

МЕТОДОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В ПРОИЗВОДСТВЕННОМ КООПЕРАТИВЕ

Разработчик: компания «БИЗНЕС СТАНДАРТ»
г. Ижевск, 18 марта 2017 г.

Методология организации труда в производственном кооперативе представлена в трех основных аспектах. Во-первых, организация труда как структура. Она определенным образом располагает, соединяет моменты труда (орудия труда, предметы труда и сам труд). Во-вторых, организация труда как динамическая система, т.е. система, находящаяся в процессе непрерывного изменения, совершенствования отдельных ее элементов, и, в-третьих, — как система регулирования, потому что подразумевает направления воздействия на моменты труда.

Закономерности организации труда тесно связаны с объективными экономическими и естественными законами, являются их продолжением.

Социально-экономические основы опираются на экономические законы и категории, предусматривающие экономию времени в результате осуществления конкретных мер, перемену труда, стимулирование труда работников, обеспечение им рациональных условий труда и быта.

Технико-технологические основы предусматривают внедрение новейшей техники и технологий.

Правовые основы предусматривают совокупность государственных законов, правовых норм и правил, регулирующих вопросы деятельности производственного кооператива.

Психофизиологические основы базируются на том, что любое мероприятие по организации труда должно оцениваться с точки зрения того, какое влияние оно оказывает на организм человека, в какой мере способствует сохранению его здоровья, повышению жизнедеятельности.



ВВЕДЕНИЕ

Персонал - единственный из всех факторов производства, несущий в себе творческую составляющую, способный обеспечить компании конкурентные преимущества. Специалист - главный, самый дорогой и самый ценный фактор производства, ключевой ресурс экономики, движущая сила научно-технического прогресса, инноваций и высоких технологий.

В современных условиях успех любой компании во многом зависит от эффективности управления трудовыми ресурсами. При этом одной из главных задач компании является привлечение и сохранение нужных специалистов.

В условиях конкурентной борьбы работодателей за хорошего специалиста найти и удержать нужного сотрудника непросто. Являясь носителем профессиональных навыков и знаний, он более независим, сам решает, где и как реализовать свой интеллектуальный капитал и более требователен к условиям работодателя.

В настоящее время в используемых организационно-правовых формах организаций нет эффективной системы материального стимулирования труда. Размеры основного заработка, премий, доплат, надбавок и других видов доходов слабо зависят от результатов труда работников, а также результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Заработная плата, которая является основной частью совокупного дохода работника, за последние годы в значительной мере утратила свою стимулирующую роль. Методы начисления зарплаты не соответствуют принципам справедливости и не способствуют повышению качества продукции, экономии ресурсов, максимальной реализации потенциальных физических и интеллектуальных способностей работника.

Заработная плата в настоящее время реагирует в большей мере на динамику цен и меньше связана с экономическими показателями организации. В значительной мере падает стимулирующая роль доходов работников в результате негативных последствий, связанных с инфляцией, ростом цен на товары и услуги, а также несовершенством финансово-кредитной и налоговой систем.

Существующая налоговая и административная нагрузка на бизнес в России достаточно велика. Многие предприниматели не видят источников для формирования прибыли при полной уплате налогов. Ситуацию усугубляет обязанность исчисления и уплаты страховых взносов с заработной платы сотрудников.

Как показывает практика, только лишь вознаграждения за труд без участия сотрудников в управлении процессами и распределении прибыли, часто не достаточно для раскрытия их полного потенциала и вовлеченности в достижение глобальных целей современной компании.

Вместе с тем, в применяемых организационно-правовых формах организаций, с целью исключения различных рисков, в том числе захвата организации недружественными лицами, собственник бизнеса, как правило, не допускает трудовой коллектив к управлению организацией и распределению прибыли.

В последнее время производственный кооператив довольно часто применяют как инструмент для мотивации сотрудников с целью вовлечения их в производственный процесс, повышения их заинтересованности в производительности труда, качестве продукции, экономии ресурсов, а так же повышения их социальной защищенности.

В мире кооперативы занимаются промышленным производством, торговлей, сельским хозяйством, банковской, издательской, туристической и просветительской деятельностью, оказывают разного рода социальные услуги. Суммарно они объединяют на планете более одного миллиарда человек. Ежегодный доход 300 крупнейших кооперативов мира превышает 1,6 трлн. долларов США.

Кооперативы вносят значительный вклад в национальные экономики. В отдельных видах производства их доля является доминирующей: в Кении это 90% рынка хлопка и 70% рынка кофе; в Норвегии – 96% сырого молока и 80% рынка лесоматериалов; в Маврикии – 70% рынка свежих овощей; в Словении – 79% рынка животноводства. В США торговый оборот кооперативов переваливает за 650 млрд долларов, во Франции – 280 млрд евро.

Руководствуясь лозунгом «Кооперативные предприятия строят лучший мир» ООН обозначила три основные задачи. Во-первых, это повышение осведомлённости населения планеты о преимуществах кооперативных форм хозяйствования. Во-вторых, содействие росту числа кооперативов среди отдельных лиц и организаций. И в-третьих, поощрение на международном уровне правительств и регулирующих органов на разработку политики, законов и положений, способствующих росту кооперативов.

Когда-то распространенные в России повсеместно, кооперативы у нас сегодня оказались несправедливо забытыми. Отсутствие практики их применения, лишает современную компанию ресурсов заложенных в кооперативе для увеличения прибыли.

Кооператив соединяет в себе такой объем возможностей реализации прав, свобод и интересов граждан, какой несвойственен более ни одной организационно-правовой форме предпринимательства.

Основным конкурентным преимуществом производственных кооперативов является коллективный труд с абсолютно прозрачной бухгалтерией и низкими накладными расходами. Это, в свою очередь, даёт возможность производить товары и услуги высокого качества по более низкой цене.



ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КООПЕРАТИВ

Производственным кооперативом (артелью) в соответствии со ст. 106.1 ГК РФ и ст. 1 Федерального закона от 08.05.96 № 41-ФЗ «О производственных кооперативах» (далее – Закон № 41-ФЗ) признается добровольное объединение граждан на основе членства для совместной производственной или иной хозяйственной деятельности, основанной на личном трудовом и ином участии и объединении его членами (участниками) имущественных паевых взносов.

Учредительным документом кооператива может быть предусмотрено участие в его деятельности юридических лиц. Кооператив является юридическим лицом - коммерческой организацией. (ст. 1 Закона № 41-ФЗ).

Сфера деятельности производственных кооперативов законом не ограничена. Закон регулирует отношения, «возникающие при деятельности кооперативов, осуществляющих производство, переработку, сбыт промышленной и иной продукции, торговлю, строительство, бытовое и иные виды обслуживания, добычу полезных ископаемых, других природных ресурсов, сбор и переработку вторичного сырья, проведение научно-исследовательских, проектно-конструкторских работ, а также оказывающих медицинские, правовые, маркетинговые и другие не запрещенные законом виды услуг.» (ст. 2 Закона № 41-ФЗ)

Кооператив образуется исключительно по решению его учредителей. Число членов кооператива не может быть менее чем пять человек. Членами (участниками) кооператива могут быть граждане Российской Федерации, иностранные граждане, лица без гражданства. Юридическое лицо участвует в деятельности кооператива через своего представителя в соответствии с уставом кооператива. (ст. 4 Закона № 41-ФЗ).

Устав производственного кооператива должен содержать условие о характере и порядке трудового участия его членов в деятельности кооператива и их ответственности за нарушение обязательства по личному трудовому участию (ст. 108 ГК РФ). Прибыль такого кооператива распределяется между его членами в соответствии с их трудовым участием, если иной порядок не предусмотрен законом и уставом кооператива (ст. 109 ГК РФ).

Максимальное число членов кооператива законодательно не установлено. «Членами кооператива могут быть внесшие установленный уставом кооператива паевой взнос граждане Российской Федерации, достигшие возраста шестнадцати лет.» (ст. 7 Закона № 41-ФЗ) Члены кооператива несут субсидиарную ответственность по его обязательствам в порядке, предусмотренном его уставом.(ст. 13 Закона № 41-ФЗ)

В соответствии с действующим законодательством, организационно-правовая форма кооператива позволяет существенно сократить страховые взносы, применить пониженные ставки при налогообложении, что существенно снижает стоимость трудовых ресурсов для собственников бизнеса и часто ниже, чем стоимость их собственного персонала.

Кооператив обеспечивает своим пайщикам:

- право на труд, свободу выбора деятельности и профессии (ст. 37 Конституции РФ), трудовое участие на основе членства;
- право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской деятельности. (ст. 34 Конституции РФ);
- право иметь имущество в собственности, владеть, пользоваться и распоряжаться им как единолично, так и совместно с другими лицами. (ст. 35 Конституции РФ).
- распределение прибыли основанное на принципах справедливости в соответствии с личным трудовым участием пайщика;
- равенство прав пайщиков независимо от размера пая (один член - один голос);
- формирование органов управления только из числа пайщиков на основе выборности и самоуправления;

- добровольность вступления и выхода из кооператива;
- социальные гарантии, в том числе пенсионное и медицинское страхование.

Используя отношения с производственным кооперативом собственник бизнеса решает сразу несколько задач:

- повышение конкурентоспособности компании, экономия ресурсов и увеличение прибыли, повышение качества выпускаемой продукции, работ, услуг.
- повышение управляемости компании, сокращение непрофильных функций;
- привлечение необходимых трудовых ресурсов только на время реализации проекта без оформления трудовых отношений со специалистами и их последствий;
- снижение вмешательства государственных органов контроля в деятельность организации.

При этом в компании:

- снижаются издержки, связанные с содержанием трудовых ресурсов, организацией рабочих мест, а так же связанные с обеспечением работы бухгалтерии и кадровой службы вследствие передачи части их функций в кооператив;
- юридическая и налоговая ответственность, связанная с трудовыми отношениями переходит в кооператив, снижаются риски, связанные с охраной труда, трудовыми спорами, забастовками, претензиями трудовой инспекции, миграционных служб, ФНС;
- прекращаются проверки трудовой инспекции, прокуратуры - нормы трудового кодекса на кооператив не распространяются;
- исчезают серые схемы оплаты труда: зарплаты «в конвертах», «фирмы-однодневки», необходимость ведения двойной бухгалтерии, вся деятельность компании легализуется и становится прозрачной;
- у всех членов кооператива занятых трудом в компании появляется заинтересованность в результатах своей деятельности, повышается их производительность, соблюдаются социальные гарантии и полностью легализуются доходы;
- освобождаются ресурсы для созидательных проектов, и развития бизнеса.



УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ КООПЕРАТИВОМ

Субъектами правоотношений внутри кооператива являются члены кооператива и наемные работники кооператива. Наемные работники в кооперативе не обладают правом голоса члена кооператива. «Каждый член кооператива независимо от размера его пая имеет при принятии решений общим собранием членом кооператива один голос» (абз. 3 п. 2 ст. 15 Закона N 41-ФЗ). Это является одним из самых существенных отличий производственных кооперативов от обществ с ограниченной ответственностью.

Высшим органом управления кооперативом является общее собрание членом кооператива. К исключительной компетенции общего собрания членом кооператива относится:

- изменение устава кооператива;
- образование наблюдательного совета и прекращение полномочий его членом, а также образование и прекращение полномочий исполнительных органов кооператива, если это право по уставу кооператива не передано его наблюдательному совету;
- прием и исключение членом кооператива;
- утверждение годовых отчетов и бухгалтерских балансов кооператива, распределение прибыли и убытков;
- решение о реорганизации и ликвидации кооператива.

Вопросы, отнесенные к исключительной компетенции общего собрания или наблюдательного совета кооператива, не могут быть переданы ими на решение исполнительных органов кооператива.

В кооперативе с числом членом более пятидесяти может быть создан наблюдательный совет, который осуществляет контроль за деятельностью исполнительных органов кооператива.

Исполнительными органами кооператива являются правление и (или) его председатель. Они осуществляют текущее руководство за деятельностью кооператива и подотчетны наблюдательному совету и общему собранию членом кооператива.

Членами наблюдательного совета и правления кооператива, а также председателем кооператива могут быть только члены кооператива. Член кооператива не может одновременно быть членом наблюдательного совета и членом правления либо председателем кооператива.

«Число членом кооператива, внесших паевой взнос... не принимающих личного трудового участия в его деятельности, не может превышать двадцать пять процентов числа членом кооператива, принимающих личное трудовое участие в его деятельности» (п. 2 ст. 7 Федерального закона от 8 мая 1996 г. N 41-ФЗ).

На председателя кооператива, членом правления кооператива, членом наблюдательного совета кооператива и членом ревизионной комиссии (ревизора) кооператива дисциплинарные взыскания налагаются общим собранием членом кооператива, а на других его должностных лиц – исполнительным органом в соответствии с уставом кооператива. Дисциплинарная ответственность наемных работников кооператива согласно ст. 6 и 192 ТК РФ определяется исключительно федеральным законом.

»Решение об исключении члена кооператива принимается двумя третями голосов присутствующих на общем собрании членом кооператива» (абз. 5 п. 2 ст. 15 Закона N 41-ФЗ).

Обеспечение соблюдения и охраны прав пайщиков, наемных работников, защиты имущественных интересов и деловой репутации кооператива осуществляется в соответствии с положением о разрешении споров и конфликтных ситуаций.



ИМУЩЕСТВО ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КООПЕРАТИВА

Кооператив вправе иметь в собственности любое имущество, за исключением имущества, отнесенного законодательством Российской Федерации к федеральной, иной государственной или муниципальной собственности.

Имущество кооператива образуется за счет паевых взносов членов кооператива, предусмотренных его уставом, прибыли от собственной деятельности, кредитов, имущества, переданного в дар физическими и юридическими лицами, иных допускаемых законодательством источников.

Имущество, находящееся в собственности кооператива, делится на паи его членов в соответствии с уставом кооператива. Пай состоит из паевого взноса члена кооператива и соответствующей части чистых активов кооператива (за исключением неделимого фонда). Состав и порядок определения размера пая члена кооператива определяются уставом кооператива.

Член кооператива вправе передать свой пай или его часть другому члену кооператива, если иное не предусмотрено уставом кооператива. Передача пая влечет за собой прекращение членства в кооперативе. Передача пая (его части) гражданину, не являющемуся членом кооператива, допускается лишь с согласия кооператива. В этом случае гражданин, приобретший пай (его часть), принимается в члены кооператива. Члены кооператива пользуются преимущественным правом покупки такого пая (его части). Передача пая (его части) осуществляется в порядке, предусмотренном уставом кооператива.

Член кооператива может на договорных началах передавать принадлежащие ему материальные ценности и иные средства кооперативу. Выход или исключение из кооператива не являются основанием для одностороннего прекращения или изменения взаимоотношений члена кооператива и кооператива по поводу переданного имущества, если иное не предусмотрено соглашением сторон.

Кооператив не вправе выпускать акции.

Паевым взносом члена кооператива могут быть деньги, ценные бумаги, иное имущество, в том числе имущественные права, а также иные объекты гражданских прав. Земельные участки и другие природные ресурсы могут быть паевым взносом в той мере, в какой их оборот допускается законами о земле и природных ресурсах.

Оценка паевого взноса проводится при образовании кооператива по взаимной договоренности членов кооператива на основе сложившихся на рынке цен, а при вступлении в кооператив новых членов комиссией, назначаемой правлением кооператива. Оценка паевого взноса, превышающего двести пятьдесят установленных федеральным законом минимальных размеров оплаты труда, должна быть произведена независимым оценщиком.

Размер паевого взноса устанавливается уставом кооператива. Уставом кооператива должна быть предусмотрена ответственность члена кооператива за нарушение им обязательства по внесению паевого взноса.

Паевые взносы образуют паевой фонд кооператива. Паевой фонд кооператива определяет минимальный размер имущества кооператива, гарантирующего интересы его кредиторов. Паевой фонд должен быть полностью сформирован в течение первого года деятельности кооператива.

Общее собрание членов кооператива обязано объявить об уменьшении размера паевого фонда кооператива, если по окончании второго или каждого последующего года стоимость чистых активов окажется меньше стоимости паевого фонда кооператива, и зарегистрировать это уменьшение в установленном порядке.

Стоимость чистых активов кооператива определяется по данным бухгалтерского учета в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Уставом кооператива может быть установлено, что определенная часть принадлежащего кооперативу имущества составляет неделимый фонд кооператива, используемый в целях, определяемых уставом кооператива. Решение об образовании неделимого фонда кооператива принимается по единогласному решению членов кооператива, если уставом кооператива не предусмотрено иное.

Имущество, составляющее неделимый фонд кооператива, не включается в паи членов кооператива. На указанное имущество не может быть обращено взыскание по личным долгам члена кооператива.

Уставом кооператива могут быть предусмотрены иные образуемые кооперативом фонды.



ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА В ПРОИЗВОДСТВЕННОМ КООПЕРАТИВЕ

Организация труда – это система рационального взаимодействия членов кооператива со средствами производства и друг с другом, основанная на утвержденных общим собранием кооператива правилах, направленная на достижение социально-экономических результатов.

В зависимости от специфики бизнеса органы управления производственным кооперативом определяют следующие направления организации труда:

1. Разработка и внедрение рациональных форм разделения и кооперации труда:

- технологическое разделение труда;
- функциональное разделение труда;
- профессионально-квалификационное;
- операционное;
- по отношению к собственности;
- кооперация труда;
- внедрение коллективных форм труда (бригады, команды);
- совмещение профессий и функций;
- многостаночное обслуживание.

2. Подготовка и повышение квалификации кадров:

- внедрение профессиональных стандартов, оценка специалистов;
- организация системы непрерывного обучения персонала;
- подготовка кадров;
- повышение квалификации работников;
- производственный инструктаж;
- обучение в форме наставничества (коучинг);
- создание системы информатизации персонала;
- разработка и совершенствование системы мотивации и стимулирования (к труду и обучению).

3. Организация и обслуживание рабочих мест.

Организация рабочих мест:

- по уровню механизации;
- степени специализации;
- количеству исполнителей;
- количеству обслуживаемого оборудования;
- пространственному расположению;
- типу производства.

Оснащение:

- оборудование основное и вспомогательное;
- технологическая оснастка;
- инструмент;
- организационная оснастка;
- информационно-технологическое;
- средства связи и сигнализация;
- мебель рабочая.

Планировка рабочего места:

- обеспечение безопасной работы исполнителя и защита его от вредных воздействий окружающей среды;
- соблюдение эстетических норм и норм по технике безопасности;
- рациональное размещение всех средств оснащения на рабочем месте;
- рациональная рабочая зона;
- удобная поза исполнителя.

Функции обслуживания рабочих мест:

- производственно-подготовительная;
- транспортная;

- контрольная;
- ремонтная;
- энергетическая;
- инструментальная (информационно-технологическая);
- наладочная;
- хозяйственная;
- строительная;
- информатизация.

4. Охрана труда:

- формирование фондов кооператива, для обеспечения деятельности по охране труда;
- разработка мер по технике безопасности и экологической безопасности;
- обеспечение индивидуальными и коллективными средствами защиты;
- аттестация рабочих мест;
- создание системы оповещения об угрозах;
- составление карты рисков;
- обеспечение санитарно-гигиенических условий, психофизиологических, эстетических условий;
- формирование графиков работы;
- составление и контроль исполнения внутрисменного режима труда и отдыха.

5. Обеспечение социальных гарантий:

- формирование фондов кооператива, для обеспечения социальной деятельности;
- социальное и пенсионное страхование;
- добровольное медицинское обслуживание;
- дополнительные социальные услуги для членов кооператива и их семей.

6. Совершенствование нормирования труда и системы оплаты труда:

- расширение сферы нормирования;
- повышение качества норм;
- разработка регламентов, совершенствование системы оплаты труда и мотивации.

7. Администрирование деятельности трудового коллектива и структурных подразделений:

- обеспечение оперативного и бухгалтерского учета, делопроизводства,
- юридическое сопровождение деятельности;
- организация рациональных информационных потоков на основе документооборота по вертикали и горизонтали;
- использование ИТ и ИС;
- разработка шаблонов и унификация форм документов.

8. Обеспечение информационной безопасности

- организация технической и технологической оснащённости;
- разработка системы доступа к информации и определение прав работы с ней;
- разработка системы санкций за преднамеренное нарушение информационной безопасности.

9. Повышение дисциплины труда, развитие творческой активности трудящихся:

- обеспечение технологической, производственной, трудовой дисциплины;
- обеспечение творческого отношения к труду;
- повышение ответственности за результаты труда;
- развитие рационализации и изобретательства;
- развитие товарищеской взаимопомощи;
- разработка системы поощрения и санкций за нарушение дисциплины, причинение вреда;
- разработка регламентов для разрешения конфликтов;
- совершенствование кооперативной культуры.

Наибольший социально-экономический эффект от совершенствования организации труда в кооперативе обеспечивается лишь при комплексном внедрении направлений с учетом технико-технологических факторов, организацией производства и управления.

Поскольку рациональная организация труда предполагает разработку методов выполнения всех видов работ, в том числе и управленческих, она тесно связана и с организацией управления кооперативом. От того, какая в кооперативе принята структура управления, зависит содержание труда членов кооператива, его разделение и кооперация.



ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ПРОИЗВОДСТВЕННОМ КООПЕРАТИВЕ

Трудовые отношения членов кооператива регулируются Законом N 41-ФЗ и уставом кооператива, а наемных работников - законодательством о труде Российской Федерации.

Учитывая, что предметом трудового права являются трудовые отношения с участием работников и работодателей (ст. 1, 11, 15, 16 и другие ТК РФ), нормы трудового законодательства по общему правилу и в полном объеме на членов производственных кооперативов не распространяются.

Исходя из структуры отношений, составляющих предмет трудового права (ст. 1 ТК РФ), субъектного состава и признаков трудового отношения, регулируемого нормами трудового права (ст. 15, 20 ТК РФ), социальные связи, возникающие при применении труда члена кооператива, не определяются понятием «трудовые отношения». Однако, разграничивая отношения по существу, кооперативное законодательство не отличается чистотой используемой терминологии и зачастую оперирует теми же категориями, что и нормы ТК РФ.

Производственный кооператив, как и любое иное юридическое лицо, согласно ст. 20 ТК РФ признается работодателем в отношении лиц, не являющихся членами данного кооператива (наемные работники).

Мнение, что член производственного кооператива может быть принят в этот кооператив еще и по трудовому договору, является ошибочным, хотя оно встречается и в судебной практике, и в практике государственного надзора в сфере труда, и в некоторых официальных комментариях к закону (письмо ФСС России от 29.09.04 № 02-18/06-6549).

Согласно ст. 19 Закона N 41-ФЗ документом о трудовой деятельности члена кооператива является его трудовая книжка. Время работы в кооперативе включается в трудовой стаж, в трудовой книжке делается запись о членстве в кооперативе. Поскольку у гражданина – члена кооператива должна быть одна трудовая книжка, находящаяся в одном кооперативе (по основному месту работы), гражданин может быть членом только одного производственного кооператива, членство в другом производственном кооперативе исключается. Таким образом, российское законодательство не предусматривает «совместительства» члена одного производственного кооператива в другом.

Продолжительность и распорядок рабочего дня в кооперативе, порядок предоставления выходных дней, отпусков, в т. ч. дополнительных, а также другие условия труда определяются правилами внутреннего распорядка кооператива.

Согласно ст. 19 Закона N 41-ФЗ документом о трудовой деятельности члена кооператива является его трудовая книжка. Время работы в кооперативе включается в трудовой стаж, в трудовой книжке делается запись о членстве в кооперативе.

Член производственного кооператива по существующим правилам не может уволиться по собственному желанию и не может быть уволен по инициативе работодателя, поскольку он не заключал трудовой договор с кооперативом. Прекращение членства в производственном кооперативе ныне является прекращением права на труд в кооперативе и обязанности трудиться в кооперативном хозяйстве. При этом бывший член кооператива может стать работником этой организации, заключив с ней трудовой договор.

Члены производственного кооператива и их наследники имеют преимущественное право на получение работы в кооперативе в соответствии со своей специальностью и квалификацией.

Членов кооператива можно разделить на две группы:

Первая - принимающие личное трудовое участие в деятельности кооператива;

Вторая - не принимающие личное трудовое участие в деятельности кооператива (вкладчики, инвесторы). Их количество не должно превышать 25 % числа членов кооператива, входящих в первую группу. В том числе члены производственного кооператива - юридические лица.

Закон ограничивает число наемных работников в кооперативе. В соответствии со ст. 21 Закона о производственных кооперативах средняя за отчетный период численность наемных работников в кооперативе не должна превышать 30% численности членов кооператива. Предусмотренные ограничения не распространяются на работы, выполняемые по заключенным кооперативом с гражданами договорам подряда и иным договорам, регулируемым гражданским законодательством, а также на сезонные работы.

Член кооператива вносит в виде вклада в том числе способность к труду. В следствии этого нет необходимости заключать с членом кооператива трудовой договор. Отношения с кооперативом (например порядок вступления и выхода из кооператива, порядок распределения прибыли и т.д.) регулируются законом, уставом кооператива и правилами внутреннего распорядка кооператива, а не трудовым договором (ст.19, 20 Закона N 41-ФЗ).

Члены кооператива, не заключившие трудовой договор с кооперативом, но принимающие личное трудовое участие в деятельности кооператива в силу своего членства, не учитываются при определении средней списочной численности сотрудников кооператива (п.п.3 п. 80 Приказ Росстата от 24.10.2011 №435 (ред. от 20.11.2012) «Об утверждении Указаний по заполнению форм федерального статистического наблюдения...».) Данная норма способствует соблюдению ограничения по предельной численности сотрудников для применения УСН (100 человек) при фактическом задействовании в производственном процессе более крупного числа лиц, поскольку члены кооператива при исчислении предельной численности не учитываются.



ВЫПЛАТЫ И НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ В ПРОИЗВОДСТВЕННОМ КООПЕРАТИВЕ

Кооператив самостоятельно определяет формы и системы оплаты труда его членов и наемных работников» (п. 1 ст. 19 Закона N 41-ФЗ).

Размер оплаты труда определяется в зависимости от личного трудового участия и доходов кооператива. Помимо оплаты труда, член такого кооператива получает кооперативные выплаты в порядке и в сроки, предусмотренные уставом кооператива.

«Члены кооператива, принимающие личное трудовое участие в деятельности кооператива, имеют... право получать плату за свой труд в денежной и (или) натуральной формах" (п. 1 ст. 8 Закона N 41-ФЗ).

Закон очень точно вводит понятие «плата за свой труд». Почему существует плата за труд? Да потому, что существуют члены производственного кооператива, не принимающие личного трудового участия в его деятельности, и, соответственно, есть доход члена производственного кооператива как плата за труд, и есть доход члена ПК как распределенная прибыль, и эти доходы необходимо четко разграничить.

«Прибыль кооператива распределяется между его членами в соответствии с их личным трудовым и (или) иным участием, размером паевого взноса, а между членами кооператива, не принимающими личного трудового участия в деятельности кооператива, соответственно размеру их паевого взноса. По решению общего собрания членов кооператива часть прибыли кооператива может распределяться между его наемными работниками» (п. 1 ст. 12 Закона N 41-ФЗ).

Прибыль, распределяемая между членами кооператива, не перестанет быть распределяемой прибылью, если это распределение назвать выплатой - Федеральный закон N 212-ФЗ оперирует понятием «выплата», - поэтому этой выплатой может быть «плата за труд», а может быть «распределенная прибыль», но ни в коем случае нельзя путать эти два понятия или объединять их в одно, поскольку это будет нарушать ст. ст. 8 и 12 Закона N 41-ФЗ.

Следует обратить особое внимание (чтобы не смешивать понятия) на то, что необходимо четко разграничивать понятие «выплаты» с позиции оплаты труда и «выплаты» с позиции распределения прибыли в производственных кооперативах. Если этого не сделать, может сложиться ситуация, что распределение прибыли в производственном кооперативе по трудовому участию станет невозможным, поскольку кто-то может посчитать, что раз распределение прибыли осуществляется по трудовому участию, то с этих сумм необходимо платить страховые взносы по общей ставке 30%. Но это не так, что следует из Федерального закона N 212-ФЗ и законов об обязательном социальном страховании.

В соответствии с ч. 1 ст. 7 Закона 212-ФЗ «О страховых взносах в пенсионный фонд, фонд социального страхования, федеральный фонд обязательного медицинского страхования» выплаты, предусмотренные ст.12 Закона N 41-ФЗ не подпадают под понятие «выплаты и иные вознаграждения, начисляемые... в пользу физических лиц в рамках трудовых отношений и гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг» и, соответственно, страховыми взносами не облагаются.

По Закону N 41-ФЗ минимальное количество членов производственного кооператива с личным трудовым участием должно составлять не менее 75% от общего числа членов. Если распределяемую среди них прибыль обложить страховыми взносами, то это уже не будет прибылью, это будет заработной платой (премиями и другими аналогичными выплатами), и, таким образом, получится, что члены производственного кооператива с трудовым участием смогут получать только заработную плату или премии и т.д. (все, что облагается страховыми взносами) и не смогут получать распределенную прибыль аналогично учредителям Обществ без дополнительных страховых нагрузок. Это, в свою очередь, будет являться нарушением п. 1 ст. 34 Конституции РФ и п. 1 ст. 2 ГК РФ, т.к. в этом случае будет ограничено право на

извлечение прибыли гражданами (членами производственного кооператива с личным трудовым участием) от экономической или от предпринимательской деятельности, а если член производственного кооператива не может извлекать прибыль - это уже не является предпринимательской деятельностью, и, таким образом, будет нарушена Конституция РФ и подорвана вся система предпринимательской кооперации в стране.

Возможно, контролирующие органы будут против и в этом случае существует риск обложения всей распределенной прибыли страховыми взносами. Один юрист из солидного издания высказал именно такое мнение, а разъяснений и судебной практики по этому поводу нет.

Существует Письмо Минздравсоцразвития России (уполномоченное Постановлением Правительства РФ от 14.09.2009 N 731 давать официальные разъяснения норм Закона N 212-ФЗ), в котором даются разъяснения в части уплаты страховых взносов, в т.ч. в производственном кооперативе: "В ряде случаев застрахованные физические лица могут выполнять в организации трудовую функцию и получать плату за работу без заключения с ними трудовых или гражданско-правовых договоров на выполнение работ, оказание услуг (например... члены производственных кооперативов)" (Письмо Минздравсоцразвития России от 11 февраля 2010 г. N 286-19). Но хочу отметить, что это разъяснение касается кооперативов, где осуществляется плата за работу, поэтому оно не опровергает нашего утверждения, что с распределения прибыли в кооперативе, в котором членам кооператива не платят за труд, страховые взносы не уплачиваются.

В случае если в штате кооператива кроме членов производственного кооператива есть наемные работники, эта конструкция не сработает: «Члены кооператива, принимающие личное трудовое участие в его деятельности, подлежат социальному и обязательному медицинскому страхованию и социальному обеспечению наравне с наемными работниками кооператива...» (п. 3 ст. 19 Закона № 41-ФЗ). Членов кооператива с личным трудовым участием в этом случае придется страховать в размерах оплаты труда наемных работников по штатному расписанию, но не в размерах распределенной прибыли. Отсутствие наемных работников и штатного расписания дает возможность членам производственного кооператива не подпадать под действие этого пункта. Производить плату за труд членам в кооперативе или нет, должны решать сами кооператоры. Рекомендовано в кооперативе осуществлять плату за труд членам с личным трудовым участием, хотя бы в каких-то минимальных размерах.

Законодатель определил редкую форму взаимоотношений членов производственного кооператива, при которых плата за труд не осуществляется, поскольку плата за труд не является обязательной в силу Закона: «Члены кооператива, принимающие личное трудовое участие в деятельности кооператива, имеют право получать плату за свой труд в денежной и (или) натуральной формах" (п. 1 ст. 8 Закона N 41-ФЗ). То есть члены производственного кооператива имеют право получать плату за труд, но Закон не обязывает производить плату за труд членам производственного кооператива. В этом случае все выплаты членам производственного кооператива в соответствии с их личным трудовым участием будут осуществляться, только при распределении прибыли и только после уплаты налогов и иных обязательных платежей.

Законодатель дал возможность членам производственного кооператива с личным трудовым участием самим решать, платить страховые взносы или нет, поскольку в производственном кооперативе основная масса работников - это его члены с личным трудовым участием (наемных работников в кооперативе может быть не более 30% от общего числа членов) и они являются одновременно и «пайщиками», и «работниками» и им дано право самостоятельно определять, хотят они себе как «работнику» создавать социальные гарантии на будущее или нет или хотят получать деньги в качестве распределенной прибыли.

Поскольку уплата основных налогов и авансовых платежей по налогам предусмотрена раз в квартал, то и распределять эти доходы необходимо раз в квартал, хотя кооператив в отличие от Обществ не имеет ограничений в периодичности учредительских выплат, и эти выплаты можно осуществлять раз в месяц или в неделю и т.д. (в Законе нет ограничений сроков

распределения прибыли: сроки таких выплат устанавливаются уставом кооператива, иными нормативными актами).

Вместе с этим, в соответствии с пп. 4 п. 1 ст. 2 Закона N 255-ФЗ обязательному социальному страхованию подлежат граждане Российской Федерации... члены производственного кооператива, принимающие личное трудовое участие в его деятельности". Соответственно данные выплаты подлежат обложению страховыми взносами по ставке 2.9%.

Поскольку весь доход членов производственного кооператива будет проводиться только как учредительские выплаты, а плата за труд членам кооператива с личным трудовым участием будет отсутствовать (членам кооператива может выплачиваться плата за труд, а может и не выплачиваться, это прописывается в Уставе), и учитывая то, что основная численность в кооперативе - это его члены или могут быть только его члены (если в кооперативе отсутствуют наемные работники), можно страховые взносы свести к 2,9% взносов в ФСС.

Производственный кооператив самостоятельно устанавливает для своих членов виды дисциплинарной ответственности.

Все указанные выплаты членам кооператива и наемным работникам облагаются НДФЛ по ставке 13%.

В производственном кооперативе целесообразно применять специальный режим УСН (Доходы) при которой все доходы кооператива облагаются по ставке 6%.



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ В КООПЕРАТИВЕ

Научно-технический прогресс, развитие производств и технологий, а также изменяющийся рынок труда требуют постоянного развития профессиональных навыков и компетенций работника. Квалификационные справочники, в свою очередь, постепенно устаревают: либо в них вообще нет новых профессий, либо их описание не соответствует действительности.

Именно этим и обусловлена потребность изменения действующей системы квалификаций, а точнее, замена Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) системой профессиональных стандартов.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Профессиональный стандарт является основой для установления конкретных требований при выполнении трудовой функции работника с учетом специфики деятельности организации.

В настоящее время положения соответствующих профессиональных стандартов учитываются при формировании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования. Таким образом решается проблема, когда выпускник учебного заведения обладает одними профессиональными навыками, а работодателю требуются совсем другие.

В соответствии с гл. 31 ТК РФ, Федеральным законом от 02.05.2015 N 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» с 01.07.2016 г. для многих работодателей применение профстандартов стало обязательным.

1 января 2017 года вступил в силу Федеральный закон «О независимой оценке квалификации». Специальные положения в отношении проведения данной профессиональной процедуры предусмотрены и Трудовым кодексом РФ.

В связи с тем, что в соответствии с Законом N 41-ФЗ нормы трудового законодательства по общему правилу и в полном объеме на членов производственных кооперативов не распространяются, применение профстандартов для производственных кооперативов не обязательно.

При этом, внедрение профессиональных стандартов и оценки специалистов в соответствии с требованиями законодательства позволит кооперативу:

- повысить управляемость кооперативом, упростить принципы разделения труда;
- сделать предъявляемые требования к компетенции специалистов понятными как для работодателя, так и самого специалиста;
- снизить затраты на оценку специалистов;
- формировать кадровый потенциал.



БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО В КООПЕРАТИВЕ

Бережливое производство, Lean-менеджмент - система организации производства, направленная на непрерывное совершенствование деятельности кооператива и достижение его долгосрочной конкурентоспособности.

Мировой опыт показывает следующие результаты внедрения инструментов бережливого производства:

- Рост производительности труда на 35-70%;
- Сокращение времени производственного цикла на 25-90%;
- Сокращение брака на 58-99%;
- Рост качества продукции на 40%;
- Увеличение времени работы оборудования в исправном состоянии до 98,87%;
- Высвобождение производственных площадей на 25-50%.

В любой системе, во всех процессах - от производства и сборки до гостиничного бизнеса, здравоохранения, транспорта и социальных служб - существуют скрытые потери. Эти потери увеличивают издержки производства, не добавляя потребительской ценности, необходимой заказчику. Потери также увеличивают срок окупаемости инвестиций и ведут к снижению мотивации сотрудников.

Необходимо регулярно проводить работу по оценке деятельности членов кооператива, определению и устранению таких потерь по стандартам бережливого производства.

Следует отметить, что идеи «бережливого производства» впервые были сформулированы и внедрены Генри Фордом. Но эти идеи носили характер разрозненных мероприятий и не затрагивали само мировоззрение работников. Было создано поточное, малозатратное производство, и автомобиль марки Форд-Т, не имел конкурентов в мире, по цене, качеству, уровню обслуживания.

Но идеи Генри Форда не получили широкого распространения, так как экономика страны развивалась динамично, рынок был закрыт для других государств, существовали возможности для экстенсивного развития.

Япония таких возможностей не имела, и поэтому сразу пошла по пути рационального использования ресурсов, устранения всех видов потерь, повышения инициативности и ответственности работников, постоянного систематического улучшения качества и процедур. Центром разработки и внедрения принципов и методов «бережливого производства» стала автомобильная компания Тойота, заимствовавшая всё лучшее из производственных систем компаний всего мира. Уже к 80 году Япония не только восстановила экономику, и создала самую эффективную производственную систему в мире, но и начала активную экспансию в другие страны.

В России бережливое производство следует внедрять по следующим причинам:

- высокая себестоимость продукции;
- низкое качество продукции;
- устаревшие технологии;
- устаревшее оборудование;
- высокая энергоёмкость;
- нарушение сроков поставок;
- нехватка квалифицированного персонала;
- высокая конкуренция на рынке.

Именно инструменты бережливого производства позволяют решать эти и другие проблемы.

В бережливом производстве важно внимание и заинтересованность органов управления кооперативом. Lean – это тип мышления. Опыт внедрения бережливого производства в России и в развитых странах имеет одну важную особенность. На российских предприятиях большое значение уделяется инструментам бережливого производства, в зарубежных организациях – формированию идеологии бережливого производства, корпоративной культуре управления.

Инструменты бережливого производства без идеологии не работают. Первичными являются вопросы мышления и внедрения рацпредложений. Нужно создать корпоративную культуру, которая бы способствовала внедрению этой системы. Корпоративная культура в свою очередь всегда основывается на поведении руководителя и его команды. А поступки вытекают из помыслов, о которых важно знать. Поэтому паровоз - правильное мышление, а потом уже выстраиваются вагоны - определенные инструменты Lean.

Что касается образа действий органов управления кооперативом, то в системе бережливого производства необходимо направить усилия на поиск причины проблем, а не на наказание работника. Важно понять, почему случился провал, с чем связана ошибка? Инструменты бережливого производства сами по себе просты, но их применение требует усилий.

Следуя философии компании Toyota, Lean – это наука, которая заставляет нас выдвигать гипотезу, проверять ее, искать подтверждение ей. По всем направлениям: безопасность, качество, затраты – главным фактором успеха будут корпоративная культура и поведение руководителя. Невозможно быстро изменить его мышление (Toyota делает это более 60 лет). Но если показать работникам новый подход, помочь им в выборе инструмента, то они увидят сами все преимущества такой работы.

Бережливое производство основывается на системе 5С – система наведения порядка, чистоты, укрепления дисциплины, повышения производительности и создания безопасных условий труда, с участием всего персонала.

Данная система позволяет практически без затрат не только наводить порядок на предприятии (повышать производительность, сокращать потери, снижать уровень брака и травматизма), но и создавать необходимые стартовые условия для реализации сложных и дорогостоящих производственных и организационных инноваций, обеспечивать их высокую эффективность за счет радикального изменения сознания работников, их отношения к своему делу.

5С - Пять взаимосвязанных принципов организации рабочего места, обеспечивающих визуальный контроль и бережливое производство. Японское название каждого из этих принципов начинается с буквы «С»:

Сейри: отделить нужные предметы - инструменты, детали, материалы, документы - от ненужных, с тем чтобы убрать последние.

Сейтон: аккуратно расположить то, что осталось: поместить каждый предмет на свое место.

Сейсо: поддерживать чистоту.

Сейкецу: соблюдать аккуратность за счет регулярного выполнения первых трех С.

Сицукэ: придерживаться дисциплины, обеспечивающей выполнение первых четырех С.

Наиболее активно среди российских предприятий внедряет систему бережливого производства акционерное общество «КАМАЗ». Успехи грандиозные. На каждый рубль затрат получается более ста рублей прибыли, но ведь этих успехов можно достигнуть только за счёт массового вовлечения в процессы улучшений всего персонала как производственного, так и управленческого. Прежде чем вовлечь, надо обучить персонал, а обучить весь персонал можно только без отрыва от производства. Время на обучение в период кризиса может найти практически каждое предприятие без нарушения ритма производства.

Показатели ОАО КАМАЗ за период с 2006 г. до октября 2011 г:

Обучено принципам и методам бережливого производства 100% персонала, чел. 88 131

Подготовлено специалистов по развитию «Производственной системы «КАМАЗ», чел. 619

Подано кайдзен–предложений 388 995

Внедрено кайдзен–предложений 313 435

Открыто проектов 10 612

Внедрено проектов 7 509

Охвачено системой 5С рабочих мест 35 452

Стандартизировано операций 2 528

Визуализировано операций 2 673

Высвобождено площадей, кв.м 363 988

Высвобождено оборудования, ед. 4 479

Создано эталонных участков 106

Получен экономический эффект, млрд. руб. 14,7

Более двадцати лет назад английский авторитет в области менеджмента РэгРеванс говорил, что, если скорость обучения компании меньше скорости внешних изменений, процветание такой компании невозможно. Ускоренное обучение очень важно для выживания бизнеса, для приобретения гибкости и адаптируемости. Бизнесу требуются разносторонние работники, и при этом особенно ценятся люди, которые учатся на протяжении всей жизни. Быстрое обучение нужно для того, чтобы просто выжить.

Ни одно предприятие, будь то совместное или российское, выпускающее конечную продукцию или являющееся поставщиком, какой бы поддержкой оно не пользовалось, не сможет выжить без эффективного управления процессами, без постоянной работы над снижением потерь.

Процесс обучения отражается на количестве рацпредложений. Для решения этой задачи на предприятиях Японии практически весь персонал обучен принципам и инструментам бережливого производства и принимает активное участие в постоянных улучшениях процессов. Например, на «Хонде» в среднем каждый рабочий даёт одно предложение в неделю, на «Тойоте» - 15 предложений в год. Чтобы достичь такой активности на наших предприятиях нам надо ещё очень много работать и самое главное учиться.

Применение принципов и методов бережливого производства, умелое использование его инструментов обеспечит конкурентоспособность в любой сфере бизнеса, умелое применение принципов и методов бережливого производства позволит значительно увеличить конкурентоспособность кооператива в любой сфере бизнеса.

