный профсоюзный орган. Порядок голосования (тайное или открытое) определяет собрание (конференция), подсчет голосов производится по каждой кандидатуре. Избранными считаются те, за кого проголосовали более половины участников собрания (конференции).

Профсоюзная организация считается созданной с момента принятия соответствующего решения.

Если профсоюзная организация многочисленна и желает **пользоваться правами юридического лица**, это означает, что она будет иметь свой расчетный счет в банке, имеет право осуществлять сделки, заключать договоры, приобретать и распоряжаться имуществом, представлять в судах без дополнительной на то доверенности. Но в таком случае возникает обязанность ежеквартально отчитываться в налоговых органах, и во внебюджетных государственных фондах.

Если принимается решение, что профсоюзная организация **не будет пользоваться правами юридического лица** (а это не влечет за собой ограничения в тех правах и функциях, которыми наделены профсоюзы), осуществляется финансовое обслуживание в территориальной организации профсоюза.

Соответствующий орган территориальной организации общероссийского профсоюза, на основании вашего решения, должен принять собственное решение о принятии новой первичной профсоюзной организации на финансовое обслуживание. Причем все операции с финансовыми средствами организации будут производиться только по решениям профсоюзного комитета первичной организации профсоюза.

Законодательство обязывает работодателя, при наличии личных заявлений от членов профсоюза, взимать профсоюзные взносы и перечислять их на счет профсоюза безналичным путем.

Оформление документации

После проведения собрания необходимо оформить протоколы профсоюзного собрания и заседания ревизионной комиссии (Приложения 3, 4). Оформление протоколов и документации это очень важная сторона работы. Протокол организационного (учредительного) собрания подписывается всеми членами президиума, к протоколу прилагается список участников собрания с их данными и личной подписью. Документы о создании организации профсоюза представляются в территориальную организацию профсоюза. Если принято решение, что организация будет пользоваться правами юридического лица, то документы необходимы и для регистрации в органах юстиции, налоговых органах и во внебюджетных фондах.

Антипрофсоюзная деятельность.

На каждом этапе по созданию организации профсоюза и организатор и члены инициативной группы могут столкнуться с антипрофсоюзной деятельностью работодателя. Чем лучше они будут подготовлены, тем менее неожиданной будет для них такая реакция работодателя.

Работодатель, разумеется, имеет неограниченные возможности воздействия на работников, использует их таким образом, чтобы не допустить создание организации профсоюза.

Работодатель и управленческий персонал используют все от «сладких слов и обещаний» до угрозы увольнения работников, реструктуризации и закрытия предприятия.

Примеры «речей» работодателя

1. Конечно, мы можем согласиться с тем, что в нашей организации будет

профсоюз, но нам кажется, что наши работники в состоянии сами свободно решать свою судьбу, никакой профсоюз не может отнять у них это право...

2. *Я уверен, что мы можем решить все проблемы без вмешательства третьей стороны, какой является профсоюз...*

(В том и другом случае работодатель пытается представить профессиональный союз как некую силу, которая будет решать за работников, что и как им делать. Это, безусловно, провокация, так как профессиональные союзы состоят из самих работников и являются самостоятельной общественной организацией, выражающей интересы и волю членов профсоюза).

3. *В прошлом году, без всякого профсоюза, мы осуществили повышение заработной платы, делали мы это и два года назад и три года назад. Это без всяких профсоюзов. Если мы проследим историю нашей фирмы, то увидим, что ежегодно работники получали значительное повышение заработной платы. И профсоюзы здесь не причем ...*

4. *Наша фирма честно относится к своим работникам, постоянно заботится об условиях их труда, им при первой возможности повышается заработная плата...*

(Это ничто иное, как спекуляция. Создание нормальных условий труда работников, оплата их труда это обязанность работодателя, задача профсоюза побуждать работодателя к справедливому распределению прибыли).

5. *Может быть именно потому, что на нашем предприятии прекрасные условия труда и хорошая заработная плата, отдел кадров уже устал отбиваться от желающих у нас работать...*

6. *Сегодня хотелось бы поговорить о последствиях создания на нашем предприятии профсоюза. Я хочу поговорить с вами честно и открыто...*

7. *После появления профсоюза все будет решаться через переговоры. Только через переговоры можно решить вопросы всевозможных выплат, но в результате переговоров могут быть условия труда улучшены, а может быть и нет...*

8. *В газетах вы можете прочитать о забастовках, организованных профсоюзами, но ведь забастовки наносят ущерб предприятию и может так стать, что мы вынуждены будем закрыться, а вы потеряете работу...*

(Скрытая угроза, намек на достаточное количество желающих занять места работников, которых может уволить работодатель, на возможные репрессивные действия в случае создания профсоюза, на волокиту и саботаж во время переговоров и т.п.).

Нейтрализация неблагоприятных условий

Часто работодатели не допускают открытых антипрофсоюзных высказываний. Однако это не означает, что они сторонники профсоюзов. Так как среднее звено руководителей гораздо ближе к работникам, то именно им поручается не допустить создания профсоюза. Управляющим объясняют, что профессиональный союз создаст излишние проблемы и усложнит взаимоотношения с работниками, им придется отчитываться перед профсоюзом о своих действиях, профсоюзные руководители будут указывать им на недостатки в их работе. Поэтому именно менеджмент среднего звена становится, как правило, самым непримиримым противником создания профсоюзной организации. Руководители структурных подразделений наблюдая за работниками, таким образом составляют графики работы, чтобы члены инициативной группы как можно реже общались между собой, они начинают угрожать наиболее активным работникам лишением премии, дополнительных выплат и надбавок, увольнением за невыполнение производственного задания и т.п.

Прямая атака на работодателя или руководителя среднего звена часто не дает

желаемого результата. Игнорирование выпадов работодателя так же может дать отрицательный результат. Организатор должен понимать, что главный механизм, которым пользуется профсоюз в защите прав и интересов работников – социальное партнерство. А значит работать необходимо не только с работниками, но и работодателями и руководителями среднего звена. Они должны понимать, что создание профсоюзной организации может послужить и их интересам.

- Профсоюз вовсе не желает остановки производства, профсоюз за повышение производительности труда, улучшение качества, конкурентоспособности продукции и упрочение положения фирмы на рынке;
- Возможно, региональное законодательство о социальном партнерстве дает некоторые преимущества организациям, имеющим коллективный договор, при получении городского (регионального) заказа;
- Дополнительные выплаты работникам по коллективному договору, находят налоговые послабления в соответствии с Налоговым кодексом и Трудовым кодексом;
- Решения, которые до сих пор вызывали протесты со стороны работников, например размеры премии, надбавок, дополнительных выплат, теперь будут регулироваться в соответствии с коллективным договором, с учетом мнения профсоюзного комитета;
- Повышение заработной платы работникам, дополнительные выплаты отражаются и на заработной плате руководителей среднего звена;
- Профсоюз может быть источником информации о положении дел в организации, отрасли, регионе, которая не всегда поступает к руководителям среднего звена своевременно.

Другими словами, можно уже на ранних этапах начать нейтрализацию руководителей среднего звена. Можно создать ситуацию, когда они будут чувствовать себя в меньшей опасности, так как в организации есть профсоюз. Для работодателя создание профсоюза может служить механизмом создания атмосферы делового сотрудничества на фирме, формирования эффективной организационной культуры, формирования определенных традиций и норм поведения работников в организации.

Провокационные вопросы

Часто, чтобы вызвать недоверие к профессиональному союзу, участники встреч (как руководители, так и работники) могут задавать провокационные вопросы. Организаторам и членам инициативной группы важно научиться спокойно реагировать на подобные выпады, не теряться и держаться с достоинством. Иногда в вопросе якобы содержится ответ не в пользу профсоюза, это надо уметь распознавать, и тут же аргументировано опровергать.

Например, **вопрос:** *Каковы способы действия профсоюзов?*

Ответ: Профсоюз демократическая организация. Основная идея профсоюза объединение работников для совместных действий по улучшению своих условий труда. Если проще, в единстве – сила.

Вопрос: *Кто управляет профсоюзом?*

Ответ: Вы, работники – члены профсоюза управляете профсоюзом. Вы выбираете своих лидеров, вносите предложения в устав профсоюза, вы выбираете делегатов на конференции и съезды. Профсоюз не внешняя сила, вы являетесь его активными членами, и именно вы принимаете решения.

Вопрос: *Каковы профсоюзные взносы и куда они идут? Говорят профсоюзные лидеры ездят за границу?*

Ответ: Профсоюзные взносы составляют 1% от заработной платы. Например, если Ваша зарплата составляет 7000 рублей, то ежемесячный профсоюзный взнос составляет 70 рублей, а за год 840 рублей. Эти деньги нужны для деятельности

профсоюзной организации, для того чтобы вы получали квалифицированную помощь юристов, экономистов, специалистов по охране труда. Да, российские профсоюзы являются членами многих международных профсоюзных объединений. У наших коллег за рубежом есть чему поучиться, они оказывают нам солидарную поддержку, лидерам профсоюзов необходимо обсуждать совместные действия в условиях глобализации капитала.

Вопрос: *Могут ли меня уволить, если я вступлю в профсоюз?*

Ответ: Нет, это будет незаконно. Конституция Российской Федерации гарантирует вам свободу на объединение, в том числе и в профессиональные союзы. Трудовой кодекс запрещает работодателю дискриминацию работников за принадлежность к партиям, религиозные убеждения и профсоюзное членство.

Вопрос: *Что мы будем иметь, если создадим организацию профсоюза?*

Ответ: Прежде всего, у вас будет возможность через своих представителей выражать свое мнение, выдвигать перед работодателем предложения по улучшению ваших условий труда и его оплаты, у вас появится хорошая юридическая поддержка и возможность получения солидарной помощи.

Конечно, невозможно предусмотреть все вопросы, главное, как уже говорилось, надо быть готовыми четко на них ответить. Не давайте обещаний, которые не возможно выполнить и не оправдывайтесь за чужие ошибки.

Отношения со средствами массовой информации

Было бы не плохо установить контакты с средствами массовой информации: официальной газетой субъекта федерации, региональной профсоюзной газетой, телевидением, в том числе кабельным, радио, корпоративными СМИ. Поручите эту работу одному, двум членам инициативной группы, но обязательно координируйте их деятельность.

Познакомьтесь с журналистами. Им, конечно, будут интересны острые материалы, особенно если они об акциях протеста, скандальных нарушениях законодательства, но и информация об успешной работе организации, о развитии социального партнерства может быть небезынтересна. Тон информации будет зависеть от того, как журналист относится к профсоюзам, лично к Вам, членам инициативной группы, верит ли он тому, что вы рассказали. Кстати, для вполне успешной фирмы и ее руководителей нет ничего страшнее антирекламы, и напротив они дорожат материалами, поддерживающими положительный имидж организации. С помощью СМИ можно нейтрализовать работодателя или сделать его сторонником профсоюза.

Несколько советов молодой профсоюзной организации

1. Всегда помните, что работодатель не имеет права вмешиваться в профсоюзную деятельность.
2. Фиксируйте все нарушения ваших прав в письменной форме.
3. Не позволяйте разделять людей!
4. Не верьте слухам, которые распространяют представители работодателя!
5. Не давайте своих коллег в обиду!
6. Не подписывайте документов против себя!
7. Ищите поддержку и солидарность вне своего предприятия, в других профсоюзных организациях!
8. Информировать общественность о нарушениях прав работников и прав профсоюзной организации!
9. Не ведите единоличные войны.
10. Не поддавайтесь на провокации.
11. Не прекращайте профсоюзной деятельности, неуклонно решайте задачи по защите

прав работников.

Аргументы, которые можно использовать в беседе с работодателем

- В нашем субъекте федерации развита система социального партнерства, действует закон "О социальном партнерстве". Профсоюзы выступают как одна из равноправных сторон. На нашем предприятии первичная профсоюзная организация может быть таким же партнером работодателю при заключении коллективного договора. Наличие коллективного договора служит гарантией лояльного отношения к Вам как к предпринимателю со стороны городских органов власти и самоуправления. Кроме того, Налоговый кодекс РФ предполагает возможность снижения налогооблагаемой базы при условии социальных выплат работникам, предусмотренных коллективным договором
- Профсоюзная организация, так же как и Вы, работодатель, заинтересована в стабильной работе предприятия, в выпуске качественной и конкурентно способной продукции. Мы можем гарантировать социальный мир на предприятии при условии выполнения коллективного договора.
- Профсоюзная организация, так же как и Вы, работодатель, заинтересована в повышении квалификации работников предприятия, в выполнении ими правил внутреннего распорядка, Устава предприятия. При условии выполнения коллективного договора профсоюзная организация готова контролировать соблюдение трудовой дисциплины.
- Профсоюзная организация одной из своих задач ставит регулирование социально-трудовых отношений. При условии выполнения коллективного договора Мы готовы взять на себя вопросы урегулирования трудовых споров, рассмотрения социальных проблем работников.

Надеемся, что Вы воспользуетесь рекомендациями в работе по вовлечению работников в профсоюз и созданию новых организаций профсоюза.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

В территориальную организацию

*наименование профессионального союза
от*

Фамилия, имя, отчество, должность, организация

Заявление.

Прошу принять меня в профсоюз _____

наименование профсоюза.

Дата

Подпись

P.S. Образец заявления для членов инициативной группы, после организационного собрания и создания первичной профсоюзной организации, заявление пишется в первичную профсоюзную организацию

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Директору _____
(Наименование предприятия)

(Фамилия, имя, отчество)

Председателю профсоюзного
комитета _____
(наименование предприятия)

(Фамилия, имя, отчество)

От _____
(Фамилия, имя, отчество, должность)

Заявление

Прошу ежемесячно удерживать и перечислять из моей заработной платы денежные средства в размере 1%, предназначенные для уплаты членского профсоюзного взноса, на расчетный счет профсоюзной организации

Дата

Подпись

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

ПРОТОКОЛ

организационного профсоюзного собрания (конференции)

(наименование организации, предприятия)

Дата

(место проведения)

Присутствует _____ чел. (Список прилагается)

Председатель
собрания
(конференции)

(Ф.И.О.)

Секретарь собрания
(конференции)

(Ф.И.О.)

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1) О создании первичной профсоюзной организации

(наименование предприятия, организации с указанием принадлежности к общероссийскому профсоюзу)

2) Выборы председателя первичной организации профсоюза

3) Выборы профсоюзного комитета.

4) Выборы ревизионной комиссии.

5) О правоспособности первичной профсоюзной организации как юридического лица.

6) О порядке уплаты членских профсоюзных взносов.

I. По первому вопросу

Слушали: о создании первичной профсоюзной организации

(наименование предприятия, организации с указанием принадлежности к общероссийскому профсоюзу)

С информацией по данному вопросу выступил председатель оргкомитета (инициативной группы) _____

(Ф. и. о.)

Краткое содержание. (Информация прилагается).

В обсуждении приняли участие:

- 1.
- 2.
3. Ф. И. О., должность. Краткое выступление (или предложение о создании первичной организации).

Постановили:

1. Создать первичную профсоюзную организацию _____

(наименование предприятия, организации)

в составе территориальной организации (соответствующего общероссийского профсоюза).

(наименование)

2. Обратиться в территориальный профорган соответствующего профсоюза с просьбой о принятии на профсоюзное обслуживание.

В деятельности первичной профсоюзной организации руководствоваться Уставом профсоюза

(наименование)

(Устав прилагается) и Общим положением о первичной профсоюзной организации данного профсоюза (Положение прилагается).

Постановление принято единогласно (или большинством голосов)

«За» _____
(кол-во)«Против» _____ «Воздержались» _____
(кол-во) (кол-во)

II. По второму вопросу:

Слушали: о выборах председателя первичной организации профсоюза.

Предложена (ы) кандидатура (ы) _____ (Ф.И.О., должность) _____

1-й вариант (открытое голосование):

В результате персонального обсуждения предложено избрать председателем первичной организации профсоюза: _____

Результаты голосования:

«За» _____ «Против» _____ «Воздержались» _____
(кол-во) (кол-во) (кол-во)*2-й вариант (тайное голосование):*

В этом случае избирается счетная комиссия, утверждается протокол счетной

комиссии об избрании председателя счетной комиссии, готовятся бюллетени для тайного голосования.

Слушали: Об избрании счетной комиссии.

Постановили:

Избрать счетную комиссию из ____ человек в следующем составе:

1. _____ . «За» ____ «Против» _____ «Воздержались» _____ .
(кол-во) (кол-во) (кол-во)
2. _____ . «За» ____ «Против» _____ «Воздержались» _____ .
(кол-во) (кол-во) (кол-во)
3. _____ . «За» ____ «Против» _____ «Воздержались» _____ .
(кол-во) (кол-во) (кол-во)

Слушали: _____ о распределении обязанностей между членами счетной комиссии.

Постановили: Протокол № 1 заседания счетной комиссии об распределении обязанностей между членами счетной комиссии принять к сведению.

Слушали об избрании председателя первичной организации профсоюза:

В бюллетени для голосования были внесены следующие кандидатуры:

1. _____
2. _____

В результате голосования за 1. _____ проголосовали

«За» _____ чел. «Против» _____ чел. «Воздержались» _____ чел.

За 2. _____ проголосовали

«За» _____ чел. «Против» _____ чел. «Воздержались» _____ чел.

Председателем первичной организации профсоюза избран _____

III. По третьему вопросу:

Слушали: о выборах профсоюзного комитета.

Поступили предложения избрать профсоюзный комитет в количестве _____ человек (количественный состав утверждается голосованием принимающих участие в собрании). Персонально в состав профкома были выдвинуты следующие кандидатуры:

1. _____ .
2. _____ .
3. _____ .

1-й вариант (открытое голосование)

В результате персонального обсуждения в состав профкома рекомендованы следующие товарищи:

1. _____ .
2. _____ .
3. _____ .

В результате голосования в состав профкома избраны:

1. _____ . «За» ____ «Против» ____ «Воздержались» _____ .
(кол-во) (кол-во) (кол-во)
2. _____ . «За» ____ «Против» ____ «Воздержались» _____ .
(кол-во) (кол-во) (кол-во)
3. _____ . «За» ____ «Против» ____ «Воздержались» _____ .
(кол-во) (кол-во) (кол-во)

Постановили:

Избрать профсоюзный комитет в составе:

1. _____.
2. _____.
3. _____.

Принято единогласно (или большинством голосов)

2-й вариант (тайное голосование)

Слушали: Сообщение председателя счетной комиссии об итогах выборов профсоюзного комитета.

Постановили: Протокол № 2 заседания счетной комиссии о результатах тайного голосования по выборам профсоюзного комитета утвердить.

В результате тайного голосования в состав профкома избраны:

1. _____.
2. _____.
3. _____.

Принято единогласно (или большинством голосов).

IV. По четвертому вопросу:

Слушали: о выборах ревизионной комиссии.

Поступили предложения избрать ревизионную комиссию в количестве _____ человек.

Персонально в состав ревизионной комиссии выдвинуты следующие кандидатуры:

1. _____.
2. _____.
3. _____.

Постановили: избрать ревизионную комиссию в составе:

1. _____.
2. _____.
3. _____.

Результаты голосования

«За» _____ «Против» _____ «Воздержались» _____.
(кол-во) (кол-во) (кол-во)

V. Слушали: О правоспособности первичной профсоюзной организации _____ как юридического лица.

(наименование)

1-ый вариант.

Постановили: Считать необходимым наличие права юридического лица для первичной профсоюзной организации

(наименование)

Поручить профсоюзному комитету направить определенные законодательством документы для государственной регистрации первичной профсоюзной организации

(наименование)

Результаты голосования:

«За» _____ «Против» _____ «Воздержались» _____.
(кол-во) (кол-во) (кол-во)

2-ой вариант.

Постановили: Считать необязательным наличие права юридического лица для первичной профсоюзной организации

(наименование)

Обратиться в территориальный профорган соответствующего профсоюза с просьбой о принятии на финансовое обслуживание данной первичной профсоюзной организации.

Результаты голосования

«За» _____ «Против» _____ «Воздержались» _____.
(кол-во) (кол-во) (кол-во)

VI. Слушали: О порядке уплаты членских профсоюзных взносов.

Постановили: Установить безналичный порядок уплаты членских профсоюзных взносов.

Результаты голосования

«За» _____ «Против» _____ «Воздержались» _____.
(кол-во) (кол-во) (кол-во)

Председатель собрания

(конференции)

(подпись)

Расшифровка подписи

Секретарь собрания

(конференции):

(подпись)

Расшифровка подписи

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

**ПРОТОКОЛ № 1
 заседания ревизионной комиссии профсоюзной организации**

(наименование первичной профсоюзной организации)

Дата

Присутствовали:

Члены ревизионной комиссии: _____

Приглашенные: _____

Председательствовал _____

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Выборы председателя ревизионной комиссии профсоюзной организации.
2. Выборы секретаря ревизионной комиссии профсоюзной организации.

1. СЛУШАЛИ: (Ф.И.О.) _____

об избрании председателя ревизионной комиссии профсоюзной
 организации _____.

ПОСТАНОВИЛИ:

Избрать председателем ревизионной комиссии профсоюзной организации (Ф.И.О.) _____

Результаты голосования

«За» _____ «Против» _____ «Воздержались» _____
(кол-во) (кол-во) (кол-во)

2.. СЛУШАЛИ: (Ф.И.О.) _____

об избрании секретаря ревизионной комиссии профсоюзной организации _____

ПОСТАНОВИЛИ:

Избрать секретарем ревизионной комиссии профсоюзной организации (Ф.И.О.) _____

Результаты голосования

"За" _____ "Против" _____ "Воздержались" _____
(кол-во) (кол-во) (кол-во)

Председатель ревизионной комиссии (подпись) Расшифровка подписи

Секретарь ревизионной комиссии (подпись) Расшифровка подписи

**Извлечение
из Федерального закона от 24 июля 2007 г. №209-ФЗ
«О развитии малого и среднего
предпринимательства в Российской Федерации»**

Статья 4. Категории субъектов малого и среднего предпринимательства

1. К субъектам малого и среднего предпринимательства относятся внесенные в единый государственный реестр юридических лиц потребительские кооперативы и коммерческие организации (за исключением государственных и муниципальных унитарных предприятий), а также физические лица, внесенные в единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица (далее - индивидуальные предприниматели), крестьянские (фермерские) хозяйства, соответствующие следующим условиям:

1) для юридических лиц - суммарная доля участия Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, иностранных юридических лиц, иностранных граждан, общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов в уставном (складочном) капитале (паевом фонде) указанных юридических лиц не должна превышать двадцать пять процентов (за исключением активов акционерных инвестиционных фондов и закрытых паевых инвестиционных фондов), доля участия, принадлежащая одному или нескольким юридическим лицам, не являющимся субъектами малого и среднего предпринимательства, не должна превышать двадцать пять процентов;

2) средняя численность работников за предшествующий календарный год не должна превышать следующие предельные значения средней численности работников для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства:

а) от ста одного до двухсот пятидесяти человек включительно для средних предприятий;

б) до ста человек включительно для малых предприятий; среди малых предприятий выделяются микропредприятия - до пятнадцати человек;

При подготовке данного руководства использовались методические материалы, размещенные на Интернет-сайте ФНПР.

Ответственный за выпуск: организационный отдел Чувашрессовпрофа
(тел. 63-20-67,63-00-76).

Тираж - 200 экз.