Социальный форум, посвященный 300–летию основания г.Омска

ИНФОРМАЦИОННЫЕ МАТЕРИАЛЫ

КРУГЛОГО СТОЛА

«Развитие социального партнерства как основа повышения уровня жизни человека труда: опыт промышленных предприятий»

21 июля 2016 год

ПРОГРАММА КРУГЛОГО СТОЛА

«РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА КАК ОСНОВА ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА ТРУДА: ОПЫТ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ»

в рамках социального форума, посвященного 300-летию основания г. Омска

21 июля 2016 г. Дом союзов, актовый зал

09.00 час. (пр. Карла Маркса, 4, каб. 370)

09.00 – 09.10 - вступительное слово Председателя Федерации омских профсоюзов **Моисеенко Сергея Владимировича**.

09.10 – 09.15 - выступление с приветственным словом заместителя Председателя Правительства Омской области **Вижевитовой Татьяны Анатольевны.**

09.15 – 09.20 - выступление с приветственным словом Мэра города Омска **Двораковского Вячеслава Викторовича.**

09.20 – 09.25 - выступление с приветственным словом президента Регионального объединения работодателей Омской области **Березовского Владимира Александровича**.

09.25 – 09.35 - выступление с докладом председателя первичной профсоюзной организации работников ФГУП ПО «Полет» **Алексеева Владимира Константиновича.**

09.35 – 09.43 - выступление с докладом генерального директора АО «Газпромнефть-ОНПЗ» **Белявского Олега Германовича.**

09.43 – 09.50 - выступление с докладом председателя первичной профсоюзной организации работников АО «Газпромнефть-ОНПЗ» **Донских Николая Ивановича.**

09.50 – 09.58 - выступление с докладом председателя первичной профсоюзной организации работников АО «ОмПО «Иртыш» **Лисициной Надежды Александровны.**

09.58 – 10.08 - выступление с докладом генерального директора АО «Высокие Технологии» **Шишкина Дмитрия Сергеевича.**

10.08 – 10.18 - выступление с докладом председателя первичной профсоюзной организации АО «Высокие Технологии» **Шилкиной Клавдии Гавриловны.**

10.18 – 10.30 - награждение благодарственными письмами за развитие социального партнерства и в связи с 300-летием основания города Омска. *Награждение проводят Мэр города Омска В.В. Двораковский, президент Регионального объединения работодателей Омской области В.А Березовский, Председатель ФОП С.В. Моисеенко.*

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО

ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ОМСКОГО ОБЛАСТНОГО СОЮЗА ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ «ФЕДЕРАЦИЯ ОМСКИХ ПРОФСОЮЗОВ» С.В. МОИСЕЕНКО

НА КРУГЛОМ СТОЛЕ «РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА КАК ОСНОВА ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА ТРУДА: ОПЫТ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ»

Уважаемые коллеги!

Я рад приветствовать Вас на круглом столе «Развитие социального партнерства как основа повышения уровня жизни человека труда: опыт промышленных предприятий». Сегодняшняя встреча пройдет в рамках социального форума, посвященного 300-летию основания г. Омска. Именно этот юбилей определяет позитивный настрой сегодняшнего диалога, так как положительные примеры социального партнерства, которые мы рассмотрим на круглом столе закладывают основу дальнейшего социально-экономического развития родного города и благополучия омичей.

Особую значимость развития социального партнерства сегодня определяет социально-экономическое положение в стране и регионе. Лишь общими усилиями власти, профессиональных союзов и союза работодателей можно сохранить достойную заработную плату трудящимся, создать безопасные условия труда, обеспечить соблюдение правовых гарантий работников, решить многие другие социальные и экономические проблемы.

При этом социальное партнерство в России находится на стадии своего становления, организационного и правового оформления, осознания его сути всеми тремя сторонами – профсоюзами, работодателями и представителями власти. Сегодня происходит понимание важности воссоздания и реформирования профсоюзных организаций, создание союзов и объединений работодателей.

Именно социальное партнерство, основанное на постоянном диалоге между профсоюзами, работодателями и государством, способно повысить уровень социальной защищенности трудящихся, дать импульс развитию экономики, обеспечить социальную стабильность и общественное согласие.

Выполняя постановления VII отчетно-выборной конференции, Федерация омских профсоюзов проводит работу по развитию и совершенствованию системы социального партнерства как системы цивилизованных отношений между властью, работодателями и представителями трудящихся. Пример тому - Омская областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

Соглашения, коллективные договоры являются главными инструментами защитных функций профсоюзов. В настоящее время в регионе действуют: Соглашение о социальном партнерстве на 2016-2018 годы между Правительством Омской области, ФОП, Региональным объединением работодателей Омской области; Территориальное соглашение о регулировании социально-трудовых отношений на территории города Омска на 2016-2018 годы; 50 региональных и

территориальных отраслевых соглашений, 32 территориальных соглашения о социальном партнерстве между координационными советами профсоюзов муниципальных районов области, администрациями районов и районными объединениями работодателей, 2183 коллективных договора.

Социальное партнерство в России имеет серьезную законодательную базу, которая вместе с тем требует дальнейшего развития и совершенствования. Несмотря на наличие целого ряда федеральных законов, касающихся проблем социального партнерства, многие принципиальные вопросы не имеют четкого правового решения. Основной правовой акт, регулирующий социальное партнерство в России - II раздел Трудового кодекса РФ в ряде своих положений имеет неточности и внутренние противоречия. Повышение эффективности социального партнерства должно строиться на основе дальнейшего совершенствования его законодательной базы, обеспечения более полной законодательной основы социального партнерства, обязанностей и прав трех ее сторон. При этом на сегодняшний день в Омской области нет закона о социальном партнерстве, предусматривающего четкий механизм распространения действия региональных соглашений на всех или большинство работодателей по принципу «не отказался мотивированно в установленный срок - следовательно, присоединился» и законодательно закрепляющих обязательность исполнения решений трехсторонних комиссий всеми сторонами, что снижает эффективность социального партнерства на региональном уровне.

В рамках социального партнерства представители Федерации омских профсоюзов и ее членских организаций принимают активное участие в работе комитетов и комиссий Законодательного собрания Омской области и Омского городского совета.

Сегодня идет предвыборная компания. 18 сентября 2016 года нам предстоит избирать депутатов Законодательного Собрания Омской области. Мы поддерживаем кандидатов от профсоюзов, наших социальных партнеров – работодателей, в том числе и присутствующих на нашем круглом столе и надеемся с их помощью на принятие закона Омской области о социальном партнерстве.

Уважаемые коллеги, сегодня наша встреча посвящена обмену опытом социальных партнеров на примере омских промышленных предприятий. У каждой стороны свои интересы, реализацию которых необходимо согласовывать, балансировать мирным законным путем. Социальный диалог происходит тогда, когда разные социальные группы стремятся понять друг друга, услышать, что хочет и может другая сторона, участвующая в диалоге. А социальное партнерство - это взаимодействие групп людей, ведущих общее дело на основе договора о том, как вести это дело и как распределять результаты труда. Именно такой позиции придерживаются участники нашего круглого стола – социальные партнеры предприятий АО «Высокие Технологии», АО «Газпромнефть-ОНПЗ», ФГУП ПО «Полет», АО «ОмПО «Иртыш». Мы предлагаем по итогам выступлений участников круглого стола «Развитие социального партнерства как основа повышения уровня жизни человека труда: опыт промышленных предприятий» принять резолюцию и направить всем социальным партнерам.

Председатель
Федерации омских профсоюзов
С.В. МОИСЕЕНКО

О ПРОИЗВОДСТВЕННОМ СОРЕВНОВАНИИ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА НА ПРОИЗВОДСТВЕННОМ ОБЪЕДИНЕНИИ «ПОЛЁТ»

Социальное партнёрство (несмотря на то, что молодо, как принято считать) имеет свою уже многолетнюю историю на нашем предприятии, что в первую очередь в процессе становления и развития позволило ему стать системой.

На своём локальном уровне (в РФ установлена пятиуровневая система) мы устанавливали и развивали многие свои, присущие только нам, основы регулирования социально-трудовых отношений работников и администрации с учётом особенностей предприятия всегда в соответствии с трудовым законодательством РФ (Приложение №1).

Опыт социального партнёрства на заводе показал нам, что участие в нем:

- экономит время на решение проблем, связанных с неудовлетворенностью работников условиями труда, повышением производительности труда, качества продукции и как следствие увеличение прибыли;
- повышает заинтересованность работников в конструктивном и взаимовыгодном сотрудничестве с работодателем;
- и что это наиболее оптимальный способ достижения стабильности развития филиала, особенно в период реорганизации предприятия, оптимизации кадрового потенциала (процессы, происходящие сейчас у нас).

И если считается, что система социального партнёрства – это совокупность мер организационного, правового, экономического характера призванная обеспечить согласование интересов работников и работодателя, эта система должна быть привлекательной и включать в себя как можно больше мотивирующих моментов для участников социального партнерства.

Не секрет, что подавляющее большинство людей воспринимают работу как повинность, обременительную нагрузку физического и интеллектуального характера, как несвободу и необходимость добывать средства к существованию (исключение, пожалуй, составляют творческие профессии работников, к примеру, конструкторские бюро на омской площадке, профессиональную деятельность, в которых их носители воспринимают как самореализацию, удовлетворение внутренних потребностей, «работу для души»).

В своё время, в 2005 году, на заседании профсоюзного комитета состоялся разговор на тему, что нужно что-то такое, что пробуждало бы интерес работников к работе, изменяло бы ход их мыслительных процессов… и пришли к выводу, что таким поворотным моментом может быть СОРЕВНОВАНИЕ, игра, если хотите, реализация потребности к достижениям, что нужно по возможности стремиться к стиранию грани между работой и игрой, производственной деятельностью и развлечением, рутиной и творчеством. Например, токарь вытачивает определённые детали. Казалось бы, рутина, скучные монотонные действия. Но только до тех пор, пока он не выступает в состязание с коллегами, делающими похожую работу.

Выработка становится не только мерилом труда, но и оценкой себя как специалиста и личности. Желание выиграть гласное или негласное соревнование, стать первым в этой работе игре, пробуждает не только интерес, но и творчество. Ведь увеличить выпуск деталей можно и за счёт проявления смекалки, рационализации технологического процесса…

Такие принципы применимы и в соревнованиях между целыми подразделениями основного и вспомогательного производств, другими профильными подразделениями.

Этот особый управленческий инструмент (незаслуженно забытый) превращения работы в соревнование и игру мы «подсмотрели» пролистывая архивные заводские документы по социалистическому соревнованию (не секрет, что всё новое это хорошо забытое старое).

Профсоюзный комитет вместе с отделом труда и заработной платы разработали Положение о производственном соревновании, утвердили у генерального директора, согласовали на заседании профсоюзного комитета и предложили двухсторонней комиссии рассмотреть предложение о внесении вопроса финансирования призового фонда производственного соревнования, положения о производственном соревновании (Приложение №9 к коллективному договору) в коллективный договор, что и было сделано (Приложение№2). Был издан приказ генерального директора «О составе комиссии по подведению итогов производственного соревнования и порядке её проведения», в которую вошли и члены профсоюзного комитета.

В Положении о производственном соревновании главной целью было обозначено: улучшение в объединении условий для массового трудового соперничества, направленного на повышение объемов выпуска продукции, эффективности производства, роста производительности труда, воспитание рабочей солидарности и ответственности за общее дело, выявление и поощрение передовиков и передовых коллективов, распространение их опыта в целом по объединению.

Положение состоит из 3-х разделов: 1. Организация производственного соревнования. 2. Меры материального и морального поощрения передовиков и передовых коллективов. И отдельным пунктом в своё время было предложено внести: 3. Меры материального поощрения коллективов подразделений за состояние наглядной агитации (что позволило поднять на должный уровень наглядную агитацию во всех подразделениях).

Уже более десяти лет мы проводим на предприятии (и до того, как стали филиалом ГКНПЦ им. М.В. Хруничева, и сейчас) производственное соревнование, совершенствуя его, вводя новые основные и дополнительно учитываемые показатели, критерии оценки, меры материального поощрения передовиков и передовых коллективов. По состоянию на сегодняшний день уже чётко определены:

- условия при которых соперничество наиболее эффективно;

- цели (кадровая селекция, экономия на оценке и обучении персонала, стимулирование разработки новых идей, создание альтернативных каналов информации, повышение эффективности работы сотрудников с помощью эталонных примеров);

- формы инструментов сотрудничества;

- принципы состязательности.

При этом определены и соблюдаются основные условия соревновательной активности:

- информированность;

- добровольность;

- гласность;

- достижимость результатов;

- объективность.

Итоги подводятся на итоговых совещаниях в зале заседаний завода управления с вручением дипломов, денежных вознаграждений, цветов.

В 2015 году профсоюзным комитетом был разработан эскиз заводского экрана «ПОБЕДИТЕЛИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО СОРЕВНОВАНИЯ» и внедрён у проходной территории «О», где победители производственного соревнования: наставники, молодые работники, ИТР, производственные коллективы и другие категории могут увидеть свои фотографии, информацию о победителях.

Итоги производственного соревнования последних двух лет однозначно говорят об эффективности участия в нем подразделений: например, существенно изменились в лучшую сторону производственные показатели цехов №14, 61, 21, 20, 27, 1.

15 июня 2016 года на отчётно-выборной профсоюзной конференции в докладе прозвучало обращение профсоюзного актива к генеральному директору Центра, директору филиала с просьбой сохранить и развивать этот мотивирующий к высокопроизводительному труду механизм, хорошо вошедший в систему социального партнерства.

А 27 июня текущего года, по инициативе профсоюзного комитета у директора филиала состоялось полуторачасовое совещание по вопросам совершенствования производственного соревнования, увеличения призового фонда, добавления новых базовых показателей при подведении итогов. О принятых на совещании изменениях профсоюзный комитет довёл до всех трудовых коллективов.

Подводя итог выступления, хочу еще раз констатировать, что ЖЕЛАНИЕ СОРЕВНОВАТЬСЯ ЯВЛЯЕТСЯ ВНУТРЕННИМ ИСТОЧНИКОМ РАЗВИТИЯ, УТВЕРЖДЕНИЯ И САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЧЕЛОВЕКА.

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников ФГУП ПО «Полёт»
В.К. АЛЕКСЕЕВ

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

Раздел II
коллективного договора ПО «Полёт»
Обязательства Сторон

Стороны Договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы, положения «Отраслевого Соглашения по организациям ракетно-космической промышленности Российской Федерации на 2011-2013 годы» между Профсоюзом работников общего машиностроения РФ и Российским федеральным космическим агентством, «Соглашения о социальном партнерстве на 2013-2015 годы» между Правительством Омской области, Территориальным общественным объединением «Федерация Омских профсоюзов», Региональным объединением работодателей Омской области», «Территориального Соглашения о регулировании социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на территории города Омска на 2013-2015 годы», улучшающие положение Работников Объединения и иные нормативные документы, трудовые договоры, соглашения, действие которых распространяется в Объединении в установленном законом порядке:
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- изменять условия трудового договора по основаниям, предусмотренным ТК РФ;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной квалификации;
- обеспечивать выплату заработной платы в порядке, определённом ТК РФ, локальными нормативными актами;
- создавать условия для профессионального роста Работников;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать проездными документами Работников, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, носящих разъездной характер и нуждающихся в постоянном личном использовании проездного документа, в соответствии с утвержденным списком подразделений (служб, отделов, цехов, участков) и локальным актом Объединения.
- не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав законными методами;
- обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников, связанное с выполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном ФЗ РФ;

- возмещать вред, причиненный здоровью Работников при исполнении ими трудовых обязанностей;

- утверждать, по согласованию с Профсоюзом, график работы Объединения;

- не допускать массового увольнения Работников Объединения по инициативе Работодателя;

- предоставлять при наличии вакансий, лицам, уволенным из Объединения по сокращению штатов, преимущественное право на возвращение в Объединение, с сохранением предыдущего стажа работы в Объединении, если перерыв со дня увольнения составляет не более 1 года;

- применять все меры по сохранению рабочих мест, соблюдению трудовых договоров;

- предлагать другую работу в Объединении при наличии вакантных

рабочих мест Работникам, подлежащим увольнению по сокращению штатов;

- добиваться устранения вынужденной неполной занятости Работников, разрабатывать меры по соблюдению эффективности использования каждого рабочего места;

- продолжать работу по внедрению в Объединении, в период действия Договора, целевых кадровых программ по омоложению персонала, привлечению и закреплению молодежи на предприятии, их патриотическому воспитанию;

- обеспечить ежегодное повышение квалификации, подготовку и переподготовку не менее 15% кадрового состава Объединения;

- продолжать совместно с Профсоюзом проведение в Объединении производственного соревнования с регулярным подведением итогов, конкурсов профессионального мастерства, чествование передовиков производства в соответствии с утвержденным Положением и сметой расходов на эти цели, утверждаемой ежегодно;

- по письменному заявлению Работника, не позднее трех рабочих дней (не считая дня подачи заявления), безвозмездно выдавать Работнику копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, приказов о переводе на другую работу, приказов об увольнении с работы, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате и др.);

- информировать Профсоюз по его запросу:

- об основных направлениях производственной деятельности Объединения и перспективах его развития;

- о финансовом положении Объединения;

- о предполагаемых структурных и организационных изменениях;

- рассматривать представления Профсоюза Объединения и соответствующих профсоюзных органов (цехов и отделов) о выявленных нарушениях законов и иных норм по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям;

- обеспечить финансирование на проведение мероприятий по программе работы с молодежью в соответствии с Законом Омской области N 46-ОЗ от 13.03.96г. «О государственной молодежной политике Омской области» и Положением о молодежном совете объединения «Полет».

2.2. Профсоюз обязуется:

- способствовать эффективной деятельности Объединения;
- нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка;
- способствовать повышению квалификации Работников и улучшению условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем действующего законодательства о труде, нормативных правовых актов, локальных документов и настоящего Договора;
- не допускать в период действия Договора, при условии выполнения Работодателем его положений, разрешение трудовых споров путем забастовок;
- не выступать организатором коллективных действий Работников с целью давления на Работодателя.

2.3. Работники обязуются:

- качественно, своевременно и в полном объеме выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать дисциплину труда;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества изготавливаемой продукции, росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- уважать права и интересы других Работников, способствовать созданию и сохранению благоприятной атмосферы в коллективе.

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

Приложение №9
к коллективному договору
ПО «Полёт» на 2013-2016гг.

Положение
о производственном соревновании в объединении

Настоящее положение разработано в целях повышения в объединении условий для массового трудового соперничества, направленного на повышение объемов выпуска продукции, эффективности производства, роста производительности труда, воспитание рабочей солидарности и ответственности за общее дело, выявление и поощрение передовиков и передовых коллективов и распространение их опыта в целом по объединению.

1. Организация производственного соревнования

1.1. Производственное соревнование организуется:
- между цехами;
- между отделами;
- среди рабочих основных ведущих профессий;
- среди инженерно – технических работников (специалисты, руководители), наставников, молодых рабочих.

1.2. Производственное соревнование среди цехов и отделов объединения базируется на сравнительном анализе технико-экономических показателей производственной деятельности за отчетный период (квартал).

1.3. Начальники цехов и отделов ежеквартально представляют технико - экономические показатели работы руководимых коллективов, по утвержденной форме, в комиссию объединения по подведению итогов производственного соревнования.

1.4. Оценка работы коллективов цехов и отделов включает в себя основные и дополнительные (учитываемые) показатели.

1.4.1. Основные показатели работы коллективов цехов:
- выполнение товарного плана;
- отсутствие перерасхода фонда заработной платы;
- выполнение плана производительности труда;
- превышение темпа роста выработки над темпами роста заработной платы;
- выполнение плана по себестоимости продукции.

1.4.2. Дополнительно учитываемые показатели:
- качество продукции;
- отсутствие травматизма;
- культура производства;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
- состояние наглядной агитации в цехе.

1.4.3. Основные показатели работы коллективов отделов:

- выполнение главных задач отчетного периода;
- выполнение ежемесячных планов работы;
- отсутствие перерасхода фонда заработной платы;
- выполнение директивных документов вышестоящих организаций;
- выполнение приказов Генерального директора объединения и распоряжений его заместителей;
- выполнение протоколов производственных совещаний.

1.4.4. Дополнительные учитываемые показатели:

- оценка качества труда коллектива отдела;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
- отсутствие травматизма;
- состояние наглядной агитации в отделе.

1.5. Производственное соревнование среди рабочих ведущих профессий и инженерно-технических работников организуется среди:

- рабочих основных профессий;
- специалистов (технологи, инженеры и др.);
- руководителей (мастера, начальники бюро и др.);
- наставников;
- молодых работников.

2. Подведение итогов производственного соревнования

2.1. Итоги производственного соревнования подводятся за квартал комиссией объединения.

2.2. Состав комиссии утверждается приказом Генерального директора объединения.

2.3. Решение комиссии оформляется протоколом, который утверждает Генеральный директор объединения.

3.Меры материального и морального поощрения передовиков и передовых коллективов

3.1. Коллективы цехов, отделов и победители в индивидуальном соревновании, добившиеся наилучших технико-экономических показателей в отчетном периоде, награждаются Дипломами и денежной премией в размере:

- коллективы цехов – до 30,0 тысяч рублей;
- коллективы отделов – до 25,0 тысяч рублей;
- победители в индивидуальном соревновании – до 5,0 тысяч рублей;

3.2. Коллективам, допустившим нарушения отдельными работниками трудовой и производственной дисциплины, размер премии может снижаться на 10% за каждый случай нарушения.

3.3. При 3-х случаях нарушений коллектив не может претендовать на представление по присвоению классного места в соревновании.

4. Меры материального поощрения коллективов подразделений за состояние наглядной агитации

4.1. В каждом подразделении объединения на специальных стендах размещается информация о производственно-экономической работе и социальной жизни коллектива.

Стенды с наглядной агитацией должны включать в себя блоки:

- информационный;
- профсоюзный;
- по работе с персоналом;
- по охране труда;
- по гражданской обороне и пожарной безопасности;
- по работе Совета ветеранов;
- по качеству выпускаемой продукции.

4.2. При подведении итогов хозяйственно-экономической деятельности подразделений за квартал учитывается состояние стендов наглядной агитации с оперативной информацией по направлениям деятельности.

4.3. За лучшее содержание информационных стендов и качество размещаемой на них информации коллективы подразделений премируются денежной премией до 3-х тысяч рублей.

Заместитель генерального директора -
Директор производства С.Н. Анохин

Начальник ОТиЗ А.С. Калинин

ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ РЕГИОНА. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА АО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-ОНПЗ»

Сохранение и развитие человеческого потенциала региона – одна из ключевых задач, определяющих его настоящее и будущее. Действуя системно, компания «Газпром нефть», Омский нефтеперерабатывающий завод реализуют спектр проектов, задающих высокие социальные стандарты, ориентиры развития социальной сферы. Программа социальных инвестиций компании «Газпром нефть» «Родные города» разработана с целью повышения качества городской среды, создания условий для доступа к современной социальной инфраструктуре (спортивным и детским объектам, обновленным объектам образования, культуры и здравоохранения) как можно большего числа омичей. Компания добивается высочайшего уровня реализации проектов, часть из которых являются уникальными для России.

Программа социальных инвестиций «Родные города» объединила и структурировала по стратегическим направлениям все социальные проекты компании «Газпром нефть».

По направлению «Города для людей» построены 23 детские площадки. Для четырех учреждений здравоохранения города Омска (ДГП-1, ГДКБ-3, МСЧ-7, БСМП-1) закуплено новейшее лечебно-диагностическое оборудование различного назначения. Семь социальных объектов оснащены специальными пандусами для людей с ограниченными возможностями здоровья.

Создавая условия для развития детского и массового спорта, компания реализует направление «Месторождения побед». Построен спортивный мини-парк в парке «Советский», 11 многофункциональных спортивных площадок, установлены силовые тренажеры на Зеленом острове и Иртышской набережной. Проведена реконструкция спортивных залов в 8 городских школах. Возрожден турнир по боксу (в формате первенства Сибирского федерального округа), посвященный памяти первого директора ОНПЗ Александра Малунцева.

Новые культурные магниты – условие насыщенной и интересной жизни в больших городах. Проекты объединены в направлении «Культурный код»: построено 5 площадок для культурно-массовых мероприятий. Оказывается поддержка городским творческим коллективам. Проводятся городские праздники, в том числе День улицы Малунцева. Ежегодно готовится экспозиция на городской выставке зеленого строительства «Флора».

На постоянной основе оказывается помощь специализированному Дому ребенка (приобретение мебели и необходимой техники, строительство трех веранд для прогулок). В детском доме № 4 открыт компьютерный класс и оплачено подключение к сети Интернет, закуплено оборудование в столовую, проведен ремонт помещений. Для Ивановского детского дома приобретен автотранспорт, бытовое оборудование.

Много лет Омский НПЗ оказывает всестороннюю поддержку хоккейной школе «Авангард», приобретая спортивную форму и инвентарь для учащихся,

помогает в организации и проведении соревнований. Кроме того, в рамках плана совместных мероприятий с ДЮСШ «Авангард» реализуются социальные акции с участием детей работников ОНПЗ и воспитанников школы. В их числе акция «Витамины для животных» в Большереченском зоопарке, приведение в порядок территории вокруг «Арены-Омск», экскурсии на нефтеперерабатывающий завод.

Для решения актуальных городских проблем с привлечением широкой общественности проводится грантовый конкурс. В 2016 году в грантовом конкурсе, помимо традиционных номинаций, включающих проекты, связанные с развитием детского и массового спорта, преобразованием культурной и образовательной среды, изменением городских пространств, появилась специальная номинация «300 лет Омску». Она и стала самой популярной среди соискателей – четверть проектов были заявлены в этой категории.

За три года проведения конкурса поддержку получили 43 социально значимых проекта. Общий грантовый фонд составил 11 млн рублей.

Социальное партнерство на Омском НПЗ

Омский НПЗ является не только технологическим лидером среди заводов России, это еще и лучший работодатель, создающий условия для трудоустройства, карьерного роста и профессионального развития сотрудников.

Для сотрудников предприятия действует 21 социальная программа. 116 тысяч рублей в год составляет стоимость социальных благ в среднем на одного работника. Совокупные затраты на социальные программы составляют 391 млн рублей в год.

С 2010 года на предприятии реализуется программа по обеспечению бесплатным горячим питанием всех работников. Размер дотации на 1 работника в 2015 году - 152 рубля в рабочую смену. Общие затраты на реализацию программы в 2015 г. – 82,7 млн рублей.

Квалифицированные сотрудники имеют возможность получить жилищную субсидию. За последние четыре года такую помощь получили порядка 200 человек.

За счет средств компании реализуются меры дополнительной поддержки многодетным семьям, детям с ограниченными возможностями здоровья.

Приоритет компании – здоровье работников. Медицинскую помощь сотрудники Омского НПЗ могут получить в ЧУЗ «Поликлиника "Газпромнефть-ОНПЗ», оснащенном самым современным оборудованием. Здесь приём ведут 25 врачей всех специальностей, в том числе стоматолог. Работают процедурный, прививочный кабинеты. Проводятся периодические и предварительные медосмотры работников ОНПЗ и дочерних обществ, выдаются листы временной нетрудоспособности, производится диагностика (УЗИ, ЭКГ), работает рентген-кабинет. Ежемесячно поликлинику посещают до 800 человек. Укрепляются здравпункты на заводе – в частности, на базе здравпункта №5 организован физиокабинет.

Все работники и ветераны «Газпромнефть-ОНПЗ» за счет средства компании получают бесплатную медицинскую помощь по программе ДМС. Ежегодно на эти цели выделяется свыше 55 млн руб.

Волонтерские проекты

Работники Омского НПЗ активно участвуют в решении актуальных для региона социальных проблем посредством проведения волонтерских акций. Приоритетные направления волонтерства: детские и молодежные программы, спорт, благоустройство и экология, помощь нуждающимся.

Только за первое полугодие 2016 года проведено 13 волонтерских акций. В их числе - благотворительный аукцион, вырученные средства от которого переданы в интернат для детей с нарушением слуха, уроки экологии, высадка деревьев на территории предприятия и в Советском парке, субботники, посещение детских больниц и др. В акциях участвовали около 80 сотрудников.

В 2016 году 4 волонтерских проекта, инициированных сотрудниками Омского НПЗ, стали победителями корпоративного конкурса волонтерских проектов «Личный вклад» компании «Газпром нефть»: «История города. Взгляд молодого специалиста», «Омск – город-сад», «Чистые реки, прозрачные берега» и «Детские друзья».

Инвестиции в образовательные проекты

Залог развития и процветания любого промышленного предприятия – это применение самых современных технологий и мотивированный на работу с максимальной эффективностью персонал. Управление современным оборудованием можно доверить только высококвалифицированному персоналу. Для его подготовки Омский НПЗ проводит системную кадровую политику, а компетентный кадровый резерв начинает формировать еще со школьной скамьи.

В рамках комплексной программы «Школа-ссуз/вуз-предприятие» Омский нефтезавод сотрудничает с общеобразовательными школами города, ведущими средними и высшими учебными заведениями. Участники программы: лицей №143, СОШ№109, МОЦРО №117, лицей №66, гимназия №99, гимназия №26, лицей №166, гимназия №140, Омский промышленно-экономический колледж, Университетский химико-механический колледж (филиал ФГБОУ ВО МГУТУ им. К.Г. Разумовского), Омский государственный университет, Омский государственный технический университет.

Инвестиции в образовательные программы - до 32,4 рублей в год. Ежегодно в образовательной программе участвуют до 850 школьников и студентов.

В рамках многолетней программы «Школа-вуз-ОНПЗ» предприятие оснащает кабинеты физики и химии в городских школах самым современным, в том числе интерактивным, оборудованием. ОНПЗ стремится заинтересовать старшеклассников в изучении профильных специальностей. Летом для

старшеклассников, интересующихся профильными предметами, было организована «Летняя академия наук».

Высшее профильное образование по востребованным специальностям можно получить, поступив на базовую кафедру «Газпром нефти» в Омском государственном техническом университете. Обучение ведется по программе, разработанной с учетом потребностей компании «Газпром нефть». Программа отличается увеличением доли практического и практикоориентированного обучения, бОльшим количеством часов по специальным профильным дисциплинам. Студенты базовой кафедры проходят тренинги с использованием динамических моделей основного оборудования НПЗ и тренажеров-симуляторов технологических процессов, имитирующих работу установок НПЗ. Через два года первые выпускники базовой кафедры начнут карьеру на крупнейшем нефтезаводе страны.

Помощь ветеранам предприятия

Выходя на заслуженный отдых, работники «Газпромнефть-ОНПЗ» продолжают поддерживать связь с предприятием. В дополнение к гарантированным государством льготам 4000 тысячам членам клуба «Факел» ежеквартально выплачивается материальная помощь. Организованы регулярные занятия групп здоровья, бесплатное медицинское обслуживание в поликлинике №4 и диагностических центрах, проводятся многочисленные культурные мероприятия.

Заключение

Широкий набор социальных программ для работников и членов их семей в сочетании с достойным уровнем оплаты труда делают работу на Омском НПЗ престижной. Один из самых часто задаваемых вопросов в ходе посещения предприятия школьниками, студентами, представителями общественности в рамках программы «Эксперты экологии» такой: «что надо сделать, чтобы работать на Омском НПЗ?»

В прошлом году Омский НПЗ отметил свое 60-летие. В седьмое десятилетие своей истории предприятие входит с надежным профессиональным коллективом, готовым решать самые сложные задачи, реализовывать проекты второго этапа масштабной модернизации ОНПЗ. Творческий подход, инициативность сотрудников, нацеленность на результат позволяют Омскому НПЗ постоянно улучшать основные производственные показатели и приближают нас к ключевой цели – встать в ряд лучших НПЗ мира. Предприятие с такими амбициями находится в Омске и нам важно будущее родного города.

Генеральный директор
АО «Газпромнефть-ОНПЗ»
О. Г. БЕЛЯВСКИЙ

«РОЛЬ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА»

Основной документ, регулирующий социально-трудовые отношения между работодателем и работниками ОНПЗ - коллективный договор. На Омском НПЗ он был принят в 2013 году и с тех пор в него вносились изменения, улучшающие права и гарантии работников. Результатом эффективного взаимодействия работодателя и профсоюза стала система социальных соглашений, позволяющая каждому работнику получать дополнительную социальную поддержку к гарантированным государством мерам.

Среди мер социальной защиты, которые предусмотрены для каждого работника, - оплата питания, добровольное медицинское страхование, оздоровление. В первую очередь необходимо сказать о проектах, направленных на поддержку работников, воспитывающих детей. Работникам, имеющим троих и более несовершеннолетних детей, выплачивается по 1500 рублей на каждого ребенка. Столько же начисляется семьям, воспитывающим ребенка с ограниченными возможностями здоровья, и работникам, воспитывающим детей в одиночку. На каждого ребенка в возрасте до трех лет выплачивается ежемесячное пособие в размере 5000 рублей. При рождении ребенка выплачивается материальная помощь в размере 20000 рублей.

Сотрудникам Омского НПЗ оплачиваются путевки на базы отдыха и в санаторно-курортные учреждения.

Работники, состоящие в профсоюзной организации, имеют право на получение льготных путёвок (10% от стоимости) для детей в Санкт-Петербург и Анапу, путёвки «взрослый с ребёнком» в рамках утвержденного лимита. Около 1500 работников ОНПЗ ежегодно по путевкам направляются в санатории Омской области, Краснодарского края, Алтая. Более 8000 путевок выходного дня выделяется ежегодно в Лечебно-оздоровительный центр имени Д.М. Карбышева.

ЛОЦ им. Д.М. Карбышева, развитию которого Омским НПЗ уделяется самое пристальное внимание, входит в число лучших и самых современных баз Красноярско-Чернолученской зоны отдыха. Стоимость отдыха в нем составляет 5% для работника и 10% для членов его семьи. В центре имени Карбышева ежегодно проходят оздоровление более 4300 сотрудников и членов их семей. Здесь созданы отличные условий для всех отдыхающих, в том числе и для гостей с ограниченными возможностями.

Сегодня каждый, кто приезжает в Лечебно-оздоровительный центр, может выбрать тот вид отдыха и оздоровления, который подходит именно ему, с полным комплексом лечебно-оздоровительных процедур, которые проводят квалифицированные специалисты на новейшем современном оборудовании. Каждый год здесь внедряют новые методы лечения и оздоровления. Отдельно разработанная специальная программа направлена, в том числе, на профилактику профессиональных заболеваний.

К услугам отдыхающих - консультативная практика педиатра и терапевта, физиотерапия, массаж, аквакомплекс, водолечебница, фитобар. Летом на базе центра действует детский лагерь. Во время летних каникул в нем отдыхают 3500 детей.

Одно из направлений работы профсоюза - организация спортивной деятельности. Для поддержания здоровья сотрудников действует заводской спортивно-оздоровительный комплекс. Ежегодно регистрируется порядка 43 тысяч его посещений. В спортивном комплексе организованы группы по различным видам спорта (футбол, волейбол, баскетбол, настольный теннис, атлетическая гимнастика, фитнес, аэробика, йога и др.).

Ежегодно на Омском НПЗ проводятся командные соревнования по 10 видам спорта, поскольку насыщенный спортивный календарь предприятия – условие здоровья его работников. Среди ежегодных спортивных мероприятий: рождественский турнир по футболу и турнир, посвященный Дню Победы и Дню завода; турниры по баскетболу, волейболу, настольному теннису (новогодний и посвященный Дню защитника Отечества), шахматам.

Дополнительно на базе городских спортивных сооружений проводятся соревнования по лыжам, легкой атлетике, пулевой стрельбе, плаванию между подразделениями предприятия. На регулярной основе проходят тренировки команды по хоккею, которая принимает участие в первенствах г. Омска.

Кроме того, сборные команды предприятия принимают участие в играх, организованных компанией «Газпром нефть»: в зимних играх в Омске, в летних играх в Сочи.

Хорошей традицией стало проведение для сотрудников Дня семьи. В мероприятии, проводимом на базе ЛОЦ им. Д.М. Карбышева, ежегодно участвуют около 600 человек, в том числе порядка 350 взрослых и 250 детей.

Организацией мероприятий для молодых работников (в возрасте до 35 лет) занимается молодежная комиссия при профкоме. Ежегодно она проводит порядка двух десятков мероприятий, в которых участвует более 5 тысяч человек. В числе мероприятий, организованных молодежной комиссией – ежегодная молодежная ассамблея, турниры по боулингу, картингу и бильярду, семейные катания на коньках, участие в городском турслете, интеллектуальные игры и квесты, волонтерские акции.

Реализуемые принципы социального партнерства на предприятии обеспечивают стабильную работу коллектива, социальную защиту работников и ветеранов «Газпромнефть-ОНПЗ». Профсоюзный комитет ОНПЗ своей ключевой задачей ставит дальнейшее развитие системы социального партнерства, повышение эффективности социальной политики предприятия.

Председатель первичной
профсоюзной организации работников
АО «Газпромнефть-ОНПЗ»
Н.И. ДОНСКИХ

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

Раздел №7
коллективного договора
АО «Газпромнефть-ОНПЗ
на 2014-2016гг.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель предоставляет Работникам пакет социальных гарантий и компенсаций, направленных на обеспечение высокого уровня мотивации Работников, сохранение их здоровья, формирование корпоративной культуры Общества.

7.2. Работодатель предоставляет Работникам дополнительную по сравнению с Законодательством РФ систему социальных льгот группы компаний ОАО «Газпром нефть».

Данные социальные гарантии и компенсации устанавливаются при наличии и в пределах имеющихся источников финансирования.

7.3. Работодатель осуществляет лечебно-профилактические мероприятия для работников Общества через систему добровольного медицинского страхования (ДМС), в том числе для выборных профсоюзных работников и работников, состоящих в штате профсоюзного комитета.

7.4. Работодатель обеспечивает страхование Работников от несчастных случаев и болезней.

7.5. Работодатель осуществляет доплату Работнику сверх максимального пособия по нетрудоспособности, установленного законодательством Российской Федерации в соответствии с Инструкцией «Порядок расчёта доплат сверх максимального пособия по нетрудоспособности, установленного законодательством Российской Федерации за период нетрудоспособности» (Приложение № 5).

7.6. Работникам Общества один раз в год (независимо за какой год предоставляется отпуск), при уходе в ежегодный (основной) отпуск выплачивается единовременная материальная помощь согласно Положения о порядке предоставления материальной помощи и дополнительных социальных выплат работникам ОАО «Газпромнефть-ОНПЗ» (Приложение № 6).

7.7. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга или другим уважительным причинам, Работодатель по письменному заявлению Работников предоставляет следующие дополнительные социальные отпуска с сохранением средней заработной платы:

- Работнику, ставшему отцом, в связи с выпиской жены с ребенком из роддома или одному из близких родственников одинокой матери (родителям) – 1 день;

- в связи с собственной свадьбой и свадьбой детей – 2 дня;

- в День знаний (1 сентября), одному из родителей, имеющих детей, обучающихся в начальных классах (с 1 по 4 класс) общеобразовательных учреждениях – 1 день;

- в связи с похоронами близких родственников работника (родители/опекуны, дети, супруг, родные братья и сестры) – 4 рабочих дня, в случае поездки в другие регионы удаленностью свыше 500 км. – до 10 рабочих дней по решению Комиссии по оказанию материальной помощи и дополнительным социальным выплатам работникам ОАО «Газпромнефть-ОНПЗ».

7.8. Дополнительные выплаты при прекращении трудовых отношений Работника с Обществом:

7.8.1. В случаях прекращения трудового договора с Работником по состоянию здоровья, в соответствии с медицинским заключением, производится единовременная выплата из расчета 10-ти месячных тарифных ставок (окладов).

7.8.2. Работникам Общества, увольняющимся из Общества на пенсию по возрасту (женщины – в 55 лет, мужчины – в 60 лет), производится единовременная выплата согласно положению «О единовременных выплатах Работникам ОАО «Газпромнефть-ОНПЗ» при уходе на пенсию» (Приложение № 7). В этом случае предусмотренные в пунктом 7.8.1 выплаты не производятся.

7.9. Работодатель предоставляет дополнительные льготы и производит выплату материальной помощи Работникам Общества согласно «Положению о порядке предоставления материальной помощи и дополнительных социальных выплат работникам ОАО «Газпромнефть-ОНПЗ»» (Приложение № 8)

7.10. Работникам за многолетний добросовестный труд, особые заслуги и личный вклад в развитие Общества присваивается почётное звание «Ветеран ОНПЗ» в соответствии со Стандартом Общества.

7.11. Работодатель организует для Работников пункты общественного питания в столовых на территории Общества и обязуется обеспечивать комплексным бесплатным питанием Работников Общества в соответствии с положением «О порядке обеспечения комплексным бесплатным питанием работников ОАО «Газпромнефть-ОНПЗ» (Приложение № 9). С целью контроля работы организации общественного питания Профсоюзный комитет создает Комиссию, работа которой регламентируется Порядком проверки качества оказываемых услуг по организации питания.

7.12. Для Работников, занятых в непрерывном производстве, а также для Работников, которые в силу специфики возложенных на них трудовых обязанностей, или иных причин, не могут посещать пункты общественного питания на территории Общества, работодатель оборудует санитарно-бытовые помещения для приема пищи с наличием в них необходимого оборудования и инвентаря на рабочих местах.

7.13. Работодатель организует доставку работников Общества в соответствии с утвержденными графиками:

- от проходной к месту работы и обратно по 8 маршрутам,
- из города до проходной и обратно – по 5 маршрутам.

7.14. Работодатель предоставляет Работникам бесплатно автотранспорт для перевозки Работников Общества – участников физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий в пределах города и области.

7.15. Работодатель организовывает бесплатные прививки всем Работникам Общества от эпидемий гриппа, клещевого энцефалита.

7.16. Работодатель организует учет Работников Общества, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и реализует жилищную программу в соответствии с локальным нормативным актом Общества (Приложение № 10).

7.17. Работодатель обеспечивает Работников и членов их семей санаторно-курортными путевками в соответствии с локальным нормативным актом Общества (Приложение № 11).

7.18. Работник (член семьи), нарушивший режим лечебно-оздоровительного учреждения (согласно документу, представленному лечебно-оздоровительным учреждением), лишается права на получение путевки на льготных условиях в течение следующего календарного года.

7.19. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом организуют бесплатную выдачу новогодних подарков детям Работников Общества в возрасте до 14 лет включительно. В случае если на предприятии работают оба родителя, подарки и билеты на детей предоставляются только одному из них.

7.20. Детям Работников, получивших трудовые увечья, которые привели к потере трудоспособности, а так же погибших при исполнении трудовых обязанностей, Работодатель сохраняет право пользоваться оздоровительными лагерями и получать бесплатные новогодние подарки на равных условиях с детьми работников Общества.

7.21. Работникам, принятым в Общество из организаций, входящих в группу компаний ОАО «Газпром», ОАО «Газпром нефть», для сохранения льгот и выплат по Договору засчитывается стаж их работы в этих организациях до перевода в Общество.

О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ И ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ НА ПО «ИРТЫШ»

Начну с цифр. На предприятии ПО «Иртыш» 85% членов профсоюза. Ежегодно идет увеличение членов профсоюза. За 2015 год впервые в профсоюз вступило 300 работников производственного объединения. За полгода 2016 г. – 100 человек (из них молодежи – 37). Процент не увеличивается, потому что происходит убыль работников. Обидно, что уходит и молодежь. Для привлечения молодежи и закрепления на предприятии есть ряд программ. Все это прописано в коллективном договоре. Укрепление социального партнерства с позиций профсоюза необходимо для повышения социальной ответственности работодателей и соблюдения прав и гарантий работников. На производственном объединении «Иртыш» действует Коллективный договор на 2016-2019 гг. Обязательными разделами которого являются:

- обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации;
- оплата труда;
- охрана труда;
- разрешение трудовых споров;
- занятость работников;
- режим рабочего времени и отдыха;
- социальное развитие и социальное обеспечение;
- социальная защита молодежи.

Один из главных разделов коллективного договора предприятия является раздел социальных гарантий, который включает в себя вопросы закрепления кадров, повышения их квалификации и перечень дополнительных льгот и гарантий. Но есть и дополнительные положения, конкретно направленные на молодежь. (Приложение №1).

В целях более эффективного участия молодых работников в работе и развитии объединения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищённости в коллективном договоре есть раздел «Социальная защита молодежи». На предприятии уже много лет создан и ведет свою работу по настоящее время Совет молодежи (число членов совета насчитывает 18 человек) и молодежный научно-технический совет (МНТС). Работа СМ и МНТС проходит по Плану работы на год. Стали традиционными обучающие семинары, организуемые для молодого профактива и различные научные конференции. Совет молодежи берет под свое крыло вновь прибывших молодых специалистов, знакомит с жизнью предприятия, что приводит к быстрой адаптации молодых работников на предприятии. Совет молодежи – организатор всех мероприятий и праздников на ПО «Иртыш», а также это участники всех городских и окружных мероприятий, таких как турслеты, спартакиады, выставки, митинги, флешмобы, субботники и прочее.

С целью создания положительного образа и формирования интереса к предприятию и сфере его деятельности мы занимаемся профориентацией детей начиная с детского сада (так сказать, I ступень). Знакомим детишек с организациями и их кадровой политикой, пытаемся заинтересовать. У нас есть подшефные детские сады, дети которых с огромным интересом посещают ПО «Иртыш» и приглашаются на праздничные концерты к родителям в цеха.

II ступень – работа со школьниками:
- экскурсии с профессиональными пробами;
- классные часы по профориентации;
- тематические мероприятия в школах;
- научно-практические конференции;
- стипендии учителям и школьникам;
- развитие учебной базы.

В подшефной гимназии №76 оборудован кружок «Юный техник». Постоянно проходят экскурсии на предприятие. Уже несколько лет на «Иртыше» проходит акция «Неделя без турникетов», которую посещают не только школьники, но и студенты колледжей Авиационного и других. В 2015 году в акции «Неделя без турникетов» участвовал подшефный Тарский детский дом, который Совет молодежи совместно с профкомом посещают два раза в год – в новогодние праздники и в День защиты детей. Работники предприятия собирают деньги и на выделенные администрацией средства приобретают спортивный инвентарь.

Наиболее интересной программой работы со школьниками является «Трудовое лето». Начиная с 2009 года в летнее время мы привлекаем ребятишек. Возможность провести с пользой каникулы, получить профессиональный опыт, узнать больше о разных профессиях и приобрести новых друзей представится более 300 подросткам из нескольких десятков школ, лицеев, гимназий Омска, Тары и Исилькуля.

В рамках программы ребята получат возможность попробовать свои силы в делопроизводстве, в качестве настройщиков узлов и блоков, разработчиков программного обеспечения, сортировщиков изделий и материалов, рабочих зеленого строительства, а также помощников конструкторов, технологов и т.д.

Большое внимание руководство ОмПО «Иртыш» уделяет творческому и патриотическому развитию подростков.

Лучшим ученикам в конце года выдаются стипендии, присужденные ПО «Иртыш» и благодарности родителям. Всем желающим выдаются целевые направления в ВУЗы, но по техническим направлениям. В 2016 году приняты в ВУЗы по целевому направлению более 50 человек. Это наиболее одаренные молодые люди с обязательствами трудоустройства после окончания учебных заведений. С начала года на предприятие было принято более 250 студентов и практикантов.

Для работы со студентами в Омском государственном университете создали четыре научно-исследовательские лаборатории по тематике работ.

Ежегодно более 600 человек проходят практику и стажировку, пишут курсовые и дипломные работы по нашей тематике. Выплачиваем именные и целевые стипендии студентам. Занимаемся развитием учебной базы.

Для молодых специалистов и сотрудников предприятия реализуется система непрерывной подготовки, включающая организацию обучающих курсов без отрыва от работы, повышение квалификации в ведущих российских вузах и на предприятиях, а также работает система российских и зарубежных стажировок. Сформирован и регулярно обучается резерв.

На предприятиях успешно работает система вовлечения молодых специалистов в науку. В год организуется более 20 научно-технических и научно-практических конференций и семинаров от регионального до международных уровней.

Для развития творческой активности сотрудники предприятий ежегодно участвуют более чем в 40 различных конкурсных мероприятиях от регионального до федерального уровня: «Лучший по профессии», «Инженер года», «Лучший молодой инженер» и т.д.

Студенты проходят производственную практику на нашем предприятии, и мы осуществляем их сопровождение до окончания ВУЗа. Выпускник учебного заведения при трудоустройстве на ПО «Иртыш» получает статус молодого специалиста или молодого рабочего, где вступает в силу «Положение о стимулировании молодых специалистов и молодых рабочих». Для обеспечения кадрами также ведется большая работа. К вновь пришедшему молодому специалисту закрепляется наставник, который обучает и полностью поддерживает своего ученика. Во время обучения идет оплата по Положению «О наставничестве». Также действует жилищная программа.

Льготы для молодых специалистов до 35 лет – это съем жилья для иногородних работников, оплата ипотечного кредитования, 50% оплаты за детский сад. Дотация на питание в столовой, оздоровление и лечение трудящихся и их детей (здравпункт, полная или частичная компенсация путевок, курсовок и др.) распространяется на всех работников производственного объединения. Для коллектива ПО «Иртыш» существует возможность бесплатного посещения спортивных секций детьми в спорткомплексе «Искра», который, наверное, у нас одних из немногих сохранился. Есть бассейн, сейчас идет большая реконструкция, который посещают работники, бывшие работники со скидкой.

Дополнительно существуют положения только для членов профсоюза, такие как оказание материальной помощи для членов профсоюза, поощрение к юбилейной дате рождения и стаж в профсоюзе (Приложение №2).

Все знают, что вышел закон о профстандарте и ПО «Иртыш» быстро сориентировался и сегодня ведет подготовку плана перехода на персональные стандарты, на основании которого проводится анализ соответствия выполняемой работы инженерно-технических специальностей и рабочими с содержанием профстандартов. Будет лицензирован Центр обучения.

Благодаря нашему социальному партнеру в лице генерального директора Владимира Александровича Березовского, который является, в том числе, и Президентом Регионального объединения работодателей Омской области, проводится эффективная кадровая политика, направленная на поддержку молодых кадров омских предприятий таких, как ПО «Иртыш», ОНИИП и другие.

Председатель первичной
профсоюзной организации работников
ОмПО «Иртыш»
Н.А. ЛИСИЦИНА

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

Раздел I
коллективного договора ОмПО «Иртыш»
Социальное развитие и социальное обеспечение

1.1. ***"Работодатель" обязуется:***

1.1.1. При наличии финансовых возможностей в соответствии с бюджетом предоставлять помощь «Работникам», нуждающимся в улучшении жилищных условий, по отдельному положению.

1.1.2. Осуществлять пенсионное, социальное и медицинское страхование «Работников». Своевременно и в полном объёме уплачивать страховые взносы в Пенсионный фонд РФ и Фонд обязательного медицинского страхования РФ, информировать «Работников» о начисленных и уплаченных страховых взносах в их пользу.

1.1.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате «Работников» для предоставления в Пенсионный фонд РФ для выплаты пенсий «Работникам», и на льготное пенсионное обеспечение.

При наличии финансовой возможности, при достижении «Работником» пенсионного возраста и в случае увольнения по ходатайству руководителя структурного подразделения и «Профсоюза», выплачивать единовременное вознаграждение согласно действующему положению. Размер вознаграждения определяется "Работодателем" по согласованию с "Профсоюзом".

1.1.4. В пределах финансовых возможностей предоставлять «Работникам» льготы при пользовании заводскими объектами спорта, приобретать путевки на санаторно-курортное лечение и оздоровление «Работников». "Профсоюз" распределяет путевки согласно учёту нуждающихся в санаторно-курортном лечении в соответствии с заключением врачебной комиссии.

1.1.5. Предоставлять транспорт за счёт средств предприятия:

- для перевозки участников физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий по ходатайству «Профсоюза»;
- грузовой автотранспорт для вывоза картофеля во время посадки и копки;
- для доставки профсоюзного актива до места обучения и обратно.

1.2. ***"Работодатель" и "Профсоюз" обязуются:***

1.2.1. Содействовать «Работникам» объединения в посадке и копке картофеля.

1.2.2. Способствовать обеспечению проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий и соревнований для «Работников» и членов их семей.

1.2.3. Организовывать летнее оздоровление детей «Работников» объединения.

1.2.4. По ходатайству руководства и профсоюзных организаций цехов и отделов, при наличии средств, оказывать материальную помощь «Работникам», остро нуждающимся в лечении.

1.2.5. По ходатайству руководства и профсоюзных организаций подразделений, при наличии средств, выплачивать вознаграждение неработающим пенсионерам в связи с юбилейными датами, считая оказанием материальной помощи.

1.2.6. По ходатайству руководства и профсоюзных организаций подразделений, при наличии средств, осуществлять поощрение «Работников» в связи с юбилейной датой (Приложение № 5).

1.2.7. Присваивать «Работникам» ко дню рождения завода звания: «Почётный ветеран завода», «Ветеран завода», помещать фотографии передовиков производства на заводскую «Доску почёта» согласно положениям.

1.3. ***«Работникам» - членам «Профсоюза» за счёт средств профсоюзного комитета и «Работодателя», по ежегодно утверждаемой смете, гарантируются дополнительные (по сравнению с не членами профсоюза) льготы:***

1.3.1. Бесплатная юридическая помощь консультационного характера по вопросам трудовых и связанных с ними отношений, возникших споров членов профсоюза с «Работодателем».

1.3.2. Оказание материальной помощи на: бракосочетание, рождение ребёнка, к юбилейным датам, приобретение лекарственных препаратов, дотация на обследование и лечение в лечебных учреждениях, возмещение ущерба в случае стихийных бедствий, погребение.

1.3.3. Дотация на приобретение путёвок (до 65% от стоимости) и курсовок (до 90% от стоимости) на санаторно-курортное лечение. Частичная оплата стоимости путёвок в детские оздоровительные лагеря.

1.3.4. Бесплатное получение детских новогодних подарков.

1.3.5. Бесплатное получение школьных наборов для первоклассников и сувениров для школьников.

1.3.6. Бесплатные билеты на концерты в День пожилого человека, День молодёжи.

1.3.7. Поощрение благодарностью, грамотой «Профсоюза» к юбилейным датам, к 25, 30, 35 - летию трудового и профсоюзного стажа, ко дню рождения Российского Профсоюза работников радиоэлектронной промышленности, Дню радио.

1.3.8. Право на защиту «Профсоюза» в случае возникновения индивидуального трудового спора.

Раздел II
коллективного договора ОмПО «Иртыш»
Социальная защита молодежи

В целях более эффективного участия молодых «Работников» в работе и развитии объединения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых «Работников» в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищённости молодых «Работников», «Работодатель» и «Профсоюз» договорились:

2.1. Молодыми «Работниками» (рабочие, служащие, специалисты) считать «Работников» предприятия в возрасте до 35 лет.

2.2. Создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной активности с целью сохранения преемственности кадрового потенциала.

2.3. Обеспечивать в пределах имеющейся финансовой возможности, молодёжи доступность, бесплатность занятия спортом, самодеятельностью.

Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и соревнования.

2.4. «Работодатель» обязан:

2.4.1. Оказывать содействие работе совета молодежи при профсоюзном комитете.

2.4.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих по различным профессиям и конкурс на звание «Лучший молодой инженер года» (по отдельному положению).

2.4.3. Осуществлять поощрения молодёжного актива объединения, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

2.4.4. При финансовой возможности, по ходатайству руководителя структурного подразделения и «Профсоюза» выплачивать молодым «Работникам», впервые вступившим в брак, единовременную материальную помощь каждому, в случае, если оба «Работника» работают на предприятии.

2.4.5. Принимать локальные нормативные акты о материальном стимулировании молодых «Работников», улучшающие условия и оплату труда.

2.4.6. Содействовать повышению квалификации молодых «Работников».

2.5. «Профсоюз» обязан:

2.5.1. Координировать работу совета молодёжи. Выделять ежегодно для поддержания деятельности совета молодёжи за счёт средств профсоюзного бюджета до 5% от сметы доходов и расходов профсоюзной организации.

2.5.2. Анализировать законодательно - нормативную базу молодёжной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодёжи.

2.5.3. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены «Профсоюза», активную профсоюзную деятельность.

2.5.4. Содействовать в улучшении жилищных условий нуждающимся молодым «Работникам».

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

«Утверждаю»
Генеральный директор
_____ В.А. Березовский

«Согласовано»
Председатель профкома
_____ Н.А. Лисицина

Положение
об оказании материальной помощи работникам
АО «ОмПО «Иртыш»

Материальная (финансовая) помощь оказывается работникам – **членам профсоюза**, находящимся в затруднительной жизненной ситуации, при рождении ребенка, бракосочетании, в связи с необходимой медицинской помощью, похоронами родственников, устранении последствий стихийных бедствий (пожар, затопление и т.д.). К материальной помощи относятся также поощрения неработающих пенсионеров в связи с юбилейными датами и праздниками.

Размеры материальной помощи определяются индивидуально по каждому заявлению (обращению). Порядок оформления документов следующий:

Заявление работника на оказание материальной помощи заполняется на бланке (приложение №1) с подписью руководителя подразделения и председателя цехового комитета подразделения, передаётся в Профком объединения, который их рассматривает совместно с заместителем генерального директора по безопасности и управлению персоналом.

К заявлению необходимо приложить подтверждающие справки или документы:

- направление медучреждения, справка врача, квитанции об оплате дорогостоящих лекарств и т.д.;
- свидетельство о смерти и документ подтверждающий степень родства;
- справка (акт обследования) подтверждающая факт стихийного бедствия и размеры ущерба;
- свидетельство о рождении ребенка;
- другие возможные документы.

При необходимости запрашивается дополнительная информация, заслушивается заявитель, проводится обследование объекта. Решение оформляется протоколом, вносится в бланк заявления о материальной помощи. При принятии решения дополнительно учитывается характеристика работника, его стаж работы на предприятии, имеющиеся заслуги. Окончательное решение о возможности оказания материальной помощи и её размере принимается генеральным директором. Подписанный генеральным директором бланк заявления передаётся в бухгалтерию объединения для выплаты материальной помощи.

Предельные размеры материальной помощи:

- в связи со сложным материальным положением до **4000** руб.;
- в связи с рождение ребенка до **4000** руб.;
- в связи с бракосочетанием до **3000** руб.
  (если оба супруга работники предприятия до **5000** руб. каждому);

- на оказание медицинской помощи до **4000** руб.
(по дорогостоящему лечению размер помощи может быть увеличен);
- на похороны родственников до **3000** руб.;
-по другим причинам решение о размере принимается индивидуально.

Оказание материальной помощи неработающим пенсионерам в связи с юбилеями и праздничными датами оформляется приказом по объединению, подготавливают который руководители подразделений с обязательной визой профсоюзной организации. Коллективные приказы готовит ОК в согласованном на объединении порядке.

Заместитель генерального директора А.В. Варнаков

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА КАК ОСНОВА ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА ТРУДА

Омский агрегатный завод (с 2009 года АО «Высокие Технологии») за 115 лет своего существования пережил многое. Но в любых условиях здесь всегда думали о людях. Традиции заботы о работниках предприятия, сохранившиеся с далеких времен, актуальны и в наши дни.

И сегодня главной ценностью нашего предприятия является работник, его личностные и профессионально-ориентированные интересы, совпадающие с целями предприятия.

Для достижения текущих и долгосрочных целей предприятия, удовлетворения социальных потребностей персонала, развития социального партнерства на АО «Высокие Технологии» заключен коллективный договор между генеральным директором и работниками предприятия, включающий обязательства обеих сторон по вопросам занятости и переобучения, условий высвобождения работников, социальных льгот и гарантий, вопросам охраны труда, оздоровления работников. Представителем работников в сфере защиты их прав выступает профсоюзный комитет во главе с председателем Шилкиной Клавдией Гавриловной.

В рамках развития социального партнерства между профсоюзным комитетом и АО «ВТ» реализуется ряд социально-кадровых мероприятий с целью повышения уровня жизни работников, их мотивации к более эффективной трудовой деятельности, развития их кадрового потенциала и профессионально-квалификационных качеств, закрепления на предприятии молодых специалистов и наиболее квалифицированных работников, социальной поддержки молодёжи, а также с целью обеспечения работников и членов их семей дополнительными возможностями оздоровления, занятия спортом, культурным досугом.

На сегодняшний день списочная численность работников предприятия составляет 1500 человек. Предприятием выполняется квота по трудоустройству инвалидов (2% от средней численности работников), в том числе создано одно специальное рабочее место. В 2015 году было создано 92 рабочих места, трудоустроены 303 человека.

На предприятии своевременно осуществляется оплата труда работников. Средняя заработная плата в 2015 году составила – 35841 рубль. На протяжении 2013-2015 гг. уровень средней заработной платы вырос на 10088 рублей.

Работа на современном, высокотехнологичном оборудовании требует и новый подход к подбору кадров, преимущество отдается специалистам с высшим и средним профессиональным образованием, благодаря чему на сегодняшний день процент сотрудников с ВПО и СПО составляет 65%.

На предприятии ведется обширная профориентационная работа для школьников с целью выбора будущей профессии. В 2015 году проведено более 100 ознакомительных экскурсий и 30 родительских собраний. В результате на сегодняшний день, по договорам о целевом обучении в ФГБОУ ВПО «Омский

государственный технический университет», в ФГБОУ ВПО «Омский государственный университет имени Ф.М. Достоевского» и ФГБОУ ВПО «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана» обучается 179 студентов, которым оказываются меры социальной поддержки, в том числе единовременная и ежемесячные стипендии. Итогом данной работы является прохождение практики студентами и трудоустройство выпускников на завод. В 2015 году приток молодых специалистов составил 59 человек, в первом полугодии 2016 года на предприятии прошли практику 248 студентов. В настоящее время идет процесс трудоустройства 53 выпускников целевого направления.

Таким образом, сегодня количество работников в возрасте до 35 лет составляет 44%. Средний возраст персонала - 40 лет. Это свидетельствует об эффективной кадровой политике омоложения персонала предприятия и привлекательности работы на предприятии для молодых специалистов.

При трудоустройстве молодых специалистов на завод с целью их адаптации и закрепления на рабочих местах за каждым новым сотрудником закрепляется опытный наставник, разрабатывается индивидуальный план работы. Для молодых специалистов, учеников рабочих профессий и их наставников предусмотрены стимулирующие выплаты, надбавки к заработной плате.

Необходимо отметить, что в последние годы активно реализуется инвестиционная программа технического перевооружения предприятия. В 2015 году общее количество приобретенного оборудования достигло 88 единиц.

В связи с модернизацией производства главной целью стало формирование и поддержание необходимого уровня квалификации персонала. Всем сотрудникам предоставляется возможность поступления на общих основаниях на бюджетные места очно-заочного отделения в образовательные организации СПО и ВПО, а также за счет работодателя на заочное отделение. Средняя стоимость одного семестра обучения составляет 29 тыс. руб. В настоящее время в образовательных организациях СПО и ВПО обучается 104 человека.

С целью повышения уровня развития профессиональных и управленческих компетенций работников, в том числе кадрового резерва предприятия, в 2015 году организовано повышение квалификации для 98 работников предприятия, часть из них была направлена на прохождение стажировки в ведущие инжиниринговые центры России, Белоруссии, Японии. Затраты ОАО «ВТ» по данному направлению (по Японии) составили 1,5 млн. рублей.

Для повышения культуры производства, улучшения условий труда и укрепления трудовой дисциплины реализуется ряд мероприятий по охране труда, позволяющих сократить производственный травматизм и профессиональную заболеваемость работников.

На предприятии осуществляется контроль за состоянием условий труда на рабочих местах и соблюдением требований охраны труда, контроль проведения обучения работников безопасным методам и приемам труда, инструктажей по охране труда и стажировок в соответствии с нормативными требованиями как

производственного сектора, так и специалистов вспомогательных служб и отделов.

Таким образом, в течение 2013-2015 гг. сформировалась тенденция к снижению уровня производственного травматизма, сведен к нулю процент уровня занятости работников на оборудовании, не отвечающем требованиям охраны труда, уменьшилось удельное число работающих во вредных условиях за счет модернизации систем вентиляции и освещения, исключающих воздействие вредных и опасных производственных факторов.

За 2015 год объем фактического финансирования мероприятий по улучшению условий охраны труда составил 13 725 тыс. рублей (за последние 3 года 94 090 тыс. рублей).

Охват специальной оценкой условий труда составляет 97% от общего количества рабочих мест предприятия.

Подводя итог, следует отметить, что целенаправленная работа предприятия во всем, что касается благополучия и комфорта человека, неоднократно отмечалась руководством Омской области, в том числе в рамках регионального конкурса «Лучший работодатель», где АО «Высокие Технологии» является безусловным фаворитом. Предприятие ежегодно демонстрирует положительную динамику по всем направлениям социально-кадровой политики и, что, пожалуй, еще важнее - имеет хорошую репутацию у омичей.

Важнейшим результатом проводимой работы в данном направлении становится, прежде всего, уверенность трудового коллектива в стабильности предприятия и соблюдении трудового законодательства. Это способствует повышению уровня лояльности сотрудников к предприятию, закреплению персонала на рабочих местах и, как следствие, снижению текучести кадров.

Развитие системы социального партнерства создает возможность достижения относительного баланса интересов работников и работодателя. Это служит действенным инструментом сочетания экономической эффективности и социальной справедливости.

Генеральный директор
АО «Высокие Технологии»
Д.С. ШИШКИН

ИСТОРИЧЕСКИЕ ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА НА ПРЕДПРИЯТИИ АО «ВЫСОКИЕ ТЕХНОЛОГИИ»

Наше предприятие имеет богатую историю своего развития. Не считая железнодорожных мастерских, это первое промышленное предприятие в городе Омске.

В 1896 году в Омск прибыл датский предприниматель Сирена Христиан Рандруп, который организовал на окраине города «Сибирскую кампанию» по закупу и экспорту сливочного масла, а взамен стал ввозить сельскохозяйственные машины и орудия. Успех этой деятельности привёл его к мысли организовать в Омске собственное производство. И в 1901 году он получает право на выпуск сельскохозяйственных машин и орудий со своим фабрично-торговым клеймом. Этот год считается датой рождения нашего предприятия. В этом году предприятие отмечает 115-летнюю годовщину.

В дореволюционный период вплоть до 1917 года профсоюзы активно участвовали в классовой экономической борьбе, отстаивая права трудящихся за 8-ми часовой рабочий день. Не прошло это и мимо завода Рандрупа: в 1905 году была организована 5-дневная стачка за 8-часовой рабочий день. 8-часовой рабочий день просуществовал до 1914 года, начала первой мировой войны.

После революции профсоюзное движение получает новый импульс. Вновь был введён 8-часовой рабочий день, рабочий контроль над производством, распределением продуктов, финансами и деятельностью администрации.

В ноябре 1919 года после национализации и объявления завода Рандрупа достоянием страны, был избран рабочий комитет, взявший на себя руководство коллективом.

Таким образом профсоюзы по своей сути стали проводниками государственной политики, активно участвуя в хозяйственных делах страны. Активно боролись с финансово-экономической разрухой, участвовали в индустриализации и коллективизации страны. Большое внимание уделяли созданию нормальных бытовых условий жизни трудящихся, занимались их культурным развитием, устранением тотальной неграмотности среди населения. Это, практически, уже началось социальное партнёрство, хотя этого словосочетания никто не использовал. При участии профсоюзной организации разрабатывается 15-летний план развития предприятия. В этот период на заводе широко развивается социалистическое соревнование, создаются ударные и хозрасчётные бригады. Профсоюз возглавил это движение, основной задачей которого было догнать и перегнать в экономическом отношении капиталистические страны. Но производственные рекорды могут ставить только грамотные и квалифицированные кадры. По предложению профсоюзов, рабочим, учившимся без отрыва от производства, стали оплачивать по 2 часа ежедневно, как за свехурочную работу. Было трудно, а когда было легко!?

Наращивание объёмов производства давало возможность решать социальные вопросы. К началу 1940 года завод имел в своём распоряжении первый в городе Дворец культуры «Металлист», первый пионерский лагерь в Чернолучье — первый летний сезон был проведён в 1938 году, отлаженную систему питания. Газета «Омская правда» от 24 апреля 1939 года писала: «...завод превращается в предприятие, не уступающее по своему оборудованию и техническим

возможностям ряду заводов Европы…». Завод доказывает на деле, что ему удалось собрать, подготовить, воспитать и организовать необходимые кадры руководителей, инженерно-технических работников и рабочих. Помимо производственной базы завод располагает хорошо оборудованной школой ФЗУ, в системе завода имеется мясо-молочная и овощная фермы.

Осенью 1941 года, после объединения с эвакуированным из Москвы заводом №20 наркомата авиационной промышленности, профилем предприятия становится авиационное агрегатостроение. Все работники, состоявшие в профсоюзе работников сельскохозяйственного машиностроения, перешли в профсоюз трудящихся авиационной промышленности. Первым председателем профсоюзного комитета объединённого завода был избран Л.И. Гусаков. Профсоюзная организация провела огромную работу по размещению прибывших из Москвы 4850 человек. Прибывшие московские специалисты и рабочие привезли свою культуру производства, чем оказали огромное прогрессивное влияние на дальнейшее развитие предприятия. За годы войны завод 13 раз занимал классные места среди предприятий Министерства оборонной промышленности. В этом немалая заслуга профсоюза, организовавшего соревнования гвардейских бригад, членам которых присваивались звания гвардейцев тыла, выдавались ордера на одежду, что было для рабочих большим подспорьем. Завком провёл акцию по сбору подарков для блокадного Ленинграда. Рабочие отдавали кто, что мог, зачастую – последнее. И председатель завкома Л.И. Гусаков, чтобы доставить посылку, рискуя жизнью, сам добрался по Ладоге в осаждённый город.

После победы в Великой отечественной войне переход промышленности на мирные рельсы не состоялся. Надо было на качественно новом уровне производить оборонную продукцию — создавать новые поколения самолётов, вертолётов, ракетных комплексов. Десятилетие с 1979 по 1989 годы можно отнести к наиболее ярким страницам в истории развития предприятия, оно вошло в число лидеров авиационного агрегатостроения в стране. На всех этапах профсоюз соответствует развитию предприятия. Активно развивается социальная сфера: за эти 10 лет заводчане получили более 2000 новых квартир, два детских комбината, больничный комплекс, который в настоящее время перепрофилирован в роддом №1, общежитие на 700 мест, базу отдыха, детскую спортивную школу на 250 человек, техническую станцию тоже на 250 мест.

Развернувшаяся в 1989 году конверсионная программа привела к сокращению заказов на военную продукцию, к массовым сокращениям работников, созданию многомиллионных долгов по заработной плате. Предприятие было вынуждено отказаться почти от всех социальных учреждений. Несмотря на задолженность по заработной плате за 10 месяцев, предприятие не остановилось ни на один день. Вот в такой критической ситуации особенно было заметно «социальное партнёрство», когда работодатель и профсоюз совместно хотят помочь человеку труда.

Пример простой, но демократичный: работодатель выделяет небольшую сумму наличных денег, еженедельно, в распоряжение профкома, который через профсоюзный актив по подразделениям распределяет средства в счёт погашения задолженности по заработной плате тем работникам, которые более всего нуждаются. Выдавали в счёт заработной платы продукты питания, одежду, обувь, другие материальные ценности, приобретённые на бартер. В качестве материальной помощи было организовано льготное питание, стоимостью 10%.

Шоковую ситуацию 90-х прошли практически все! Были митинги, выход перед заводом на перекрытие дороги от безысходности, но всегда профсоюз с работодателем находили способы снижения социальной напряжённости. Через всё это прошли и это было страшно!

14 сентября 1993 года завод был преобразован в акционерное общество. Принятые решения руководством предприятия по ускоренному освоению новых видов продукции позволили стабилизировать положение и начать работу по восстановлению социальной сферы, ликвидаций долгов по заработной плате.

На протяжении всего этого периода между работодателем и работниками, которых представляет профсоюз, заключались коллективные договоры, не пропуская ни одного срока. Без коллективного договора никак нельзя – это по существу маленькая конституция, по которой живёт и трудится коллектив предприятия. За последние годы проделана огромная работа по медицинскому обслуживанию – создан медицинский центр на территории предприятия, запущена в строительство новейшая столовая с уникальным современным оборудованием, питание по согласованным ценам, реконструкция ДОЛ «Спутник» и базы отдыха им. А.И. Покрышкина. Первый детский оздоровительный летний лагерь, открывшийся в Чернолучинской зоне отдыха в 1938 году – это наш ДОЛ «Спутник». Ни одного оздоровительного летнего сезона ДОЛ «Спутник» не пропустил: работал в годы Великой Отечественной Войны (детей откармливали здоровой, нехитрой, но регулярной едой), работал и в трудные девяностые перестроечные годы, несмотря на трудное финансовое положение. В настоящее время ДОЛ «Спутник» современный комплекс для отдыха детей, рассчитанный на 320 мест, пользуется спросом. Путёвками обеспечены все желающие!

Для работников предприятия и членов их семей на льготных условиях организован круглогодичный отдых на базе отдыха им. А.И. Покрышкина. Всего за 2015 год было освоено около 7 млн. рублей, хотя запланированный бюджет 4,8 млн. рублей. Но он был освоен за 8 месяцев, возникла необходимость в корректировке, так как появилось много молодёжи, желающей активно отдыхать. Чуть менее 4 млн. рублей уже освоено за первое полугодие 2016 года. Отдых в Чернолучье пользуется спросом благодаря комфорту и вкусному сбалансированному питанию в столовой.

Согласно коллективному договору организовано оздоровление работников по курсовкам в санатории «Рассвет» и клинико-диагностическом центре «Ультрамед». Распределением путёвок занимается комиссия по социальным вопросам.

История любого предприятия складывается из судеб его работников. Настаёт время, когда приходится расставаться с привычным ритмом жизни и выходить на заслуженный отдых! На смену выходит следующее поколение и очень хорошо, когда это происходит постепенно: есть возможность передать опыт профессиональный, опыт организации и проведения социальных программ, опыт организации спортивных и других мероприятий, чтобы досуг работников был направлен для общение и укрепление дружбы в коллективах. Девяностые годы прошлого века сломали всю систему организации досуга работников. В настоящее время приходят новые формы организации производства и досуга. И вот пришло новое поколение «NEXT»: молодые, сильные, грамотные, но у них нет опыта быть в коллективе, а в основном каждый сам по себе. Кстати, средний возраст работников на нашем предприятии на 1 июля 2016 года - 40 лет! При оформлении

на работу знакомят с историей завода и «золотым фондом» предприятия — нашими кадровыми ветеранами, но это первое знакомство как-то не остаётся в памяти. Когда же вновь принятые работники приходят на свои рабочие места в цеха, отделы — вот тут и происходит постепенно их более осознанное знакомство и с историей завода, и с традициями коллектива. Везде на всех связующих мероприятиях основная нагрузка лежит на профсоюзных лидерах подразделений.

Например, в прошлом году отмечалось 70-летие Победы в Великой отечественной войне, профком выступил с инициативой — создать свой «Бессмертный полк», это всецело было поддержано работодателем и Советом ветеранов. «Полк» был создан и прошёл маршем по территории завода. Портреты «Бессмертного полка» были в руках нашей замечательной молодёжи.

Активно начал работать Совет молодёжи. Спортивно-культурный досуг молодёжи стал приобретать более организованный и более многочисленный характер – это посещение бассейна, катание на коньках...

Проведение летней и зимней спартакиады на базе отдыха им. А.И. Покрышкина уже стало хорошей традицией, и с каждым годом количество участников спортивных мероприятий увеличивается. Это отражается в динамике по видео-газете, по публикациям в нашей малотиражке «Металлист». В мае 2016 года Молодёжный Совет принял участие в Областной спартакиаде, организованной Федерацией омских профсоюзов.

Из вышесказанного на примере нашего предприятия видно, как динамично менялось время, при этом во многом менялись задачи профсоюзов, как оттачивались взаимоотношения с работодателем, которые переросли в надёжное социальное партнёрство. Такими позитивными показателями подошло самое первое и самое преданное промышленное предприятие Омска к 300-летнему юбилею родного города!

Успешный опыт социального партнерства промышленных предприятий - участников круглого стола вносит значительный вклад в развитие родного города. И сегодня особенно важно поддержать наших представителей на выборах в Законодательное Собрание Омской области от профсоюза – Сергея Владимировича Моисеенко, Николая Ивановича Донских, Сергея Васильевича Быструшкина и от работодателей Владимира Александровича Березовского и Дмитрия Сергеевича Шишкина.

Председатель первичной
профсоюзной организации
АО «Высокие Технологии»
К.Г. ШИЛКИНА

ФОТООЧЕРК

О РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ОМСКИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Встреча Губернатора Омской области В.И. Назарова с профактивом членских организаций Федерации омских профсоюзов в рамках 25-летия ФОП

Заместитель Председателя Правительства Омской области Т.А. Вижевитова и Председатель Федерации омских профсоюзов С.В. Моисеенко на семинаре для председателей членских организаций ФОП

Заседание Областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Председатель Федерации омских профсоюзов С.В. Моисеенко и Министр труда и социального развития Омской области В.В. Куприянов награждают победителей конкурса «Лучший работодатель года»

Генеральный директор АО «ОНИИП» В.А. Березовский и председатель первичной профсоюзной организации Н.В. Верховец подписывают коллективный договор

Генеральный директор АО «Газпромнефть-ОНПЗ» О.Г. Белявский и председатель первичной профсоюзной организации работников Н.И. Донских обсуждают социально-экономические гарантии работников АО «Газпромнефть-ОНПЗ»

Генеральный директор АО «Высокие Технологии» Д.С. Шишкин награждает профактив на отчетной профсоюзной конференции

Встреча руководителя филиала ФГУП «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева» в г. Омске, директора ПО «Полет» М.В. Остроушенко с профактивом

Лекция в Омском центре профсоюзного образования «Реализация решений IX съезда ФНПР и задачи ФОП». Заместитель Председателя Федерации омских профсоюзов О.В. Обухов

Первомайская акция профсоюзов в городе Омске

Победители конкурса «Лучший уполномоченный по охране труда Федерации омских профсоюзов»

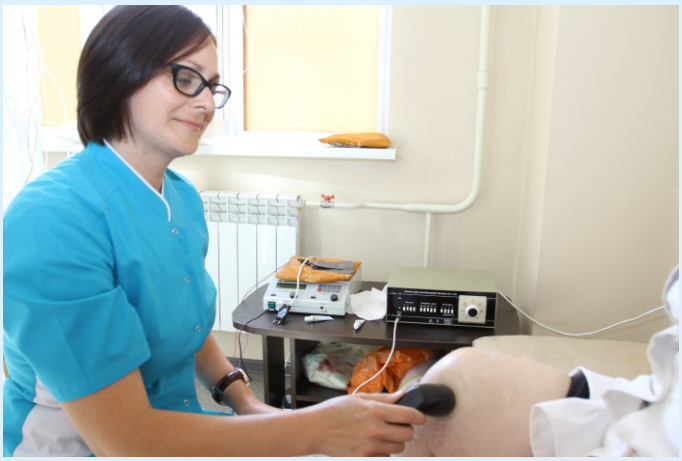
Компрессорная установки короткоцикловой абсорбции (КЦА) производства №4 АО «Газпромнефть-ОНПЗ»

Механический цех прецизионной обработки АО «Высокие Технологии»

Комплекс ЭЛОУ-АВТ 6М АО «Газпромнефть-ОНПЗ»

Проверка состояния охраны труда на рабочем месте уполномоченным по ОТ профсоюзного комитета ООО «Омсктехуглерод»

Программа летней занятости школьников «Трудовое лето» АО «ОНИИП» и ОмПО «Иртыш»



Оздоровление работников АО «Высокие Технологии». База отдыха им. А.И. Покрышкина

Победители конкурса «Лучший молодежный совет (комиссия)»

Оздоровление детей работников АО «Газпромнефть-ОНПЗ». Лечебно-оздоровительный центр им. Д.М. Карбышева

Оздоровление детей работников АО «Высокие Технологии». Детский оздоровительный лагерь «Спутник»

ОЧУ ДПО ТОО ФОП
«ОМСКИЙ ЦЕНТР ПРОФСОЮЗНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»
приглашает на обучение по вопросам

охраны труда по программам, утвержденным Министерством труда и социального развития Омской области с выдачей удостоверений установленного образца членов комитета (комиссии) по охране труда – представителей работодателя, ответственных за охрану труда в организациях, руководителей бюджетных организаций, руководителей структурных подразделений предприятий и организаций, руководителей малых предприятий. Занятия проводятся по мере комплектования учебных групп с выездом в районы Омской области.

Стоимость обучения 1чел.– 1300 руб., членам профсоюзов скидка 25 % (975 рублей).
Уполномоченные по охране труда профсоюзов обучаются за счёт средств Федерации омских профсоюзов. Необходимо предоставить выписку из протокола профсоюзного собрания ППО об избрании уполномоченного по охране труда.
Лицензия, выданная Министерством образования Омской области №332
Серия А №0000147 от 13 октября 2010 г.
Организация аккредитована на обучение работодателей и работников вопросам охраны труда под регистрационным номером № 330 от 11 октября 2010 г.

Заявки на обучение принимаются по тел./фак. 8 (3812) 31-65-83,
сот. тел. 8-9081084504, e-mail: ocpo@omskprof.ru,
по адресу: пр.К.Маркса,4, Дом Союзов, каб.170.