

ИНФОРМАЦИЯ

стороны работодателей об исполнении
Калужского областного трехстороннего соглашения между Территориальным Союзом
организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов»,
областными объединениями работодателей и
Правительством Калужской области на 2017-2019 годы
в 2018 году

Информация составлена на основе обобщения представленных работодателями – членами Объединения сведений о выполнении Калужского областного трехстороннего соглашения на 2017-2019 годы за 2018 год.

Работодатели Калужской области в отчетный период ответственно соблюдали условия и обязательства Соглашения.

1. Развитие социального партнерства

В области развития социального партнерства работодатели принимали меры, направленные на дальнейшее развитие системы социального партнерства и повышение его эффективности.

В решении задач в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений сторона работодателей через Региональное объединение работодателей взаимодействует с органами государственной власти, органами местного самоуправления, организациями профсоюзов, Российским союзом промышленников и предпринимателей, общественными организациями.

На большинстве крупных предприятий заключены коллективные договоры.

На 1 января 2019 года на предприятиях и организациях области действовало около 1,7 тыс. коллективных договоров, охватывающий действием более 166 тысяч человек или 3/4 от среднесписочной численности работающих на крупных и средних предприятиях.

В коллективные договоры АО «Калужский завод телеграфной аппаратуры», АО «Калугаприбор», АО «Калужский турбинный завод», АО «Калужский электромеханический завод», АО «НПП «Калужский приборостроительный завод «Тайфун» включены обязательства, касающиеся профессиональной этики, служебного поведения, культуры производства.

20 ноября 2018 года в Доме Правительства области состоялось первое заседание консультативного совета по развитию системы профессиональных квалификаций при Губернаторе Калужской области, который создан распоряжением Губернатора Калужской области от 06.04.2018 № 32-р и является постоянно действующим совещательным органом с целью обеспечения взаимодействия между органами исполнительной власти области, органами местного самоуправления муниципальных образований области, объединениями работодателей, профессиональными союзами и их объединениями, общественными объединениями, образовательными организациями и иными организациями по вопросам развития системы профессиональных квалификаций в Калужской области.

Заключено Соглашение о взаимодействии по реализации модели национальной системы квалификаций на региональном уровне между Региональным агентством развития квалификаций Калужской области и Национальным агентством развития квалификаций. Подписаны соглашения с Региональными методическими центрами Ульяновской области, Санкт-Петербурга, республики Татарстан.

В регионе созданы и прошли аккредитацию Центры оценки квалификации (ЦОКи) в области сварки на базе Калужского филиала ФГОУ ВО «Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана», обслуживания лифтового оборудования на базе ОАО «Калугалифтрестрой», а также создана экзаменационная площадка по охране труда на базе Калужского учебного центра по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров агропромышленного комплекса.

В сентябре при участии Национального агентства развития квалификаций в Калуге на базе Калужского филиала «Российская академия народного хозяйства при Президенте Российской Федерации» прошло обучение 56 экспертов по ключевым аспектам национальной системы квалификаций.

2. Развитие экономики и предпринимательства в Калужской области

Представители регионального объединения работодателей принимают участие в мероприятиях Общероссийской общественной организации «Российский союз промышленников и предпринимателей», Правительства Калужской области, в работе Координационного Совета по развитию промышленности и технологий при Губернаторе Калужской области.

В 2018 году валовый региональный продукт увеличился на 3% и составил 435 млрд. рублей. Прирост в промышленности - 4,5%, объем отгруженных товаров превысил 800 млрд. рублей. Рост в экспорте - 11%, за рубеж поставлено продукции почти на 1,5 млрд. \$ США. Инвестиции в основной капитал составили 86 млрд. рублей. На индустриальных площадках начата реализация 14 инвестиционных проектов, введено в эксплуатацию 9 новых производств.

В промышленном комплексе региона в 2018 году зафиксирован рост по большинству видов обрабатывающих производств. Наиболее значительный - в автомобилестроении – 134%, производстве железнодорожной техники и транспортных средств – 131%, электрического оборудования – 123%, строительных материалов и автомобильного стекла – 121%. В области выпущен полуторамиллионный автомобиль, шестимиллионная тонна высококачественной стали, десятиллионная автомобильная шина.

3. Уровень жизни, оплата труда и социальная защита населения

В области проводится работа по развитию и закреплению высококвалифицированных работников. В коллективные договоры предприятий вносятся пункты:

- бесплатная профессиональная подготовка и переподготовка на получение второй профессии в связи с производственной необходимостью;
- сохранение среднего заработка на период профессиональной подготовки;
- закрепление студентов - выпускников образовательных организаций высшего и профессионального образования;
- заключение договоров «О прохождении практики на предприятиях»;
- заключение договоров о сотрудничестве с профильными образовательными организациями;
- формирование на предприятиях «Кадрового резерва»;
- проведение конкурсов «Лучший молодой специалист», «Лучший молодой рабочий»;
- а также социальная составляющая: постройка собственного жилья, выделение общежитий, компенсация за наем жилья, материальное стимулирование молодых работников, долевое участие на приобретение жилья, оплата проезда к месту работы.

На предприятиях осуществляются определенные мероприятия по повышению квалификации сотрудников в соответствии с утвержденной Программой подготовки персонала (с соответствующим финансированием), сотрудники участвуют в различных конференциях и семинарах, действуют стандарты предприятия, регламентирующие порядок проведения подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих и специалистов.

Кадровая политика АО «ОНПП «Технология» им. А.Г. Ромашина» направлена на увеличение высококвалифицированных работников. В соответствии с имеющейся на предприятии лицензией на осуществление образовательной деятельности в 2018 году повышены квалификационные разряды 92 рабочим, из них 5,6 разряды присвоены 49 работникам. Присвоены смежные профессии 12 работникам. Организованы курсы целевого назначения по программам различной направленности, в том числе по бережливому производству, для 137 работников предприятия.

С начала года на АО «Калужский научно-исследовательский институт телемеханических устройств» в соответствии с РД38-ПП.005-2017 «Положение о порядке присвоения, повышения и подтверждения квалификационных разрядов рабочим» прошли обучение 118 человек, из них повысили квалификацию 11 человек.

На АО «Калужский электромеханический завод» действуют стандарты организации, регламентирующие порядок проведения подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих и специалистов. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации рабочих осуществляется с помощью проведения внутрипроизводственного или внепроизводственного обучения. Внутрипроизводственное обучение осуществляется без отрыва от производства. Для проведения внепроизводственного обучения на территории организации приглашаются преподаватели из организаций. Данная форма внепроизводственного обучения адаптирована под имеющиеся в организации условия труда и оборудование. По итогам обучения руководители сотрудников, которые проходили переподготовку, имеют возможность представить заводской квалификационной комиссии кандидатуры данных работников для рассмотрения вопроса о повышении им квалификационного разряда или присвоения квалификационной категории. Квалификационная комиссия предприятия создана в целях определения и развития компетенции работников, актуализации практических и теоретических знаний в связи с необходимостью освоения новых способов решения производственных задач, роста профессионального мастерства, изучения новой техники и технологии, стимулирования работников к повышению своего профессионального уровня и развития кадрового потенциала предприятия. Согласно действующему на предприятии Положению «О заводской квалификационной комиссии», работники предприятия имеют право самостоятельно заявить о своем желании повысить квалификационный разряд или категорию. Работник, занявший призовое место в конкурсе профессионального мастерства, может быть переведен на более высокий разряд согласно действующему в ОА «Калужский электромеханический завод» Положению о проведении конкурса профессионального мастерства.

В 2018 году на обучение персонала ОАО «Калужский турбинный завод» израсходовано 10 682 тыс. рублей. На предприятии действует Центр оценки и развития с целью формирования кадрового резерва.

4. Развитие трудовых ресурсов, содействие занятости населения и кадровому обеспечению организаций

Работодатели принимают меры по обеспечению занятости трудоспособного населения, недопущению роста регистрируемой безработицы; участвуют в формировании регионального прогноза потребности в кадрах; своевременно представляют органам службы занятости населения в порядке, определенном действующим законодательством: сведения о наличии вакантных рабочих мест (должностей); информацию о выполнении квоты по приему на работу инвалидов.

19 июня 2018 года на заседании Калужской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений рассмотрен вопрос о привлечении и закреплении молодых специалистов на промышленных предприятиях региона на примере АО «Калужский электромеханический завод» в решении, которого рекомендовано работодателям области предусматривать в коллективных договорах и локальных нормативных актах меры материальной поддержки молодых специалистов и работников, осуществляющих наставничество.

На ряде предприятий области предусмотрены вакансии для студентов старших курсов Калужского филиала ФГБОУ ВО «Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана» для ознакомления и освоения практических навыков по специальности, с последующим трудоустройством хорошо проявивших себя студентов. Создаются необходимые условия для совмещения работы с обучением - работа в режиме сокращенного рабочего дня. Для закрепления на предприятии молодых специалистов, проявивших себя, устанавливается уровень заработной платы, соответствующий уровню заработной платы на региональном рынке труда.

На АО «Калужский научно-исследовательский радиотехнический институт» для привлечения и закрепления кадров на предприятии производится частичное погашение процента ипотечного кредита, оплата дополнительного образования, оплата санаторно-курортного лечения.

С целью привлечения и закрепления на предприятии кадров в АО «Калужский электромеханический завод» реализуются следующие мероприятия:

- по вопросу подготовки высококвалифицированных рабочих предприятие сотрудничает с образовательными организациями высшего и профессионального образования. В 2018 году на предприятии прошли практику 56 студентов. Из них 29 студентов образовательных организаций высшего образования и 27 студентов образовательных организаций профессионального образования;

- для молодых рабочих и не имеющих стажа работы по полученной профессии, при трудоустройстве на предприятие устанавливаются пониженные нормы выработки или сменно-суточные задания;

- по подготовке специалистов на востребованные специальности предприятие сотрудничает с Калужским филиалом ФГБОУ ВО «Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана», ФГБОУ ВО «Московский государственный машиностроительный институт (МАМИ)», ФГБОУ ВО «Российский химико-технологический университет им. Д.И. Менделеева»;

- для привлечения и закрепления в организации молодых специалистов, имеющих высшее образование на предприятии действует положение о статусе «Молодой специалист» с установлением дополнительной доплата к окладу;

- разработано и введено в действие Положение о конкурсе проектов (программ) по молодежной политике на соискание грантов. Участие в конкурсе направлено на привлечение молодых сотрудников к решению производственных и социальных проблем предприятия. Разработчиками проектов могут быть молодые работники, коллективы молодых работников в возрасте до 35 лет. Представленные проекты должны быть направлены на развитие производства, технологий, улучшения качества выпускаемой продукции, мотивации персонала, повышения квалификации молодежи, роста деловой активности и предприимчивости. Разработчикам представивших наиболее интересные и экономически целесообразные проекты, по мнению экспертного совета, выплачиваются премии (гранты).

ОАО «Калужский турбинный завод» предоставляет иногородним работникам проживание в Апартамент-отель «Старгород», дополнительные денежные выплаты молодым специалистам, спортивно-оздоровительный комплекс «Дельфин», компенсацию на питание молодым специалистам; медсанчасть с дневным стационаром, поликлиникой и медпунктами. На предприятии активно работает Совет молодых специалистов, действует программа «Наставничество» по которой работники проходят адаптационный период.

В 2018 году АО «ОНПП «Технология» им. А.Г. Ромашина» в рамках Всероссийской акции «Неделя без турникетов» проведено 4 экскурсии для 82 учащихся г. Обнинска с посещением структурных подразделений предприятия, зала выставочной продукции. Организована практика для 36 студентов высшего образования, из них 8 человек обучаются по целевому направлению, и 18 студентов образовательных организаций профессионального образования. На базе предприятия состоялась защита выпускной квалификационной работы 8 магистров и 3 бакалавров кафедры «Материаловедение» Обнинского института атомной энергетики, из них 3 трудоустроены на предприятии.

В регионе оказывается содействие развитию договорных отношений работодателей с профессиональными образовательными организациями и образовательными организациями высшего образования по вопросам подготовки и дополнительного профессионального образования.

К примеру, АО «Калужский электромеханический завод» по вопросу подготовки высококвалифицированных рабочих сотрудничает с «Калужским техническим колледжем», Калужским техникумом электронных приборов. Студенты данных учебных заведений проходят производственную практику. На предприятии развита система дуального образования, которая предусматривает создание на производстве обучающих классов по дефицитным профессиям. Высококвалифицированные специалисты совместно с преподавателями образовательных организаций составляют программы обучения, направленные на подготовку по необходимым для предприятия профессиям. С целью мотивации студентов, обучающихся по целевому направлению руководством предприятия, устанавливаются: доплаты студентам, обучающимся на оценки хорошо и отлично; предоставление места для прохождения учебной, производственной и преддипломной практики; по завершению первого курса обучения, возможность трудоустройства с индивидуальным графиком работы в свободное от учебы время с почасовой оплатой труда; возможность получить направление от предприятия для поступления

в магистратуру; гарантированное трудоустройство на предприятие по полученной специальности после окончания обучения. В настоящее время по направлению от АО «Калужский электромеханический завод» в образовательных организациях высшего образования обучаются 28 студентов.

На АО «Калужский научно-исследовательский радиотехнический институт» заключены договоры по вопросам организации практики для студентов с Обнинским институтом атомной энергетики, Таганрогским государственным радиотехническим университетом, Ульяновским государственным техническим университетом, Рязанским радиотехническим университетом, Калужским филиалом Московского государственного технического университета им. Н.Э. Баумана, Поволжским государственным технологическим университетом (Йошкар – Ола).

АО «НПП Калужский приборостроительный завод «Тайфун» заключены договоры о сотрудничестве с ГАПОУ КО «Калужский технический колледж», ГБПОУ КО «Калужский транспортно-технологический техникум им. А.Т. Карпова», ФГБОУ ВО «Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана», ФГБОУ ВПО «Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского», ФГБОУ ВПО «Черноморское высшее военно-морское ордена Красной звезды училище имени П.С. Нахимова».

АО «Калугапутьмаш» заключены договоры об организации практики на системной основе с ГБПОУ КО «Калужский транспортно-технологический техникум им. А.Т. Карпова», ГАПОУ КО «Калужский технический колледж», ГБПОУ КО «Калужский кадетский многопрофильный техникум». На заводе проходят практику студенты Калужского железнодорожного техникума, Калужского филиала ФГБОУ ВО «Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана». Так, за период январь-май 2018 года на заводе прошли практику 36 учащихся образовательных организаций профессионального образования и 15 студентов образовательных организаций высшего образования. С Калужским транспортно-технологическим техникумом им. А.Т. Карпова ведется сотрудничество в части обучения рабочим профессиям и повышения квалификации рабочих завода.

ОАО «Калужский турбинный завод» взаимодействует на основе договорных отношений с ФГБОУ ВО «Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана», Российской академией народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Калужским филиалом ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», с Тульским государственным университетом, Брянским государственным техническим университетом, Калужским транспортно-технологическим техникумом им. Карпова, калужским техническим колледжем.

АО «ОНПП «Технология» им. А.Г. Ромашина заключено 98 договоров с образовательными организациями дополнительного образования, повысили квалификацию с получением удостоверения о повышении квалификации 120 работников.

5. Охрана труда и здоровья работников, экологическая безопасность

Работодатели рассматривают в качестве приоритетных направлений сотрудничества создание условий для безопасного труда, снижения уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний, устранения нарушений прав работников в области охраны труда, повышения эффективности мер по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также соблюдение требований и норм экологической безопасности.

Работники предприятий обеспечены средствами индивидуальной защиты. Дополнительные доплаты к установленным действующим законодательством компенсациям работникам, занятым на тяжелых работах и (или) работах с вредными и (или) опасными условиями труда определены в коллективных договорах.

6. Молодежная политика

В сфере молодежной политики работодатели создают условия для профессиональной, творческой, физической самореализации молодежи, активизации участия молодежи в социально-экономической и общественной жизни региона. Работодатели предусматривают дополнительные гарантии и льготы для молодых работников.

В АО «Калужский электромеханический завод» к работникам, впервые поступающим на работу по полученной специальности, учащимся, проходящим производственную практику, работникам, осваивающих вторую профессию назначаются из числа высококвалифицированных сотрудников предприятия наставники. Система наставничества, действующая на предприятии, способствует сокращению времени, необходимого для адаптации новых работников в трудовом коллективе, улучшению профессиональной подготовки, переподготовки и повышению квалификации вновь принятых сотрудников. Наставники закрепляются за специалистами в возрасте до 30 лет проработавших на предприятии не менее 1 года. Основными задачами наставника данных сотрудников являются координирование и контролирование деятельности и оказание помощи в профессиональном развитии молодых специалистов. Специалисты завода регулярно принимают участие в круглых столах, совещаниях и делятся положительным опытом действующей системы наставничества на предприятии.

В соответствии с локальным нормативным актом АО «Калугапутьмаш» наставникам студентов-практикантов и учеников, принятых на завод для освоения рабочей профессии, выплачивается денежное вознаграждение в размере 1 тыс. рублей за одного человека в месяц пропорционально отработанному времени. По результатам собеседования по компетенциям, проведенного с мастерами цехов завода, сформированы предложения по кандидатурам для включения в «Школу наставничества» АО «Калугапутьмаш».

В 2018 году на АО «Калужский электромеханический завод» трудоустроились 7 выпускников Калужского филиала ФГБУ ВО «Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана» и 1 студент ГАПОУ КО «Калужский колледж экономики и технологии».

Совмещают работу в АО «Калужский научно-исследовательский институт телемеханических устройств» с обучением в Калужском филиале ФГБУ ВО «Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана» 10 человек.

Предприятия проводят работу по адаптации и закреплению молодых специалистов. Например, основные формы адаптации АО «Калужский завод телеграфной аппаратуры» - это ученичество и стажировки для рабочих, стажировки и наставничество для специалистов и служащих. На предприятии действует «Положение о материальном стимулировании труда молодых работников».

АО «НПП - Калужский приборостроительный завод «Тайфун» выплачивает стипендию работникам, обучающимся в аспирантуре. Проводит ежегодный конкурс «Лучший молодой специалист АО «Тайфун». На предприятии действует положение «О порядке участия работников в проекте «Жилье для специалистов предприятия в корпоративном микрорайоне «Тайфуновская слобода». Выплачивается стипендия работникам, обучающимся в аспирантуре.

В целях адаптации и закрепления молодых специалистов на АО «Калугаприбор» применяются различные методы стимулирования, в том числе система индивидуальной оплаты перспективных молодых специалистов.

На АО «Калужский электромеханический завод» действует «Положение об адаптации», которое регламентирует правила введения в должность нового сотрудника, ознакомление его с деятельностью предприятия, посещение основных цехов, музея завода. В ряде случаев составляется индивидуальная программа адаптации. В организации действует Положение о наставничестве, согласно которого к молодым специалистами закрепляются наставники из числа высококвалифицированных специалистов. На работников, имеющих высшее образование и проработавших в АО «Калужский электромеханический завод» не менее 1 года, распространяется действие «Положения о молодых специалистах». Молодым сотрудникам предприятия в возрасте до 30 лет имеющих статус «Молодой специалист», устанавливается дополнительная доплата к окладу, за ними закрепляется наставник, который координирует и контролирует деятельность молодого специалиста и оказывает помощь в его профессиональном развитии. Для молодых рабочих, окончивших образовательные организации профессионального образования и не имеющих стажа работы по полученной профессии, при трудоустройстве на предприятие устанавливаются пониженные нормы выработки или сменно-суточные задания. При условии выполнения данных норм и заданий премия выплачивается в полном размере.

В целях привлечения и закрепления кадров на АО «Калугапутьмаш» реализуется социальная политика, включающая дополнительное медицинское страхование, предложения по компенсации найма жилья для инженерно-технических работников или проживания в

общежитии; компенсация питания рабочим; установление персональных надбавок в зависимости от личного вклада в работу предприятия; для молодых специалистов – возможность принимать участие в работе Совета молодежи, участвовать в спортивных мероприятиях, научной работе, формировании кадрового резерва. Победителям корпоративных конкурсов профессионального мастерства и конференций выплачивается единовременное денежное вознаграждение, а также устанавливается надбавка в течение полугода.

В АО «Калужский научно-исследовательский институт телемеханических устройств» также проводится работа по адаптации молодых специалистов. В 2018 году на предприятии трудоустроено 30 молодых специалистов.

На ОАО «Калужский турбинный завод» действует система наставничества молодых специалистов и молодых рабочих. Для молодых специалистов до 28 лет действует система дотаций на питание. Для молодых специалистов организуются дополнительное обучение, тренинги, семинары (ораторское мастерства, технические курсы), проводится ежегодная научно-практическая конференция молодых специалистов. Действует школа «Молодого специалиста специального конструкторского бюро», по которой работники проходят адаптационный период.

На АО «ОНПП «Технология» им. А.Г. Ромашина» в соответствии с локальными нормативными актами для закрепления молодых специалистов применяются следующие меры социальной поддержки:

- ежемесячные выплаты молодым работникам и ежемесячные доплаты аспирантам, соискателям ученой степени кандидата наук (Положение о материальном стимулировании роста кадрового потенциала);

- надбавки и единовременные выплаты за ученые степени доктора наук и кандидата наук научным работникам (Положение о порядке установления надбавок и единовременных выплат за ученые степени доктора наук и кандидата наук научным работникам);

- выплаты ежемесячной частичной компенсации за найм жилого помещения молодым иногородним работникам (Положение о выплате ежемесячной частичной компенсации за найм жилого помещения молодым иногородним работникам);

- возмещение части первоначального взноса, платежа по кредитам на покупаемое или создаваемое (строящееся) жилье, в том числе по ипотечным кредитам (Положение о порядке и условиях возмещения затрат по уплате процентов по займу (кредиту), полученному на приобретение и/или строительство жилого помещения работникам).

В целях обеспечения социальной защищенности молодых специалистов в коллективные договоры промышленных предприятий города включен раздел «Молодежная политика». Работодатели совместно с профсоюзными комитетами предприятий содействуют работе Совета работающей молодежи, разработке и реализации ежегодных мероприятий по работе с молодежью, включению молодых специалистов в руководящий кадровый резерв, а также оказывают содействие в проведении конкурсов профессионального мастерства с присвоением звания «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист».

В АО «Калужский турбинный завод» в течение пяти лет с момента заключения трудового договора принято не увольнять молодого специалиста при сокращении численности или штата работников, если их знания, квалификация и творческая активность соответствует выполняемой работе.

В АО «Калужский турбинный завод», АО «Калужский двигатель», АО «Калужский завод «Ремпутьмаш» организуют проводы молодых работников в Вооруженные Силы Российской Федерации с вручением ценных памятных подарков, а также оказывают единовременную материальную помощь по возвращении работников на предприятие.

Стороны социального партнерства в коллективных договорах большое внимание уделяют культурно-массовым и физкультурно-оздоровительным мероприятиям. К примеру, в АО «НПП «Калужский приборостроительный завод «Тайфун»» единовременно поощряет работников сдавших нормы ГТО на знаки отличия: «золотой» в размере 3 тыс. руб., «серебряный» - 2 тыс. руб., «бронзовый» - 1 тыс. руб. В случае повторной сдачи норм ГТО, при переходе в следующую возрастную категорию, работодатель поощряет работника в соответствии с полученным знаком отличия в установленном размере.