

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



и в подмосковном детском оздоровительном лагере «Заря».

Проводимые ремонтные работы позволят поднять средние ставки арендной платы на 10-11% при пересдаче площадей.

Кроме того, в 2011 году предстоит продолжить проектирование реконструкции ТЦ «Кожевники» и принять меры по его заполнению арендаторами.

По имеющейся информации, в этом году должен быть решен вопрос газификации ДОЛ «Заря». Но эти задачи носят тактический характер.

В плане стратегического развития предстоит выполнить:

- Большой объем работ по приведению в соответствие документов по земельно-имущественным отношениям. В настоящее время подготовлены и переданы в Москомзем документы на выкуп трех земельных участков на главной площадке. Это связано с изменением вида разрешенного использования земельного участка по Шлюзовой набережной, 6 и резким ростом арендной платы за землю.

- К стратегическим задачам следует отнести задания по увеличению объемов услуг по эксплуатации здания. В 2010 объем выручки по оказанию эксплуатационных услуг составил 44, 8 млн. рублей или 121,1% к уровню 2009 года.

- С вводом многофункционального комплекса на Шлюзовой набережной объем эксплуатационных услуг значительно вырастет. Мы пошли на изменение структуры служб эксплуатации и уже в этом году отказались от услуг ряда фирм. В текущем году план по объему эксплуатационных услуг — 51,5 млн. руб. Реализация программы по экономии энергетических ресурсов.

2010 год был насыщен очень крупными событиями инвестиционного характера. В июне 2010 года был заключен контракт на генеральный подряд на строительство многофункционального комплекса с подземной автостоянкой по адресу Шлюзовая наб., вл. 4/2. В июле Сбербанком предоставлен долгосрочный инвестиционный кредит в сумме 1 млрд. 80 млн. рублей. В августе стройка началась.

Финансирование строительства производится из 2-х источников:

- за счет собственных средств ЗАО МОФ «Парижская коммуна» в размере 42% от сметной стоимости строительства;

- за счет заемных средств ОАО Сбербанк России в размере 58% от сметной стоимости строительства.

В январе текущего года полностью завершены работы нулевого цикла в составе земляных работ, шпунтового ограждения, монолитных железобетонных работ по устройству подземной части здания и гидроизоляции.

Начиная с февраля текущего года, ведутся монолитные железобетонные работы по устройству наземной части здания, которые будут завершены в апреле текущего года.

Параллельно ведется комплекс

работ по подбору специализированных компаний для управления многофункциональным комплексом и его эксплуатации по завершении строительства.

Общий объем инвестиций в строительство многофункционального комплекса в 2010 году составил 464,68 млн. руб., в том числе собственных - 151,48 млн. руб.

Несмотря на высокие темпы строительства, в ходе работ возникло очень много проблем и вопросов. Но, благодаря ответственному отношению и высокой квалификации заместителя генерального директора по управлению инвестиционными проектами Д.А. Болдырева делается все возможное, чтобы завершить строительство в декабре 2011 года. Это главная задача года.

В сентябре 2010 года был получен градостроительный план земельного участка, дающий право на проектирование и строительство центра оптовой торговли обувью и дистрибуции, склада и административно-производственного корпуса на территории складского хозяйства в Котлякове.

В бюджете на текущий год предусмотрены финансовые вложения в

В ноябре 2010 года СМК успешно прошел второй надзорный аудит. Подтверждено соответствие новой версии стандартов ИСО 9000:2008.

Актуальность использования этой системы резко возросла в связи с обновлением кадрового состава ИТР и управления. Однако нам не удалось организовать и заставить строго исполнять все стандарты.

В прошедшем году была продолжена работа по дальнейшему развитию корпоративной информационной системы управления (КИСУ) в рамках внедрения системы «С «Управление производственным предприятием». Затраты в 2010 году на развитие КИСУ составили 6 млн. 515 тыс. рублей. В 2011 году будет завершено внедрение модуля «Управление производством», что позволит получить эффект от экономии всех видов ресурсов. К сожалению, мы не всегда в полной мере используем возможности КИСУ, с опозданием реагируем, ограничиваясь констатацией сложившихся показателей и не принимая оперативных мер как по анализу, так и по вмешательству в действующую хозяйственную ситуацию.

Поставленные задачи можно решить только сплоченным трудом всего коллектива и эффективной кадровой работой.

Несмотря на выделение особых приоритетов, работа с кадрами была и остается очень важным звеном. По состоянию на 01.01.2011 г., в группе предприятий ЗАО МОФ «Парижская коммуна» трудится 1563 человек, что составляет 101% к уровню прошлого года (производственно-

промышленная группа – 1276, 110% к уровню прошлого года). Статистический кадровый портрет нашего коллектива выглядит следующим образом. По фабрике численность - 445 чел., что составляет 28% численности всей группы предприятий. В том числе руководителей - 70 чел., специалистов - 93 чел., рабочих - 282 чел., женщин и мужчин соответственно - 68% и 32%. Текущая персоналу в 2010 году по ЗАО МОФ «Парижская коммуна» по сравнению с 2009 годом снизилась и составила 15,5%, по ИТР — 13%, рабочих — 16,8% ППП.

Реализация кадровой политики была направлена на повышение эффективности стимулирующей роли оплаты труда.

В 2010 году была продолжена работа по корректировке критериев оценки труда во всех базовых направлениях.

Доработаны и введены в действие с 1 марта 2010 года новые прогрессивные показатели оценки эффективности работы по каждому структурному подразделению, включающие в себя как показатели общих результатов работы коллектива, общества в целом, так и индивидуальные показатели.

По состоянию на 01.01.2011 года среднее значение заработной платы в ЗАО МОФ «Парижская коммуна» составило 34 403 тыс. рублей (в Москве по легкой промышленности — 17 200 рублей). Относительно уровня 2009 года — 121,4%. Средняя заработная плата работников основных производственных цехов составляет 25 256 рублей (119,5%), работников дочерних предприятий — 15 470 рублей (27,3%), при средней зарплате по кожевенно-обувной отрасли 11 576 рублей.

В отчетном году наша работа не ограничивалась совершенствованием только премиальной системы оплаты труда. С 01.03.2010 года на основе новых прогрессивных норм выработки была разработана и внедрена система оплаты труда. В среднем значение норм выработки было увеличено по раскройному производству на 5%, по заготовочному производству — на 10%, по пошивочному производству — на 15%, при этом рост тарифной части составит 20%, дополнительный премиальный ФОТ цехов увеличится на 25%.

Подразделение	Увеличение ФОТ рабочих-сдельщиков с 01.03.2010 тыс. руб. с ЕСН	
	ежемесячно	За 10 месяцев (с марта по декабрь)
ЗАО МОФ «Парижская коммуна»	631	6310
Дочерние предприятия	1 192	11 920
Итого:	1 823	18 230

Это, в значительной степени, позволит повысить производительность труда на одного ППП на ЗАО МОФ «Парижская коммуна» в натуральных показателях на 109,1%, 102,4% - в нормо/часах, соответственно на дочерних предприятиях — 118,5% и 111,9%.

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 выродилась в ничтожную, перестала быть мотиватором, а на практике потеряла связь с результатами труда. Опыт современных рыночных систем оплаты труда показывает, что доля премиальной части в общей зарплате 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 01.03.2010 года размер премиальной части установлен на уровне 33%, то есть 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 не оправдано. Конкуренентоспособность уровня оплаты труда всех категорий персонала и в дальнейшем будет подтверждаться на основе регулярного мониторинга рынка труда.

Подразделение	Увеличение ФОТ работников с повременной оплатой труда с 01.03.2010 тыс. руб. с ЕСН	
	ежемесячно	За 10 месяцев (с марта по декабрь)
ЗАО МОФ «Парижская коммуна»	799	7 990
Дочерние предприятия	516	5 160
Итого:	1 315	13 150

К сожалению, сложившаяся в 2011 году ситуация на рынке, отсутствие госзаказа, дополнительная финансовая нагрузка в связи со строительством МФК на Шлюзовой набережной и повышение социального налога на фонд оплаты труда не позволили нам пойти на повышение тарифов и окладов.

Исходя из имеющихся ресурсов, было принято решение до улучшения ситуации (отмена дополнительного налога) ограничиться сохранением действующего в прошлом году окладов и тарифов.

Поэтому в 2011 году руководителям блоков и структурных подразделений необходимо постоянно анализировать загрузку и эффективность вверенного им персонала, соблюдения дисциплины.

Службе управления персонала предстоит провести организационную работу по подготовке к аттестации ИТР и служащих в 2012 году. Несмотря на необходимость экономии ресурсов нужно продолжить работу по набору высококвалифицированных конструкторов, технологов, менеджеров по продажам в Торговый дом «Заря» и отдел рабочей обуви, специалистов в службу эксплуатации. Но прием каждого человека должен быть гарантирован повышением эффективности нашей деятельности.

Серьезная работа предстоит по разработке и внедрению положения о категориях ИТР.

В прошлом году к нам пришли 7 молодых специалистов. На 2011 год заявлено 27 человек, но подтверждение получено только на 8 выпускников. Актуальным остается набор рабочей силы.

К сожалению, несмотря на активную работу служб управления персоналом по привлечению квалифицированных рабочих кадров, за-



регистрированных в Москве и Подмоскowie, участие в ярмарках вакансий совместно с окружным центром занятости, пока результаты не совсем утешительны.

Недостатка в отклике желающих устроиться на рабочие должности не было. За день прошло собеседований более 45 человек. Отобрано было восемь, из них к работе приступили пятеро. Но среди пришедших не оказалось ни одного профессионала, обладающего достаточной квалификацией. Как правило, проблема закрепления этой категории работников наталкивается на неизбежный период адаптации и обучения. Не каждый из них этот период в состоянии выдержать и выйти на ожидаемый уровень зарплат. Зачастую с этой ситуацией мы сталкиваемся и при профессиональной переподготовке среди работающего персонала. Разрешить создавшуюся проблему, как мы надеемся, поможет программа наставничества. Утверждены ее положения, есть средства для этой работы, есть люди, способные готовить рабочую смену, но нужно создать привлекательные условия стимулирования высококвалифицированных рабочих кадров, задействовать механизмы заинтересованности рабочих в освоении смежных операций. Необходимо отметить положительную работу наших дочерних предприятий по набору рабочей силы.

Вместе с тем мы продолжаем



объеме 1 255,7 млн. рублей. Из них:

- на обеспечение финансирования строительно-монтажных работ по строительству многофункционального комплекса по адресу: ул. Шлюзовая набережная, владение 4/2 - не менее 1172,02 млн. рублей (из них 457,87 млн. - собственные средства и 714,15 млн. - средства инвестиционного кредита);
- на оплату процентов по инвестиционному кредиту - 80,68 млн. рублей;
- на финансирование разрешительной и проектной документации по центру оптовой торговли обувью и дистрибуции ЗАО МОФ «Парижская коммуна» - 3 млн. рублей;

С учетом разнопрофильной деятельности общества и изменений в условиях хозяйствования возникнет необходимость постоянно-



го совершенствования структуры управления, более эффективно использования системы менеджмента качества и КИСУ.

В 2010 году подготовлена и проведена работа, связанная дальнейшим развитием системы менеджмента качества. Силами владельцев процессов было пересмотрено 16 стандартов, разработан один новый.