

НА КОНФЕРЕНЦИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ЗАО МОФ «ПАРИЖСКАЯ КОММУНА»



игры а вечером возвратились в Москву. Поездка удалась, и по многочисленным просьбам, мы взяли путевку на 1 июля 2012 года в «Бухту радости» на 150 человек. Это позволит пригласить с собой в поездку и наших коллег из дочерних предприятий, ведь совместный отдых сплачивает людей.

К сожалению, провести у нас в библиотеке шахматный турнир не удалось, так как выяснилось, что шахматистов мало, а много любителей шашек и домино. Подумаем, может, получится провести турнир по настольным играм.

Во всех мероприятиях, проводимых на фабрике, активное участие принимают и наши неработающие ветераны войны и труда, состоящие на учете в организации ветеранов фабрики. Коллективным договором были предусмотрены 500 тысяч рублей для выплаты материальной помощи неработающим ветеранам. В 2011 году 472 ветерана получили материальную помощь на сумму 548 тысяч 850 руб. На 2012 год запланировано направить на эти цели 500 тыс. рублей. Кроме этого, на мероприятия, посвященные 50-летию образования ветеранской организации фабрики и 70-летию битвы под Москвой, было израсходовано 212 тысяч рублей.

Все пласты жизни нашего коллектива находят свое отражение на страницах нашей актуальной, интересной и любимой читателями газеты «Коммунаронец». В 2011 году было выпущено 15 номеров газеты «Коммунаронец», то есть на 3 номера больше. В канун 90-летия фабрики особую актуальность приобрела рубрика «История далекая и близкая», на страницах газеты много внимания было уделено заслуженным людям, занесенным в Книгу Почета. В популярной странице «Это наша с тобой биография...» появилось несколько специальных выпусков о трудовых династиях. Например, о том, как газосварщику и активисту Павлюку Виктору Алексеевичу пришел на смену в профессии и общественной работе зять – Хлыбов Владимир, и привел на фабрику своего брата Валерия. Очень уместна непосредственно перед 90-летием была публикация о династии Тимошиных-Клиновых, основоположницей ее с

довоенного времени была активная общественница и передовая пошивщица Тимошина Ульяна Пантелеевна, ее дочь Людмила Александровна недавно отметила 50-летие своего трудового стажа. На «Парижской коммуне» трудится ее сын Роман Валерьевич. Общий фабричный стаж семьи приближается к 115 годам.

Из многочисленной династии Марковских ныне работает внучка основателя династии Марковская Нина Викторовна и зять Евстюшкин Михаил Анатольевич.

Фонд нашей фабричной библиотеки насчитывает почти 50 тысяч экземпляров художественной, детской, научно-технической и научно-популярной литературы. Он постоянно увеличивается, в 2011 году он пополнился 57 новыми книгами по художественной, детской и научной тематике. Все книжные новинки, поступающие в библиотеку, выставлены на отдельном столе.

Этим фондом активно пользуются 185 читателей: работники нашей фабрики, неработающие ветераны, арендаторы. Ежедневно библиотеку посещают в среднем 20 читателей.

В помещении библиотеки оформлены книжно-иллюстративные выставки: «След в истории», посвященная 90-летию фабрики; «Дорога в космос», посвященная 50-летию полета в космос Ю.А. Гагарина; «Время и судьбы великих писателей, посвященная 300-летию великого ученого и писателя М.В. Ломоносова, «Не отдадим Москву» - к 70-летию битвы под Москвой. Кроме того, в помещении библиотеки была развернута выставка детского рисунка, посвященная этой дате. В настоящее время здесь представлены рисунки работников фабрики к 90-летию фабрики. Среди них есть работы юных художников, как постоянно участвующих в наших конкурсах Коровякова Димы, Краснослободцева Ивана, Соколовой Валерии, Петровой Ксении, Апурина Анатолия, так и новичков Гусева Валентина, Медведева Ильи и других.

В помощь руководителям и специалистам выделена подборка новой технической литературы и периодических изданий, которые все время обновляются.

Товарищи делегаты! В нашем

коллективном договоре предусмотрены и различные выплаты социального характера.

Продолжает работать наш детский городок «Заря», основанный в 1948 году. Стоимость путевки для детей наших работников составляла 10% от полной стоимости 22 050 рублей. Всего за лето в лагере отдохнул 1821 ребенок, из них всего 13 детей наших работников.

Конечно, это пока мало, но радует то, что в семьях наших работников детей становится больше. В настоящее время 16 мам находятся в декретном отпуске и отпуске по уходу за ребенком. Очень приятно отметить, что большинство наших мам после декрета и последующего отпуска по уходу за ребенком возвращаются работать на фабрику. С начала года в семьях нескольких наших работников произошло радостное событие – рождение детей. Появилось даже две двойни: у бухгалтера-операциониста Надежды Сергеевны Гридасовой из финансовой службы родились мальчики Тихон и Трофим, у заместителя генерального директора «Паркомторга первого» Сергея Сергеевича Ключина - девочки.

В дни новогодних школьных каникул работники фабрики посещают со своими детьми разнообразными елками: Кремлевскую посетили 22 школьника и 38 дошкольников со своими родителями, 7 детей работников Донской обувной фабрики; елку в Мэрии посетили 35 детей. Спектакли государственного театра кукол «Жар-птица» посетили 17 детей вместе с родителями.

Девятый год подряд для детей работников группы предприятий и подшефных приобретаются новогодние подарки. 2011 году 1036 подарков с работы родителей получили дети: «Парижской коммуны», Тульской, Донской, Калязинской обувных фабрик, Надежды, подшефного детского дома и дети хора и церковно-приходской школы Храма Святой Троицы в Кожевниках. На эти цели было затрачено 305 тысяч 620 рублей.

Товарищи делегаты! В социальном пакете выплата каждому работнику, уходящему в отпуск, предусмотрена дополнительная выплата. В 2011 году на эти цели было выплачено 4 млн. 828 тысяч рублей, на 2012 год запланировано выплатить 5 млн. 000 тысяч рублей. Работникам, ушедшим на государственную пенсию в 2011 году, было выплачено 227 тысяч рублей, на 2012 года на эти цели запланировано направить 1 млн. 441 тысячу руб.

В связи с юбилейными датами в жизни работников в 2011 году было выплачено 522 тысячи рублей, на 2012 год на выплаты юбилярам запланировано направить 440 тыс. руб. Двое наших работников: ведущий инженер отдела управления и развития имущественного комплекса Клинова Людмила Александровна и работник АХО Васильева Валентина Ивановна были премированы в связи с 50-летием трудового стажа на нашей фабрике.

Кроме радостных событий в жизни каждого человека бывают и пе-

чальные. В связи со смертью близких, в 2011 работникам фабрики и родственникам бывших работников было выплачено 572 тысячи рублей.

На нашем предприятии за отчетный период ни одна социальная выплата, заложенная в нашем главном документе – коллективном договоре, не была сокращена, отменена или сделана не в срок.

Хочется сказать несколько слов о нашем социальном пакете, сумма которого ежегодно вырастает в денежном выражении. В 2011 году она составила 49 тыс. 200 руб. на 1 работающего. В новом коллективном договоре в приложении № 38 можно увидеть постатейно, что включает в себя социальный пакет.

Работа над созданием единых социальных стандартов во всех

предприятиях нашего холдинга приносит свои плоды. В 2011 году был разработан и стал действовать коллективный договор Торгового дома, сейчас завершается работа по составлению коллективного договора с ООО «Паркомторг первый».

Товарищи делегаты! Вам представлен отчет о выполнении коллективного договора в 2011 году. В результате плодотворной работы двухсторонней комиссии, был разработан проект коллективного договора на 2012-2015 годы, который был роздан в коллективы цехов, отделов и служб для ознакомления.

На сегодняшней конференции мы должны принять коллективный договор на 2012-2015 годы. Благодарю за внимание.

ВЫСТУПЛЕНИЯ В ПРЕНИЯХ



Начальник службы управления персоналом
Г.А. КОШЕЛОВА

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ – НАШЕ НЕОСПОРИМОЕ ПРЕИМУЩЕСТВО

Мне, как человеку, с одной стороны, давно работающему в нашем коллективе, с другой – новому в системе управления персоналом, хочется поделиться своими мыслями уже в качестве руководителя кадровой службы.

В условиях жесточайшей конкуренции и перенасыщения рынка мы должны четко понимать свое место в сфере экономики: обувная отрасль очень затратная, думать о серьезных приростах было бы обманчиво, нам сложно конкурировать в своих зарплатных предложениях с такими отраслями, как энергетика, транспорт, добывающая промышленность. Мы должны реально осознавать, что можем рассчитывать только на прибыль, которую заработали. Но у нас есть неоспоримое преимущество: наши традиции высоких социальных стандартов, социальный пакет, который гарантирует помощь в серьезных жизненных ситуациях. Именно в этом наша конкурентоспособность. Социальные гарантии предприятия зачастую являются мотивирующими при принятии решения о трудоустройстве.

В 2011 году нами проведена большая работа по подбору персонала совместно с кадровыми агентствами Москвы и регионов. Работа с кадровым агентством «Интерперсонал» выявила следующее: за 2011 год было трудоустроено 5 рабочих, и только двое из них остались в коллективе. Мы могли бы найти этих сотрудников и без привлечения кадровых агентств, силами нашей службы, но их предложение ограничено или просто нет на рынке.

На самом деле при дефиците специалистов этой категории в нашем коллективе есть рабочие, имеющие опыт работы в производстве, социально активные, победители конкурсов профессионального мастерства, конкурсов «Менеджер года». Именно этот потенциал мы должны использовать по выдвинутому на вакантные должности. Есть яркие примеры такого опыта только в течение послед-

них 8 месяцев: Соколов Анатолий из цеха № 5 переведен в производственный отдел на должность инженера, Челябинка Ирина из рабочих цеха № 4 - в цех № 5 на должность мастера, Кузьмида Иван – из рабочих электроучастка – на должность ведущего инженера отдела главного энергетика.

Еще один немаловажный момент: трудно искать, привлекать, но еще труднее удержать. Поэтому сегодня необходимо использовать формы адаптации сотрудников. Основная цель этой работы – привести в соответствие личные знания, опыт и ценности работника с ценностями и традициями организации. Наша совместная задача – создать благоприятный климат для вновь принятых сотрудников, помочь им максимально быстро адаптироваться. Ведь у нас на предприятии есть и институт наставничества, и все резервы для введения в должность начинающего специалиста.

При подборе персонала не всегда соблюдается процедура обратной связи от руководителя структурного подразделения в части сроков по рассмотрению предложенных резюме. В результате затягивания с ответом мы теряем специалиста, который, возможно, нам необходим, и плюс все это негативным образом сказывается на имидже предприятия.

Хотелось бы коснуться темы отпусков. У нас сложилась не очень приятная ситуация с использованием ежегодных отпусков. У сотрудников на сегодняшний день накопилось 4200 дней неиспользованного отпуска, что равно тому, если бы 150 человек целый год не были в отпуске. Компетентно заявляю о том, что нет никаких объективных причин для этого. Отмечу три момента: *Первое*. Это здоровье сотрудников. *Второе*. Сотрудник не использует компенсационные выплаты к отпуску, закрепленные в коллективном договоре. *Третье*. Теряется возможность использовать ситуацию для формирования кадрового резерва.

Ошибочно мнение, что это работа только службы управления персоналом. Это – наша совместная работа непосредственно с руководителем подразделения. Кадровый резерв – это сотрудники на местах. Конечно, каждому руководителю удобно, когда все на месте. Но сотрудники могут проявить себя именно при реальном замещении должности.

И в заключение. Идеологией работы с персоналом должен быть девиз: «производительность – от человека, качество товаров и услуг – от человека». Только плодотворная совместная деятельность коллектива гарантирует успех организации.

Предлагаю признать работу администрации и профсоюзного комитета по выполнению коллективного договора удовлетворительной. Акт проверки утвердить.

