

На общем годовом собрании акционеров ЗАО «МОФ «Парижская коммуна»

Общий объем инвестиций на эти проекты составил 165 млн. рублей, в том числе за 2009 год 12,1 млн. рублей.

Параллельно проводились работы по подготовке материалов и переговоры с коммерческими банками на получение долгосрочного инвестиционного кредита на сумму 1,1 – 1,2 млрд. рублей, подготовительные работы по проведению тендера среди потенциальных генподрядчиков.

В бюджете на текущий год предусмотрены финансовые вложения в создание МФК и центра в объеме 841 млн. рублей.

Необходимо отметить, что финансирование строительно-монтажных работ по возведению здания многофункционального комплекса по адресу: Шлюзовая набережная, владение 4/2 начнется в мае-июне 2010 года.

Расчеты по инвестиционному контракту с Правительством Москвы будут производиться за счет средств резервного фонда, сформированного в 2008-2009 годах.

В 2009 году, по-прежнему, основной задачей блока стратегического и корпоративного развития являлось внедрение и развитие инновационных, научно-исследовательских работ, направленных на повышение имиджа предприятия, эффективности результатов его работы.

В отчетном году завершены работы, связанные с оформлением прав на интеллектуальную собственность на логотипы, созданных обувных брендов «Парижская коммуна», «Топотам», «Элегамы».

Обновлена Система менеджмента качества (СМК) и по результатам первого надзорного аудита получен сертификат соответствия новой



компания, обеспечения достигнутых социальных гарантий и норм. По состоянию на 01.01.2010 г., в группе предприятий ЗАО МОФ «Парижская коммуна» трудится 1549 человек (производственно-промышленная группа – 1160). Статистический кадровый портрет нашего коллектива выглядит следующим образом: по фабрике численность – 431 чел., что составляет 28 % по группе предприятий, в том числе руководителей – 72 чел., специалистов – 85 чел., рабочих – 274 чел., женщин и мужчин соответственно – 70% и 30%.

В отчетном году с целью сохранения рабочих мест и предотвращения массового высвобождения работников в связи с неравномерным поступлением заказов на изготовление продукции был введен режим неполной рабочей недели для управленцев предприятий, за исключением производственных рабочих, на период с 12.01.09 г. по 11.06.09 г., который был продлен

цели структуры управления и штатного расписания группы предприятий ЗАО МОФ «Парижская коммуна» в условиях работы в режиме сокращенной на 20 % рабочей недели, при уменьшении на 20 % численности управленцев и экономии фонда оплаты труда на 2,6 млн. рублей нам удалось выполнить весь объем управленческих задач.

Приведенные цифры наводят на мысль о тех резервах, которыми обладает наш коллектив и о значении оплаты труда, как важнейшего мотива труда.

В целях повышения эффективности стимулирующей роли оплаты труда в 2009 году были разработаны и с 01.03.2010г. внедрены новые критерии оценки труда во всех бизнесблоках. Для этого была проведена большая работа по анализу действующей системы мотивации. Определены новые прогрессивные показатели оценки эффективности работы по каждому структурному подразделению, включающие в себя как результаты работы коллектива, общества в целом, так и индивидуальные.

Жизнь подтвердила эффективность дополнительных премиальных фондов оплаты труда рабочим со сдельной оплатой труда в производственных цехах. Вместе с тем в 2009 году сложились условия и необходимость пересмотра положения о премировании рабочих со сдельной оплатой труда, в которое были добавлены показатели, стимулирующие качественное выполнение технологических операций, сдачу продукции с первого предъявления.

Приведение уровня сдельной заработной платы к рыночным значениям, внедрение гибкого механизма дополнительных премиальных фондов цехов, в целом работа, проводимая по оптимизации затрат, дала очень обнадеживающий результат. Впервые, за все предыдущие годы нам удалось добиться опережающей динамики роста производительности труда по ряду цехов.

В отчетном году наша работа не ограничивалась совершенствованием только премиальной системы оплаты труда, осенью 2009 началась подготовительная работа по модернизации системы сдельной оплаты труда. Целью, которой являлось построение конкурентной системы оплаты тру-

да рабочих - сдельщиков на основе новых, прогрессивных норм выработки, с 01.03.2010 года – разработанная система была внедрена. В среднем значение норм выработки будет увеличено по раскройному производству на 5 %, по заготовочному производству – н/в на 10 %, по пошивочному производству – н/в на 15 %, при этом рост тарифной части составит 20 %, дополнительный премиальный ФОТ цехов увеличится на 25 %.

Помимо этого был предложен принципиально новый подход при построении структуры заработной платы работников с повременной оплатой труда. Возможности 18-ти разрядной тарифной системы себя полностью исчерпали и перестали отвечать уровням оплаты труда сложившимся на рынке. Премиальная часть в общем уровне заработной платы стала столь незначительна, что на практике потеряла связь с результатами труда. Опыт современных рыночных систем оплаты труда показывает, что доля премиальной части в общем заработке должна быть значимой и составлять от 30 до 50 %.

В предыдущие годы доля премиальной части для разных категорий работающих колебалась от 18 до 50% в зависимости от категории. С

в 2009 году, несмотря на то, что городской конкурс не проводился, из-за отсутствия в Москве предприятий-конкурсантов. Нами был проведен внутренний конкурс в группе предприятий среди затяжчиков обуви. Победителем в нем стал передовой рабочий пошивочного цеха № 5 Московской фабрики «Парижская коммуна» Порамонов Роман Викторович, второе занял потомственный затяжчик СП «Надежда» Решетников Алексей Викторович, третье место – рабочий ЗАО «Донская обувь» Петров Алексей Владимирович – тоже потомственный обувщик данного дочернего предприятия. Таким же традиционным стал конкурс, проводимый в фирменной торговой сети среди продавцов. Призовые места были распределены следующим образом: 3-е место поделили между собой Татьяна Смирнова и Елена Поспелова (продавцы магазинов «Парижская коммуна» соответственно на Кожевнической и в Перово), на 2-ое место вышли продавцы магазинов на Семеновской и в Братеево – Груньшьева Татьяна и Ольга Строкулева. А первое место с большим отрывом уверенно заняла Фатехова Надия (магазин в Перово), ставшая участником и победителем в городском профессиональном конкурсе «Московские мастера - 2009».



01.03.2010 года размер премиальной части установлен на уровне 33%, т.е. он стал единым для всех категорий работающих.

Значение уровня заработной платы среди категории административного и инженерно-технического состава с повременной оплатой труда сегодня достигли уровня отраслевых рыночных значений, и простое валовое индексирование заработной платы абсолютно неоправдано. Конкурентоспособность уровня оплаты труда всех категорий персонала и в дальнейшем будет подтверждаться на основе регулярного мониторинга рынка труда.

По состоянию на 01.01.2010 г. средняя заработная плата по ЗАО МОФ «Парижская коммуна» составила 27192 рубль (в Москве по легкой промышленности – 17200 рублей). Темп роста – 115,2% к уровню 2008 года. Повышение тарифов на 20% и переход на новую систему оплаты труда повременщиков с 01.03.2010 года потребует увеличения фонда оплаты труда на 32,0 млн. рублей.

Понимая свою социальную ответственность перед коллективом, администрация группы предприятий гарантировала выполнение положений коллективного договора в части выплаты заработной платы, а также сохранение социальных гарантий и норм.

Социальный пакет каждого работника компании в 2009 году составил 41,1 тыс. рублей (в 2008 году – 38700 рублей). В целом затраты на социальные вопросы в отчетном периоде составили 15 млн. 653 тыс. рублей.

В сфере корпоративного управления давней традицией являются конкурсы профессионального мастерства в нашем коллективе. Не изменили мы этой традиции и

Нарабатываются традиции по проведению корпоративного конкурса «Лучший менеджер года», победителями этого года стали как специалисты фабрики «Парижская коммуна» - Клинова Людмила Александровна, Вихрова Людмила Александровна, Мореходов Юрий Германович, Горелкин Денис Олегович, так и специалисты наших дочерних предприятий - Романова Любовь Васильевна и Сухова Оксана Ивановна. В 2009 году за большой личный вклад в развитие легкой промышленности Почетными грамотами Министерства промышленности и торговли РФ были отмечены Щербакова Ольга Борисовна, Виноградова Ирина Александровна и Докучаева Галина Николаевна.

Наиболее остро в кризисный период проявилась необходимость подготовки рабочих кадров для компенсации недостатка рабочих основных профессий, образовавшегося в результате естественной текучести, а также при формировании новых производственных участков. Служба управления персоналом в истекшем году проводила активную работу по привлечению квалифицированных рабочих кадров. Участвовали в городских ярмарках вакансий. Взаимодействовали с региональными (как в Москве, так и по месту нахождения дочерних предприятий), городскими и районными центрами занятости. Включались в городскую программу по организации оплачиваемых общественных работ. **Проводили даже совместно с районным центром занятости ярмарку вакансий на территории фабрики.** Недостатка в отклике желающих устроиться на рабочие должности не было. За день прошло собеседования более 45 человек. Отобрано было 8 претендентов, к работе приступили пятеро. Но среди пришедших, к сожалению,



версии стандартов ИСО 9000:2008. Наличие сертифицированной СМК дает нам неоспоримые преимущества и экономит наши средства в вопросах сертификации продукции. Задача текущего года состоит в том, чтобы инструменты, используемые в СМК, вошли в повседневную практику в группе предприятий «Парижская коммуна».

В прошедшем году была продолжена работа по развитию и совершенствованию корпоративной информационной системы управления. **Особенностью этого периода было то, что все работы выполнялись исключительно самостоятельно сотрудниками отдела информационных технологий.** Осуществлялось внедрение Комплексной информационной системы управления (КИСУ) – «1С – управление промышленным предприятием», в части: ведения нормативно-справочной информации, управления запасами, основными средствами, недвижимостью, финансами.

Начаты работы по модулю управления производством, который целиком необходимо сдать в 2010 году.

Затраты в 2009 году на развитие КИСУ составили 3 млн. 712 тыс. рублей.

Одной из приоритетных задач в кризисном году являлась задача сохранения кадрового потенциала

до 31.10.09 г. Работники основного производства работали в режиме неполной занятости всего один месяц с 01.04.09 г. по 30.04.09 г.

В этот период были проведены мероприятия по оптимизации штатного расписания персонала с повременной оплатой труда. За период с июня по октябрь 2009 года из штатного расписания было выведено 39 единиц, из них 27 единиц – вакансии и 12 работников были уволены в соответствии с Трудовым законодательством РФ. В результате проводимых работ по оптимиза-

