



Издается
с 3 марта
1930 года

среда
14 марта
2018 года

№ 1

ГАЗЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ЭЛЕКТРОВАГОНРЕМОНТНОГО ЗАВОДА

ЗАВОДСКИЕ НОВОСТИ

СОБРАНИЕ АКЦИОНЕРОВ

2 февраля 2018 года состоялось внеочередное собрание акционеров АО «КрЭВРЗ», на повестке дня которого было два вопроса:

1. О досрочном прекращении полномочий членов совета директоров Общества.

Согласно пункта 1 статьи 66 «Об акционерных обществах», а также пункта 19.5 Устава АО «КрЭВРЗ» полномочия членов совета директоров были прекращены.

2. Об избрании нового состава совета директоров Общества.

В соответствии со статьей 48 ФЗ «Об акционерных обществах» в совет директоров были избраны следующие лица:

– **Антропов Андрей Владимирович** — управляющий директор АО «КрЭВРЗ»,

– **Арутюнов Александр Борисович** — вице-президент управляющей компании,

– **Гирш Александр Робертович** — советник президента по производству и социально-бытовым вопросам,

– **Магакелян Эдгард Гайкович** — студент МГУ,

– **Манасян Вадим Игоревич** — первый заместитель директора АО «КрЭВРЗ»,

– **Ткачев Лев Викторович** — заместитель начальника по корпоративному управлению и работе с органами власти на Красноярской железной дороге - филиале ОАО «РЖД».

На первом заседании вновь избранного состава совета директоров завода от 06 февраля 2018 г. **Арутюнов Александр Борисович** избран председателем совета директоров АО «КрЭВРЗ», а **Антропов Андрей Владимирович** - заместителем.

ПРОВЕРКА

И ИНСПЕКЦИОННЫЙ КОНТРОЛЬ

По результатам проверки АО «КрЭВРЗ» в период с 6 по 8 февраля 2018 г. комиссией органа по сертификации ОС ЖТ ООО «ТЭГ» и специалистами отделения «Сварка» АО «ВНИИЖТ» было установлено, что производство по ремонту сваркой и наплавкой пассажирских вагонов и вагонов электропоездов АО «КрЭВРЗ» в целом соответствует требованиям СТО РЖД 13.003-2012 «Общие требования к сварочным и наплавочным работам при ремонте подвижного состава» и ГОСТ Р ИСО 9001-2015 «Системы менеджмента качества. Требования» (пункты 8.5.1-8.5.2). По результатам проверки заводом получен сертификат соответствия №ССЖД RU.10АБ62.00102 от 13.02.2018.

По результатам проведенного в период с 6 по 8 февраля 2018 г. планового инспекционного контроля за сертифицированной системой менеджмента качества и сертифицированным производством по ремонту электропоездов постоянного и переменного тока комиссия органа по сертификации установила, что СМК результативно функционирует и в целом продолжает соответствовать требованиям ГОСТ Р ИСО 9001-2015. Действие сертификатов соответствия продлено до следующего планового инспекционного контроля в декабре 2018 года.

КОНФЕРЕНЦИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

1 марта 2018 года состоялась конференция трудового коллектива завода по подведению итогов выполнения коллективного договора на период с 01.03.2017г по 28.02.2018г и принятии коллективного договора на период с 01.03.2018г по 28.02.2019г.

На конференции с докладами выступили управляющий директор **А.В. Антропов** и председатель первичной профсоюзной организации **Н.Р. Голубович**.

В прениях выступили:

1. **Тарахтеев Владлен Анатольевич** — заместитель начальника колесно-тележечного цеха;

2. **Терещук Константин Вениаминович** — механик электромашиного цеха;

3. **Риб Владимир Олегович** — инженер кузнечно-механического цеха.

В работе конференции приняли участие:

1. **Штронда Сергей Сергеевич** — председатель Дорпрофжел;

2. **Андреечкина Татьяна Александровна** — главный специалист Дорпрофжел по социально-экономической защите.

КАДРОВЫЕ НАЗНАЧЕНИЯ

Сахарчук Сергей Иванович, заместитель начальника цеха моторовагонных секций, назначен начальником цеха моторовагонных секций с 28.02.2018г.

ПРАЗДНИК ДЛЯ ЖЕНЩИН

6 марта 2018 года в актовом зале заводоуправления состоялся концерт, посвященный Международному женскому Дню 8 Марта. Присутствующих в зале женщин поздравил управляющий директор **А.В. Антропов**.

КОНФЕРЕНЦИЯ ТРУДОВОГО



Уважаемые заводчане!

Еще на предыдущей конференции 28 февраля 2017 г. Александр Робертович докладывал, что 2017 г. складывается для завода тяжело, он будет труднее, чем 2016 г.

Основной заказчик завода — ОАО «РЖД» резко снизил объемы ремонта подвижного состава. Совет директоров завода вынужден был утвердить на 2017 г. объем производства в 1,7 млрд. рублей с убыточным показателем по прибыли от реализации продукции и чистой прибыли. В этой ситуации все службы и руководители, от которых зависела дополнительная загрузка завода, не сидели сложа руки.

Благодаря разработанной программе антикризисных мер, удалось снизить затратную часть бюджета и увеличить объем производства за счет дополнительных заказов через победы в конкурсах на ремонт подвижного состава.

В результате в 2017 г. объем товарной продукции удалось удержать на уровне 2016 г., он составил 2,331 млрд. рублей, что на 0,5% выше предыдущего года.

Доля продукции ПВД составила 29,6% от общего объема, что на 6,3% выше чем в 2016 г. Прибыль от реализации в 2017 г. выше достигнутого уровня 2016 г. на 51%. Однако по чистой прибыли зафиксирован убыток в 6,3 млн. рублей за счет потери имущества на Учебно-тренировочном комплексе «Жандат» в результате по-

жара и создания резерва по сомнительным долгам (долги управляющих компаний за использованную тепловую энергию).

Численность завода в 2017 г. составила 1737 человек, что на 10,3% ниже, чем в 2016 году.

При этом на предприятии в 2017 г. проводилось сокращение персонала (69 человек и 40 ставок). В основном, сокращение коснулось руководителей, специалистов, служащих и вспомогательных рабочих. Численность основных производственных рабочих выросла более чем на 100 человек. Произошло качественное изменение состава персонала завода, доля работников непосредственно создающих материальные ценности выросла на 6%.

При проведении сокращения персонала пункты раздела 3 Коллективного договора выполнялись в полном объеме.

Выработка товарной продукции на 1 рабочего в сопоставимых ценах в 2017 г. составила 102,39% к плану 2017 г.

Среднемесячная заработная плата в 2017 г. составила 34083 рублей и выросла к 2016 г. на 2,92%.

Что касается исполнения Коллективного договора.

Расходы на выполнение раздела № 3 составили 8283,1 тыс. рублей.

В остальном оплата труда работников производилось в соответствии с Положением об оплате труда работников АО «КрЭВРЗ». Проведена индексация заработ-

Доклад управляющего директора А.В. Антропова

ной платы с 01.04.2017 г. на 2% приказ № 115 от 06.03.2017 г.

Сроки выплаты заработной платы в основном соблюдаются.

Пункт 4.1.7. Расходы на предоставление работникам дополнительных оплачиваемых отпусков за работу во вредных и опасных условиях труда составили 2305,8 тыс.руб.

Пункт 4.1.8. Расходы на предоставление работникам дополнительных оплачиваемых отпусков за ненормированный рабочий день составили 284,9 тыс.руб.

Пункт 4.1.12. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и опасными условиями труда, составили 2894,18 тыс.рублей.

Пункт 4.1.3. Премирование производилось по заводскому положению.

Пункт 4.2.1. Расходы, связанные с обязательными медосмотрами при поступлении на работу, составили 769,7 тыс.рублей.

Пункт 4.2.1. Расходы, связанные с проведением периодических медицинских осмотров, составили 1539,7 тыс.рублей.

Пункт 4.2.2. Расходы на командировки составили 3179,2 тыс.рублей.

Пункт 4.3.1 На переподготовку, повышение квалификации персонала и профессиональную подготовку в учебных заведениях расходы составили 1371,5 тыс.рублей,

Пункт 4.4.2. Расходы на мероприятия по улучшению условий и охраны труда (без учета затрат на СИЗ, спецодежду и спецобувь) составили 5465,6 тыс.рублей.

Пункт 4.4.4. Расходы на СИЗ, спецодежду и спецобувь составили 3127,6 тыс.рублей.

Пункт 4.4.5. Расходы на бесплатную выдачу молока составили 359,1 тыс.руб.

Пункт 5.4.1. Расходы на ДМС составили 2390,8 тыс.рублей. (1341 чел.).

Всего на реализацию действия Коллективного договора в 2017 г. затраты составили 30436,8 тыс.рублей.

Предлагаю признать Коллективный договор на период с 01.03.2017 г. по 28.02.2018 г. в целом выполненным и на период с 01.03.2018 г. по 28.02.2019 г. принять новый Коллективный договор в прежней редакции без изменений.

Непросто складывается сегодня формирование программы производства на 2018 год и этому есть определенные причины.

В 2017 г. прекратил свое действие пятилетний контракт с ОАО РЖД с относительно гарантированными объемами заказа. Рынок ремонта подвижного состава сегодня — это в основном высококонкурентный рынок.

Пример по конкурсу: на 26 вагонов за 60 млн.рублей — победитель Гомельский ВРЗ за 26 млн.руб. — 60%.

Наш основной заказчик ОАО «РЖД» это отличный заказчик и мы должны быть рады такому заказчику, однако, ОАО РЖД — одна из естественных монополий со своей ценовой политикой и своими далеко не всегда справедливыми и выгодными условиями для подрядчиков.

Что нужно сегодня сделать для выживания?

1.Всемерно снижать издержки производства.

2.Снижать уровень накладных расходов.

3.Повышать качество выпускаемой продукции, соответствовать требованиям заказчика.

4.Обеспечивать выполнение заказов точно в срок.

5.За счет первых четырех пунктов и за счет агрессивной маркетинговой политики обеспечить повышение конкурентоспособности завода на рынке.

6.Увеличить объем продукции с среднеконкурентного или низкоконкурентных секторах рынка ремонта подвижного состава.

Пример: электрические машины, некоторые виды колесных пар, клин тягового хомута, ремонт колесных пар и электрических машин для метрополитена, а также ремонт вагонов для метрополитена (в марте участвуем в конкурсе на КВР 4 вагонов метрополитена г. Екатеринбург).

7.Увеличить долю ПВД в общем объеме товарного выпуска (долю продукции не для ОАО РЖД).

Перечисленные мною 7 пунктов — это задача для всех членов коллектива. Посторонних в решении данных задач быть не должно.

У нашего коллектива есть прекрасная возможность в 2018 году достигнуть более высоких объемов производства и производственных показателей чем в 2017 году.

В завершении своего выступления благодарю весь коллектив завода за слаженную, продуктивную работу и за достигнутые в 2017 году показатели.



2017 год отмечен важным событием в истории Профсоюза. 18 августа исполнилось 95 лет со дня подписания первого Генерального коллективного договора в железнодорожной отрасли России. Необходимо отметить, что подобного опыта заключения коллективных договоров не было ни в одной отрасли народного хозяйства России. Благодаря первому Генеральному коллективному договору, заключенному в сложных социально-экономических условиях, принятые нормы по обеспечению деятельности профсоюзных организаций легли

в основу социальной защищенности работников. Каждый пункт коллективного договора, закреплен временем. Обязательства сторон социального партнерства за отчетный период выполнялись, обеспечивалась социальная стабильность в трудовых коллективах. В течении года в Обществе не было коллективных трудовых споров. За отчетный период в профсоюзный комитет поступило 7 письменных обращений от работников. Все обращения были рассмотрены и оперативно разрешены в соответствии с трудовым законодательством.

Доклад председателя первичной профсоюзной организации Н.Р. Голубович

ОХРАНА ТРУДА

Работа профсоюзной организации по охране труда была направлена на снижение уровня производственного травматизма, создание здоровых и безопасных условий труда, обеспечение спецодеждой и средствами индивидуальной защиты, организацию питания и питьевого режима. Несмотря на прилагаемые определенные усилия в части улучшения условий охраны труда и сокращения травматизма работающих, в 2017 году все же было допущено 3 несчастных случая на производстве. Причинами несчастных случаев послужили: недостаточная подготовка производства работ и недостаточный контроль за их

выполнением, низкое защитное свойство, а именно, отсутствие огнестойкости у костюмов газорезчиков, а также нарушение работниками требований охраны труда. В течение отчетного периода профсоюзная организация принимала участие в рассмотрении обращений работников по вопросам качества закупаемых средств индивидуальной защиты, в том числе средств индивидуальной защиты рук сварщиков, средств индивидуальной защиты органов дыхания и других средств. Также приходилось рассматривать вопросы, связанные с несвоевременностью обеспечения работников всеми необходимыми средствами индивидуальной защиты. К сожа-

лению, оперативно решать некоторые вопросы не представлялось возможным, потому как многие из них можно решить только за счет увеличения финансовых затрат, что в нынешних условиях крайне затруднительно. Поэтому некоторые вопросы остаются открытыми, но не забытыми. Несмотря на все нынешние трудности, руководителям подразделений удается создать безопасные условия труда на рабочих местах. Обязательства, установленные трудовым законодательством и коллективным договором в части охраны труда, руководством завода выполняются в полном объеме. На профсоюзный комитет возложена работа по организации оздоровления наших

КОЛЛЕКТИВА

работников. На безвозмездной основе было проведено санаторно — курортное лечение 37 работников завода с выявленными при прохождении периодических медицинских осмотров заболеваниями.

ФИНАНСОВАЯ РАБОТА

О бюджете профсоюзного комитета. Бюджет наш складывается из членских взносов в размере 1% заработной платы и целевых поступлений по коллективному договору. На что расходуются эти деньги? За 2017г доходы за счет поступлений членских профсоюзных взносов и целевых поступлений по коллективному договору составили 4 180 600 000 рублей. Поступившая в распоряжении профкома сумма используется для финансирования основных направлений нашей деятельности. У нас есть Устав, Положение о первичной профсоюзной организации. Они и определяют основные задачи и направления нашей работы.

Профсоюз силен тогда, когда он силен финансово. К, сожалению, в нынешних условиях, невозможно помочь всем и сразу. Мы общественная организация, рассчитываем только на собственные средства, в связи, с чем наши возможности ограничены, тем не менее, мы находим способы помочь. Согласно финансового отчета об исполнении сметы профсоюзного бюджета за 2017год расходы по статьям составили: культурно массовая — 397 357,00 рублей, спортивно-массовые мероприятия расходы составили — 237 159,00 рублей, новогодние мероприятия — 1 040 600,00 рублей, — премия профактива — 189 000 рублей. Абсолютное большинство профсоюзных взносов возвращалось членам профсоюза через материальную помощь, займы, проведение культурно — массовых и спортивных мероприятий. На основании действующего Положения об оказании материальной помощи, за отчетный период расходы на оказание материальной помощи составили 1 975 000,00 рублей. Каждый конкретный случай рассматривается индивидуально. Одной из форм социальной поддержки членов профсоюза является деятельность по займам. В условиях финансовой нестабильности выдано микрокредитов на сумму 1 140 000,00 рублей. Эта форма услуг очень востребована у работников.

КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ РАБОТА

Коллективным договором определены обязательства профсоюза в части оказания содействия Работодателю в проведении культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы. За отчетный год проведены общезаводские культурно-массовые мероприятия согласно плану. Традиционно прошли в Обществе мероприятия к Международному женскому дню, Дню Победы. В день защи-

ты детей был организован турнир по боулингу в Шаровой молнии с привлечением детских аниматоров. В День железнодорожника членам профсоюза, получившим звание «Почетный ветеран труда завода» выплачены премии из средств профкома. Лучшим профсоюзным активистам были вручены заслуженные награды Дорпрофжел: 8 — Благодарственных писем и Знак за активную работу в Профсоюзе. В рамках конкурса в День железнодорожника прошел профсоюзный карнавал, посвященный Году профсоюзной информации и Году экологии в России. В центральном парке города по центральной аллее прошла колонна 12 команд первичных профсоюзных организаций, входящих в состав Дорпрофжел Красноярской железной дороги. Команда нашей профсоюзной организации заняла 1 место. Сладкие новогодние подарки получили дети работников завода, члены профсоюза и неработающие пенсионеры. Для детей членов профсоюза в Городском дворце культуры провели новогодний утренник.

СПОРТ

Особое внимание профсоюзный комитет уделяет организации проведения спортивно-массовых, оздоровительных мероприятий. Самое значимое мероприятие для заводчан это комплексная Спартакиада среди подразделений завода, которая включает 11 видов спорта. В стартах приняло участие 12 команд, борьба за призовые места была упорной, в итоге: 1 место — команда вагоноборочного цеха, 2 место — команда ЭМЦ, 3 место — команда заводоуправления. Победители и призеры получили заслуженные награды. Заметным по масштабу и уже традиционным стало проведение спортивного праздника к Дню Железнодорожника на территории завода, при огромной поддержке болельщиков команды показывают свою сплоченность, сноровку и умение в необычных видах спорта. На протяжении многих лет сборная команда завода славится спортивными достижениями. Об этом говорят наши многочисленные Кубки и Дипломы.

ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

Не могу не сказать об обязательствах Работников в части соблюдения требований по охране труда и обеспечению собственной безопасности, Правил внутреннего трудового распорядка. Здесь мы имели нарушения со стороны работников. Проведенные проверки показали, что не изжиты у нас случаи опоздания на работу, прогулы без уважительной причины, есть факты хищения имущества, появление на работе в не трезвом состоянии. Главными причинами допущенных нарушений остается недостаточная профилактическая работа, отсутствие принципиального спроса со стороны руководителей, мастерского состава, цеховых комитетов профсоюза за

работу по укреплению дисциплины во вверенных им коллективах. Нужно строго спрашивать у себя в коллективах с тех, кто не выполняет взятые на себя обязательства.

МОТИВАЦИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА

Вопрос профсоюзного членства один из главных вопросов в деятельности первичной профсоюзной организации. Сегодня одна из насущных проблем — это падение численности профсоюза. Социальный статус любой общественной организации в значительной мере определяется массовостью. Это означает и финансовую состоятельность организации, которая обеспечивает независимость в деле отстаивания социально-трудовых интересов работников. Проведенный анализ динамики профсоюзного членства за отчетный период показал, что оно имеет тенденцию к снижению. В сравнении с прошлым годом профсоюзное членство снизилось на 14,2%. Наибольший процент профсоюзного членства на уровне 70% -ТЦ и КМЦ, более 60% в цехах: ЭМЦ, ЭСЦ, РМЦ. На уровне 50% -Аппаратный цех, КТЦ, ВСЦ, МВС. В сравнении с 2016 произошло увеличение в МВС и ВСЦ на 7,4%. Это конечно внушает некоторую долю оптимизма. Но они слишком малы и не компенсируют предыдущих потерь.

А вот самый низкий уровень процентных показателей в заводоуправлении 44,9%. Одна из основных причин в том, что большая часть руководителей, не желая расставаться с 1 процентом от большой заработной платы, вышла из профсоюза, что соответственно повлияло на выход из профсоюза рядовых работников. Это не только беда отдельно взятого нашего завода. Уже несколько десятилетий профсоюзное членство снижается в стране. Изменение системы экономических отношений в 90-е годы в России сказались на всех сферах общественной жизни, и профсоюзные организации не исключение. Если ранее работниками правила идеология, то сегодня руководит материальный подход. Старшее поколение уходит, а молодежь не характеризуется таким уровнем коллективизма. Больше характеризуется личным интересом, и, наверное, это нормально. Падение численности происходит не столько из-за выхода работников из профсоюза, а процесс снижения во многом носит объективный характер. Наиболее сильный урон нанесен снижением объемов производства, работа в режиме неполной занятости. В результате снижения общей численности работников завода, сокращения штатов и увольнения по инициативе работников — пропорционально уменьшилось и число членов профсоюза. Все это вместе взятое ослабило нашу профсоюзную организацию. Есть ещё несколько ключевых причин снижения численности:



Во-первых — это отсутствие базовых, законодательно закрепленных мотивационных составляющих членства в профсоюзе. Самым действенным стимулом для вступления в профсоюз могли бы стать изменения в законодательстве, согласно которым действие коллективного договора распространялось бы только на членов профсоюза. И это справедливо. Поскольку профсоюз инициирует, ведет сложные переговоры, заключает и контролирует выполнение обязательств коллективного договора. Льготы гарантированные коллективным договором, сверх законодательства, к, сожалению, распространяются на всех работников. Поэтому получается, что отношения работников, не членов профсоюза чисто потребительское, за счет членов профсоюза — своих коллег по работе. Хотя самому работодателю, в том числе, не должно быть выгодно, развивать в людях социальное иждивенчество.

И во-вторых. Мы проводим много мероприятий, направленных на мотивацию профсоюзного членства, в т.ч. с привлечением большого количества не членов профсоюза. Делается многое, проводятся культурно-массовые, спортивные мероприятия, ведется работа по оздоровлению работников, по охране труда, кропотливая индивидуальная работа, но вся проводимая деятельность и израсходованные профсоюзные средства не приносят, к сожалению, желаемого роста численности членов профсоюза, так как проводимые мероприятия направлены на всех работников, а нам нужна индивидуальная работа.

Сегодня мы подошли к самому низкому рубежу профсоюзного членства — он критичен, поэтому мы хотим достучаться до каждого работника, что такими темпами снижения численности — профсоюз через несколько лет просто перестанет существовать. А соответственно, перестанет существовать коллективный договор. Со всеми вытекающими последствиями конкретно для каждого работника, вне зависимости от того, является он членом профсоюза или нет. Не многие, наверное, об этом знают, но, если уровень профсоюзного членства упадет, ниже 50%, у профсоюзной организации не будет законных оснований представлять работников. Сегодня ситуация диктует необходимость принятия радикальных мер, усиления внимания, активизации по сохранению численности, по вовлечению новых членов. Поэтому обязательным условием дальнейшей работы профсоюзного комитета станет усиление работы по укреплению профсоюза через профгруппы, вовлечение молодежи в про-

фсоюзное движение и обучение председателей цеховых комитетов профсоюза. Если кому — либо из вас кто-то советует выйти из профсоюза или не вступать в него, знайте, этот советчик — ваш недруг, потому что хочет, чтобы вы лишились возможности быть защищенным. Задумайтесь, зачем он это делает? И спросите, будет ли он вас защищать? В условиях финансово — экономического кризиса должна быть организация, которая защитит работника. Я призываю вас переосмыслить свои взгляды и поддержать своим членством заводскую профсоюзную организацию. Моральная и материальная поддержка поможет справиться с теми проблемами, которые сегодня имеем. Примером материальной поддержки является электронный профсоюзный билет, который представляет собой персональную пластиковую карту для получения бонусов и скидок при приобретении товаров и услуг в магазинах, стоматологических клиниках. При предъявлении карты члены профсоюза получают фиксированную скидку 3% на всех АЗС «Газпром». Немного, но приятно. На данный момент Дорпрофжелом достигнуто соглашение о сотрудничестве с 37 торговыми — сервисными предприятиями по предоставлению скидок. Сегодня работа по внедрению программы электронного учета в профкоме завершена и в скором времени начнем выдачу электронных профсоюзных билетов, надеемся, будут пользоваться большим спросом у членов профсоюза.

Наша конференция проходит в преддверии знаменательной даты для завода — 120 летия со дня его основания. В течение всего этого периода жизнь завода складывалась по-разному. Мы были составной частью разных структур и имели различную аббревиатуру — от Главных железнодорожных мастерских до акционерного общества. За все эти годы не было простых лет. И сегодня, в период сложной экономической ситуации на заводе, мы продолжаем нести ответственность за взятые на себя обязательства перед работниками и неработающими пенсионерами в соответствии с Коллективным договором.

Хочу выразить глубокую признательность всем членам профсоюзной организации, председателям цеховых комитетов профсоюза, физоргам за активную жизненную позицию в части сохранения единства, всем работникам, кто с полной отдачей работал на своих рабочих местах, и тем самым способствовал выполнению коллективного договора.

Успехов всем нам, успешной трудовой деятельности!

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

конференции работников акционерного общества «Красноярский электровагоноремонтный завод» о выполнении Коллективного договора на период с 01 марта 2017г. по 28 февраля 2018г. и принятии Коллективного договора на период с 01 марта 2018г по 28 февраля 2019г.

г. Красноярск

01 марта 2018г.

Обсудив итоги выполнения обязательств Коллективного договора (далее — Коллективного договора) на период с 01 марта 2017 г. по 28 февраля 2018 г., эффективность реализации корпоративной социальной программы, совершенствование системы мотивации труда, обеспечение трудовых прав и гарантий Работников, неработающих пенсионеров, конференция отмечает, что:

- обязательства Коллективного договора АО «КрЭВРЗ» на период с 01 марта 2017 г. по 28 февраля 2018 г. выполнены, что подтверждается Актом проверки выполнения Коллективного договора.

Конференция постановляет:

1. Акт двухсторонней комиссии по проверке выполнения Коллективного договора на период с 01 марта 2017 г. по 28 февраля 2018 г. утвердить.

2. Считать выполнение Коллективного договора АО «КрЭВРЗ» на период с 01 марта 2017 г. по 28 февраля 2018г реализованным в полном объеме и признать работу администрации и профсоюзной организации удовлетворительной.

3. Продлить действие Коллективного договора АО «КрЭВРЗ» на период с 01 марта 2018 г. по 28 февраля 2019 г. на тех же условиях.

4. Поручить подписать Коллективный договор от Работодателя — управляющему директору АО «КрЭВРЗ» Антропову Андрею Владимировичу, от трудового коллектива — председателю первичной профсоюзной организации Голубович Наиде Рашидовне.

5. Обеспечить контроль за выполнением обязательств Коллективного договора

на период с 01 марта 2018 г. по 28 февраля 2019 г., продолжить работу по сохранению реального уровня доходов работников, рабочих мест и обеспечению полной занятости.

6. Принимать меры по повышению эффективности производственно-экономической деятельности, рациональному использованию материальных, финансовых и трудовых ресурсов в условиях изменения внешней и внутрикорпоративной среды.

7. Информировать работников, ветеранов о ходе выполнения Коллективного договора, разъяснять его значение в деле обеспечения стабильной работы общества и сохранения морально-психологического климата в трудовых коллективах.

ФОТОРЕПОРТАЖ С ПРАЗДНИКА, ПОСВЯЩЕННОГО МЕЖДУНАРОДНОМУ ЖЕНСКОМУ ДНЮ 8 МАРТА

