

КОНСУЛЬТАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Если неправильно оформлена какая-либо запись в трудовой книжке, является ли это основанием для отказа в приеме на работу? Например, нет печати на записи об увольнении, нет подписи сотрудника кадровой службы, который заводит трудовую книжку, увольнение оформлено по старому Кодексу и т. д.

Если трудовая книжка не вызывает сомнений в ее подлинности, то отказывать работнику в приеме на работу, ссылаясь на обнаруженные ошибки, нельзя. Обнаружив при приеме работника на работу неправильное оформление каких-то записей, кадровик должен сообщить об этом работнику и разъяснить ему, чем может "грозить" обнаруженная ошибка. Например, отсутствие печати на записи об увольнении делает недействительными все записи о периоде работы в данной организации, т. е. весь период не будет засчитан работнику в трудовой стаж ни в организации, где работник собирается работать, ни в будущем при оформлении пенсии. Возможно, работнику следует обратиться к прежнему работодателю и исправить допущенные ошибки.

Что делать, если при приеме на работу обнаружено, что трудовая книжка не установленного образца или вырваны страницы, - заводить новую

книжку? И что делать со стажом работы? Имеет ли право работник отдела кадров исправлять записи, внесенные в трудовую книжку предыдущим работодателем (например, неправильно указана дата рождения или получено высшее образование в период работы у другого работодателя)?

Если трудовая книжка, предъявленная работником при оформлении на работу, не установленного образца, то следует взять с работника письменное объяснение: когда, где, при каких обстоятельствах она была ему выдана. Далее кадровые службы действуют по резолюции руководителя на этой объяснительной записке. Объяснительную нужно сохранить на весь период работы, т. к. проверяющие органы могут предъявить справедливые замечания.

Если из трудовой книжки вырваны страницы, она является недействительной, т. к. форма трудовой книжки (в т. ч. количество страниц) установлена Правительством РФ, книжки образца 1975 г. - Верховным Советом СССР.

Служба кадров может вносить изменения в записи, сделанные в трудовой книжке работника, если они своевременно не были сделаны по месту прежней работы. Так, п. 28 Правил ведения и хранения трудовых книжек изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утв. постановле-

нием Правительства РФ от 16.04.03 № 225 "О трудовых книжках", установлено, что изменение записей может быть сделано работодателем по новому месту работы на основании соответствующего документа. Дата рождения может быть исправлена на основании паспорта, запись об образовании (основном общем, среднем общем, начальном профессиональном, среднем профессиональном, высшем профессиональном и послевузовском профессиональном образовании) - на основании надлежаще заверенных документов (аттестата, удостоверения диплома и т. п.).

Работник подал заявление о расторжении трудового договора, датированное 01.11.05. Между тем 3 ноября 2005 г. он ушел на больничный. Больничный - с 3 ноября по 20 ноября 2005 г. Каким днем увольнять работника?

Как известно, в соответствии со ст. 80 ТК РФ срок предупреждения об увольнении по собственному желанию составляет две недели. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником по окончании этого срока. Таким образом, в рассматриваемом примере днем увольнения является дата, указанная в заявлении работника, если он не просит перенести дату увольнения.

ПОЗДРАВЛЯЕМ

Администрация завода, профсоюзный комитет и коллектив завода поздравляет с днем рождения своих коллег:

- Помазкова Владимира Евгеньевича
- Асоцкого Виктора Павловича
- Захарова Валерия Анатольевича
- Ясюченя Василия Ивановича
- Демидова Евгения Викторовича
- Васенкова Сергея Федоровича
- Урядникову Лидию Федоровну
- Пучкова Владимира Сергеевича
- Шашкову Ирину Леонидовну
- Бужинского Сергея Викторовича
- Иванова Константина Александровича



КОНКУРС!

Конкурс на знание завода продолжается!!! Все больше участников вступают в борьбу за приз! Работники КГА хорошо знают свое предприятие и легко отгадывают фрагменты на наших фотографиях. Победителем конкурса, опубликованного в прошлом номере газеты, стал Уланд Рудольф Дмитриевич. Он оставил позади своих соперников и первым угадал фрагмент. За свои старания и волю к победе Рудольф Дмитриевич получает приз - электронные часы! Поздравляем!!!

А наш конкурс продолжается! И снова новое задание, и новый фрагмент. Если вы угадали, где мы сделали этот снимок, тогда торопитесь и приносите свои ответы в группу маркетинга, 612 кабинет, Коляга Игорю (тел. 17-04)



АНЕКДОТЫ

За деньги любой дурак будет работать, а дураки мне на работе не нужны...

Каждый год весной переводят часы на час вперед. Каждый год этим все довольны. А ведь так просто всех порадовать! Достаточно перевести часы не в ночь с субботы на воскресенье, а в середине рабочего дня в пятницу!

Если отложить на послезавтра то, что можно сделать сегодня, у тебя будет два свободных дня.

В парикмахерской сидит молодой человек с очень длинными волосами. Вокруг него

ходит парикмахер с магнитом и водит им над головой клиента.

- У вас что, новый способ стрижки?
- Нет. Просто я ищу ножницы.

- Вы художник?
- Да.
- Сколько стоит эта ваша картина?
- 8 тысяч долларов.

- Ни фига себе! Можно подумайте, что вы умерли лет 200 назад!

Мэр спрашивает у секретарши:
- Посетители есть?
Секретарша:
- Есть, из деревни приехали.

- По какому поводу?
- Да денег у них нет.
- Ну пусть так заходят.

Два адвоката заходят в кафе, заказывают напитки и достают бутерброды.

- Извините, - говорит бармен, - но у нас нельзя есть свою еду.
Адвокаты переглядываются, пожимают плечами и меняются своими бутербродами...

Директор прощается с работником, переходящим на другую работу:
- Очень жаль, я привык к вам. Вы мне были как родной сын: такой же безответственный, ленивый, неорганизованный.

В магазин вваливается толстая женщина:
- Я хотела бы посмотреть купальный костюм, который бы мне подошел... Продавец:
- Я тоже!

Начальник на работе ругает своего подчиненного за то, что тот постоянно висит на телефоне.

- Но это же по работе! - оправдывается подчиненный.
- В таком случае, я попрошу вас не называть наших клиентов зайчиками, кисками и пупсиками!

- Что общего между современными бикини и колючей проволокой?

- И то и другое защищает собственность, не мешая обзорю.

- Как сказать "правосудие без границ" одним словом?
- Беспредель!

- Какое сходство между женской ножкой и телевизором?
- Чем выше, тем больше дух захватывает.

- Что такое муж?
- Это заместитель любовника по хозяйственной части.

- Чем отличаются орехи от мужа?
- Орехи грызут, когда есть деньги, а мужа грызут, когда нет денег.

ВРЕМЯ КГА

Газета ООО завод "Калининградгазавтоматика"

Издается с 2004 года
№3 (17) (Апрель) 2006.

ОТЧЕТ О ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ЗАВОДА «КАЛИНИНГРАДГАЗАВТОМАТИКИ» ЗА 2005 ГОД.

В результате проведенной работы комиссией от администрации и профкома в составе: Чумичевой Т.Д., Вербицкой А.В., Великодого А.А., Дико Л.П., Казамбаевой Т.А., Кононцевой И.П., Степанова А.Н., установлено:

ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

Обязательства по коллективному договору за 2005 год выполнены как администрацией, так и профкомом.

1. ОПЛАТА ТРУДА

Оплата труда работников завода производится на основании «Положения об оплате труда» и штатного расписания. Оплата труда рабочих-сдельщиков производится по 6-разрядной тарифной сетке. Оплата труда вспомогательных рабочих, ИТР производится на основании сетки должностных окладов по категориям. Средняя заработная плата всего персонала за 2005 года составила 12 267 руб., в том числе ППП -12 435 руб. (120,8% роста к 2004 году в номинальном размере и 109,9% в реальном с учетом индекса потребительских цен. Коэффициент превышения роста производительности труда над ростом заработной платы составил соответственно-1,05.

В 2005 году:

- выплачено материальной помощи, за счет средств

чистой прибыли предприятия на сумму около 2563390 руб. (166,5% к аналогичному периоду прошлого года);
- с марта 2005 года выплачивается материальная помощь в размере месячной тарифной ставки, должностного оклада (в среднем на 1 работника -4000 руб.). Данные выплаты за год составили 1 805 915 руб. (214,7% росту к 2004 году);
- выплачено дополнительной премии на сумму 9 636 002 руб. (112,4% роста к аналогичному периоду прошлого года).

В 2005 году, на заводе проводились смотры-конкурсы: «Лучшее подразделение по СМОС» и конкурс профессионального мастерства «Лучший специалист года». По результатам конкурсов подведены итоги, определены и награждены победители.

2. УСЛОВИЯ НАЙМА И УВОЛЬНЕНИЯ.

ЗАНЯТОСТЬ

За 2005 год проводимая кадровая работа была направлена на обеспечение подразделений завода рабочими и специалистами требуемых профессий и специальностей, необходимых для выполнения производственной программы.

Вопросы приема на работу, перемещения и увольнения решались в соответствии с

продолжение на стр. 3 >>>

Я НЕ ЖАЛЕЮ О ПРОШЕДШИХ ВРЕМЕНАХ...



В первую очередь, пользуюсь случаем, хотелось бы поздравить Вас с юбилеем. Но это, пожалуй, не только повод для поздравления, но и возможность оглянуться на пройденный путь. Повод поговорить о сделанном. На сегодня, завод Калининградгазавтоматика - одно из ведущих предприятий региона, а по уровню инноваций, завод вполне солидно смотрится среди аналогичных российских предприятий. В чем на взгляд секрет такого успеха в развитии производства на нашем заводе?

Быть может, многие не согласятся со мной, но своих больших успехов в развитии предприятия мы еще не достигли, хотя в последние четыре года многое удалось сделать. Главное что, увеличив объемы производства, и, в первую очередь, оборудования для распределения электрической энергии, мы смогли реконструировать предприятие. Несомненно, колоссальная заслуга в этом нашего директора Карыпыша М.Л., который прилагал стоические действия и умение в убеждении нашего Уч-

редителя направить эти деньги в завод, а не расплыть их по различным направлениям, которые наверняка тоже необходимы. Сейчас, когда идешь по заводу, по производственным участкам, видишь новое оборудование, теплые помещения, в которых много света и настроения, то понимаешь, что они сегодня также привлекательны, как и офисы презентательных фирм. То есть, нам удалось сделать предприятие привлекательным и для работы, и для инвестиций, а это очень многого стоит. Следующие шаги, которые необходимы, это умение эффективно управлять предприятием на всех уровнях, особенно связанных с перемещениями и расходом материалов, трудовых ресурсов, планированием и в масштабах завода и в масштабах бригады. Управление с наивысшей степенью эффективности нашими затратами - это тот самый ключ, который позволяет предприятию быть конкурентоспособным и на внутреннем и на внешнем рынке, на котором мы до настоящего времени практически не присутствуем. Очень сложная задача, но при правильном понимании и настойчивости, со стороны специалистов, задействованных во внедрении ERP технологии системы Syte Line, мы получим новый мощный импульс для своего дальнейшего развития.

Вам приходится идти в ногу со временем. Как главному инженеру, Вам постоянно приходится учиться. Как у Вас происходит этот процесс?

Отношение к учебе у меня особенное, я

продолжение на стр. 2 >>>

НОВОЕ ОБОРУДОВАНИЕ ИСПЫТАТЕЛЬНОЙ ЛАБОРАТОРИИ



В начале марта специалистами Центральной испытательной лаборатории (ЦИЛ) завода КГА был завершён полный цикл испытаний и ввод в эксплуатацию установки вибрационной электродинамической типа УВЭП-6000 в соответствии с требованиями ГОСТ Р 8.568-97, ГОСТ 25051-83. Работы проводились совместно с представителями изготовителя (г. Майкоп) и ФГУ

КЦСМиС (г.Калининград). При проведении пуско-наладочных работ заслуживает высокой оценки труд и смекалка проявленная специалистами ЦИЛ: Чернышевым А.В., Алефиренко С.В., Дорожжниковым А.Г.

Установка УВЭП-6000 - это современная автоматизированная, управляемая по-средством ПЭВМ, вибрационная система соответствующая международным требованиям. Она позволяет проводить испытания на высоком техническом уровне выпускаемой заводом продукции практически в полном объ-

продолжение на стр. 3 >>>

Я НЕ ЖАЛЕЮ О ПРОШЕДШИХ ВРЕМЕНАХ...

>>> продолжение начало на стр. 1

бы даже сказал, правильное. В одном из самых древних папирусов найденных на земле Принт писал 3000 лет назад: «Что происходит? Дети не слушают родителей, все хотят учиться». Такие же проблемы и сейчас. Дети не слушают родителей, а вот тяга к учению в общей массе несколько, по-моему мнению, снизилась. Наверное, сказывается слишком много соблазнов и возможностей, которые открылись в последнее время. У меня в юношестве были три соблазна, три иссушающих страсти. Книги, учёба и спорт. В нашей сельской библиотеке, пожалуй, не было книг, которые я как минимум хотя бы не держал в руках. Мною очень хорошо была усвоена истина. В прочитанном не обязательно сиомиутное понимание, а те знания, которые накапливаются в тебе и, рано или поздно, проявляются в отношении к близким, к работе, к жизни. И учился я всегда много. Нельзя сказать, что всё давалось легко и просто. Но я по гороскопу – овен. И не помню случая, чтобы мне приходилось что-либо бросать, не добившись результата. Девятый и десятый классы я заканчивал в другой школе, так как в нашем посёлке была только восьмилетка. Жил в интернете, но, тем не менее, школу я закончил с золотой медалью, одновременно поступил и с отличием заочно закончил физико-математическую школу при Новосибирском государственном университете, был постоянным победителем районных олимпиад школьников и по математике и по физике, а по математике удалось победить и на областной и республиканской олимпиадах. Вот на всесоюзной олимпиаде никаких лавр победителя снискать не удалось. Но это не помешало мне поступить в Ленинградский политехнический институт и закончить его, а затем, уже работая молодым специалистом, в Кирове я, после трёх лет обучения, закончил общественный институт патентоведения и изобретательства и поступил на заочное отделение Плехановского института народного хозяйства на экономический факультет. Прочулся полтора года, но завершить обучение не удалось по семейным обстоятельствам. Так что, моё отношение к учёбе простое и понятное. «Ученье – свет, а не учение – тьма». Ну, а для тех, кто считает, что он всё знает, необходимо помнить, «повторенье – мать учения» и так далее. И вообще, знание не обременительно, а вот незнание – это очень тяжёлое бремя.

На нашем заводе обучение специалистов это один из краеугольных камней нашего благополучия и перспектив. Мы постоянно повышаем интеллектуальный потенциал нашего завода, на заводе работают специалисты и с научной степенью, и имеющие образование дальнего зарубежья. Но, тем не менее, этого не достаточно. Все молодые специалисты проходят обучение, стажировки на учебной базе нашего партнёра ЗАО «Шнейдер Электрик». Ряд наших специалистов, я даже затрудняюсь сказать сколько, прошли обучение во Франции. На заводе возобновилось профессиональное обучение наших рабочих. Первый выпуск состоялся в конце марта этого года, результаты не совсем удовлетворительные, но мы не намерены отступать от намеченного, и считаем, что обучение должно стать обязательным условием повышения профессионального уровня. На заводе подготовлена хорошая группа преподавателей, которые на профессиональном уровне способны вести процесс обучения специалистов и хорошо представляют себе его. Также разработана программа обучения мастеров состава нашего предприятия, которая строится в рамках действующей на заводе интегрированной системы менеджмента. Совсем недавно Президент нашей страны на встрече с бизнес элитой сказал, что в стране не хватает профессионалов в области руководства, экономики и в среде рабочих кадров и призвал их активно содействовать программам обучения россиян. Поэтому хочу лишний раз напомнить, незнание – очень тяжёлое бремя.

Как к Вашему ритму работы относятся ваши близкие?

Относятся нормально. Они хорошо знают меня и давно поняли, что это часть моей жизни. Отними от человека часть, и это уже будет настоящий урод. Как же близкие могут пойти на такое. Я немного шушу, но конечно были и неприятные моменты. Это последние отлучки, бывало месяцами не был дома. Однажды, лет пятнадцать назад, всё рождество провёл в Москве, ночью на вокзале в спальном вагоне. Но зато, после этого мы на заводе начали выпускать газобаллонную аппаратуру в полном объёме. Если где-то, что-то убывало, то в другом месте прибавит. Закон сохранения вещества. Закон единства и борьбы противоположностей. У каждого из нас есть и трагические, и негативные моменты в жизни, а сама жизнь это некоторая усреднённая линия и необходима прикладывать много усилий, чтобы эта линия, параллельная оси абсцисс, проходила выше

нуля. И чем больше ты прикладываешь своих жизненных сил, тем выше и выше она поднимается по оси ординат. Я часто повторяю своим детям, что если появляются какие-то проблемы, если задуманное не получается, если бывает невероятно трудно, то обвиняй в этом только себя, и только такой посыл поможет тебе в дальнейшем принимать правильные эффективные решения, то ли это будет работа, то ли учёба, то ли увлечения, то ли отношения.

Как и когда Вы пришли на предприятие?

После окончания института по распределению я начал свою трудовую деятельность на Нововятском механическом заводе в г.Кирове. Это было предприятие среднего машиностроения, так называемая «военка». Я был зачислен в штат специального конструкторско-технологического бюро инженером-конструктором. По численности завод был в пять раз больше нашего предприятия в годы наивысшего социалистического расцвета. Я работал в бюро станкостроения и занимался разработкой агрегатных станков. Через год мне была присвоена третья категория, а ещё через год вторая. Через пять лет, я переехал на постоянное местожительство в Калининградскую область и в октябре 1984 года устроился на работу на наш завод инженером-конструктором в отдел автоматизации и механизации, по приглашению Ландера М.Р.

Могли ли Вы тогда предположить что будете одним из, как сейчас говорят, топ-менеджеров предприятия?

Наверное, думал об этом, плох тот солдат, который не мечтает стать генералом. Но, откровенно говоря, это никогда не было на первом месте. На первом месте всегда было желание достичь в первую очередь профессиональных успехов. Поэтому и в должности инженера-конструктора и начальника КБ средств технологического оснащения мне всегда хотелось увидеть воплощение результатов своего мыслительного процесса.

Наверняка у Вас есть какая-нибудь интересная история, расскажите об этом.

Англичане говорят: «в пятьдесят заканчивается молодость, а в шестьдесят пять начинается старость». В молодости было много разных интересных историй, всё же целая молодость. Но вот одна из них. Возвращаясь с работы на машине. На шоссе, непонятно откуда, стоит временный знак ограничение скорости 40 км. Небольшое превышение скорости, из кустов полосатая палка, а вслед за ней появляются два гаишника. «Ваши права. Нарушаете Валерий Анатольевич. Ну, что будем делать?». И улыбка во всё лицо. Я отвечаю: «Отпускать». У гаишника глаза округлились: «Это как?». Я говорю: «Понимаете, у меня сегодня день рождения. В день рождения принято делать подарки, на что и рассчитываю». «Ладно, хватит нам заливать», - отвечает. «Ничего подобного, - говорю я им, - видите в правах дата рождения 12 апреля, в машине на заднем сидении большой букет цветов, это поздравления от коллег». Посмотрели, почесали затылок, тяжело вздохнули, сказали, поздравляем и отпустили. Вот так меня поздравляли с днём рождения с похоронными лицами. Но это было в молодости. А рассказал я эту историю просто в тему. Вот и всё.

Что для Вас является главным в этой жизни?

Да я, думаю, как у большинства людей, это семья. Здоровье моих родных, их спокойствие и благополучие. И не сейчас, а постоянно. Жизнь может складываться по-разному, но у каждого должны быть стержневые понятия, которые ты не вправе нарушать, что бы, не случилось. Я не жалею о прошедших временах, потому что жизнь 15, 20 лет назад была жутчайшей. За всем немислимые очереди, и этого «всего» было категорически мало. Но человеческие нормы поведения в то время были, конечно же, не сравнимы с настоящим состоянием, когда пьянство, беспризорность и бесприщипность приводит страну практически к вымиранию. И это, пожалуй, тоже одно из главных. На своём рабочем месте и я, и каждый понимает, что стабильная работа, устойчивые объёмы производства, высокая культура производства, конкурентоспособная продукция и требовательность к себе это самые действенные способы вывода страны из состояния стагнации, хотя бы в рамках отдельного предприятия.

ВЫСТАВКА «ФАСАД 2006»

С 16 по 18 марта в выставочном центре «Балтик-Экспо» состоялась Международная Специализированная Строительная Выставка «Фасад 2006». В этом году, значительно увеличилось не только количество участников выставки, но и их география. Польша, Литва, Белоруссия представили широкий ассортимент производимой продукции.

Большой интерес на выставке был прикован к стенду завода КГА. Посетители выставки, а в этом году это около пяти тысяч человек, могли посмотреть предлагаемую заводом НКУ серии Prisma Plus, а также функционирующие электрические аппараты установленных в НКУ, как при ручном так и дистанционном управлении. Основными преимуществами данного НКУ являются: высокий уровень качества, удобство и простота установки, безопасность персонала. Наибольший интерес посетителей и участников выставки, вызвала представленная нами блочно-модульная котельная, связано это в большей степени с острой не-

хваткой тепловой мощности в городских теплосетях и постоянно увеличивающейся потребности в тепловой энергии для строящихся объектов.

По окончании выставки Президент Торгово-Промышленной палаты Царьков И.В., наградив завод КГА дипломом за убедительную демонстрацию производственных, а также коммерческих возможностей предприятия и грамотную маркетинговую политику по продвижению широкого ассортимента новинок, представленных на выставке.



СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ ОАО «ГАЗПРОМ» РАССМОТРЕЛ ХОД РЕАЛИЗАЦИИ ПЛАНА МЕРОПРИЯТИЙ ПО УВЕЛИЧЕНИЮ ПОСТАВОК ГАЗА В КАЛИНИНГРАДСКУЮ ОБЛАСТЬ

Совет директоров принял к сведению информацию о ходе реализации плана мероприятий по увеличению объёмов поставок газа в Калининградскую область, а также созданию в этом регионе подземного хранилища газа, и поручил продолжить работу в этом направлении.

Справка: В 2005 году «Газпром» поставил потребителям Калининградской области 720 млн. куб. м газа, что на 84 млн. куб. м больше, чем в 2004 году. В конце 2005 года в Калининградской области введена в эксплуатацию КС «Краснознаменская», на территории Литовской Республики завершено строительство лунинга протяжённостью 63 км и произведена рекон-

струкция газоизмерительной станции «Шакяй». В настоящее время продолжается разработка проектной документации строительства Калининградского ПХГ. В 2003-2005гг. за счет средств «Газпрома» в Калининградской области было построено 26,8 км газопроводов-отводов и разводящих сетей. В соответствии с Программой газификации регионов Российской Федерации ОАО «Газпром» на 2005-2007 гг., в 2006 году планируется начать строительство пяти межпоселковых газопроводов протяжённостью 124,5 км, ввод которых предполагается в 2007 году.

НОВОЕ ОБОРУДОВАНИЕ ИСПЫТАТЕЛЬНОЙ ЛАБОРАТОРИИ

>>> продолжение начало на стр. 1

еме технических условий, национальных стандартов и стандартов МЭК:

- 5 - 2500 Гц - нормированный диапазон;
 - 5 - 3000 Гц - расширенный диапазон; При следующих технических характеристиках:
1. максимальная грузоподъёмность 150 кг;
 2. номинальная грузоподъёмность 33 кг;
- Программа позволяет провести испытание изделия в любой взаимосвязи пара-метров вибрации согласно классической формуле

$$g = 2\pi f v = (2\pi f)^2 \times s$$

В конструкции УВЭП-6000 применены многие «ноу-хау». Одно из них, наличие пневматической связки между основанием и вибратором, что обеспечивает:

- не требуется специальный фундамент (УВЭП-6000 установлен на пол);
- отсутствие вибрации пола и стен здания;
- более комфортные условия для оператора;
- возможность без больших затрат перевести уста-



новку в другое помещение. Нужно отметить, что поиск и выбор установки УВЭП-6000 дался нелегко.

Для выбора необходимой, современной и недорогой модификации, в течение 2005г. был запрошен из разных мест и проработан большой объём информации от фирм изготовителей и их представительств в России:

- фирмы «LDS» (Англия);
- «ЕЛЕНА МУР ТРЕЙДИНГ» (производители США и Германии);
- «РОСТЕХ» (Россия, г.Таганрог);
- «СКБ ТОЧРАДИОМАШ» (Россия, г.Майкоп) и других.

Выбор пал на модификацию УВЭП-6000 (изготовитель Россия, г.Майкоп). Стоимость УВЭП-6000 в 1,5 раза ниже стоимости зарубежных аналогов. Сегодня перед коллективом ЦИЛ стоит очень ответственная задача - максимально использовать технические возможности УВЭП-6000 для повышения точностных характеристик и достоверности результатов испытаний и тем самым способствовать повышению качества выпускаемой заводом продукции.

Начальник ЦИЛ, главный метролог
В.Ф.Котов

ОТЧЕТ О ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ООО ЗАВОД «КАЛИНИНГРАДГАЗАВТОМАТИКА» ЗА 2005 ГОД.

>>> продолжение начало на стр. 1

Трудовым кодексом Российской Федерации. По состоянию на 01.01.2006 года: Общая численность – 646 чел., в т.ч.: ППП – 623 чел. (в т.ч. в д/о – 5чел.)

Из них: руководителей - 69 чел., в т.ч.: ППП – 64 чел. специалистов - 152 чел., в т.ч.: ППП – 151 чел. служащих - 2 чел., в т.ч.: ППП – 2 чел. рабочих - 423 чел., в т.ч.: ППП – 406 чел. (в т.ч. д/о – 5)

За 2005 года принято 177 чел., уволено 155 чел.

Основные причины увольнений:

- по собственному желанию - 72 чел.
 - за прогулы и появление на работе в нетрезвом состоянии - 13 чел.
 - на пенсию - 18 чел.
- Другие причины увольнений:
- истечение срока договора - 27 чел.
 - соглашение сторон - 15 чел.
 - смерть работника - 5 чел.
 - не выдержавшими испытательный срок - 1 чел.
 - призыв на военную службу - 4 чел.

Для подбора кадров заключены договоры с Департаментом Федеральной государственной службы занятости населения по Калининградской области, рекрутинговым агентством «Лидер», кадровым агентством «Перспектива», «Карьерист», Технического колледжа, а также размещены объявления в газетах, в сети Internet, на сайте «КГА»

В 2005 году продолжалась аттестация руководителей и специалистов завода. Проводилась работа по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников завода. По графику аттестации аттестовано - 26 чел. Проводилась работа по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников завода. Повысили квалификацию и прошли обучение на краткосрочных семинарах 88 руководителей и специалистов.

Профессиональное обучение рабочих - 65 чел. в том числе:

- подготовлено новых рабочих - 29 чел.
 - повысили квалификацию - 31 чел.
 - переподготовлено (2-я профессия) - 5 чел.
- Затрачено на обучение ИТР и рабочих 278 тыс. руб. лей.

Профессиональное обучение рабочих - 65 чел. в том числе:

- подготовлено новых рабочих - 29 чел.
- повысили квалификацию - 31 чел.
- переподготовлено (2-я профессия) - 5 чел.

Затрачено на обучение ИТР и рабочих 278 тыс. руб. лей.

Совершили прогулы без уважительной причины, чел./дн. - 6 чел./ 22 дня. (из них уволено 5 чел) Совершено прогулов в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного опьянения, чел./дн. - 16чел./ 20 дней. (из них уволено 8чел.)

3. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ
За 2005 год состояние дел в работе по охране труда

и пожарной безопасности на производственных участках, в отделах и службах завода характеризуется в основном положительными тенденциями: - финансовые затраты на охрану труда и пожарную безопасность составили более 5,5 млн. руб., в т.ч.: - на приобретение спецодежды, спецобуви и других СИЗ – 849 тыс. руб.;

- на медобслуживание – 1493 тыс. руб.;
- на обеспечение молоком – 300 тыс. руб.;
- отсутствуют случаи регистрируемых травм и пожаров;
- отмечается значительный объём работ по реконструкции и техническому перевооружению предприятия;
- введены в эксплуатацию новые рабочие места, с лучшими условиями труда, на участке № 11 и 12 ПЦ;
- в подразделение предприятия приобретена дополнительная компьютерная техника;
- произведен запуск наладочном режиме газовой крышной котельной;
- сотрудники завода укрепляли свое здоровье в спортивном зале, в бассейне, оплату за посещение которых взяла на себя завод;
- подразделения предприятия приобретена дополнительная компьютерная техника;

Но вместе с тем необходимо указать на нерешённые проблемы и вопросы, имеющие место: - нарушаются правила использования СИЗ (не все рабочие носят спецодежду и пользуются защитными очками – механический и литейно-заготовительный участки);

- не до конца изжиты факты нарушения норм и правил пожарной безопасности (курение в неположенных местах)

4. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ
За 2005 год – все пункты коллективного договора по вопросам социального развития выполнены в полном объёме. Социальной поддержке работников завода уделяется большое внимание, ход выполнения раздела коллективного договора находится под постоянным вниманием со стороны администрации и профкома завода. Согласно положения работники завода получают ссуды на приобретение бытовой техники, улучшение жилищных вопросов, ссуды на оплату обучения детей и т.д. За 2005 год ссуды получили 128 человек на сумму 3 112 000 рублей.

Оказывалась материальная помощь работникам: к отпуску, в связи с рождением ребенка, родителям в одиночку воспитывающих детей, в связи со смертью близких родственников, а также в связи с другими обстоятельствами по ходатайству профсоюзного комитета. Всего

ЛУЧШИЕ ИЗ ЛУЧШИХ.

В марте состоялось заседание комиссии конкурса «За достижение высоких результатов в производственной деятельности и социально-трудовых отношениях, под председательством генерального директора ОАО «Газавтоматика» И.С. Никоненко. На заседании были подведены итоги ежегодного конкурса, который проводится среди предприятий ОАО «Газавтоматика». Первое место с вручением Переходящего знамени Газавтоматики, денежную премию и почетную грамоту, получил завод КГА. Вот уже третий год подряд наш завод держит первенство среди дочерних организаций Газавтоматики. Слаженная работа коллектива, внедрение

новых технологий, профессионализм – именно эти задачи ставит перед собой завод КГА. А выполнение этих задач всегда приводит к успеху! Поздравляем с победой! Желаем всегда оставаться на таком высоком уровне и держать марку!

