

Республиканская трехсторонняя комиссия  
по регулированию социально-трудовых отношений  
Министерство труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан  
Федерация профсоюзов Республики Башкортостан  
Союз работодателей Республики Башкортостан  
Торгово-промышленная палата Республики Башкортостан

# **СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕС-СООБЩЕСТВА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН**



**Б Ю Л Л Е Т Е Н Ъ**

Уфа-2009

Редакционная коллегия:

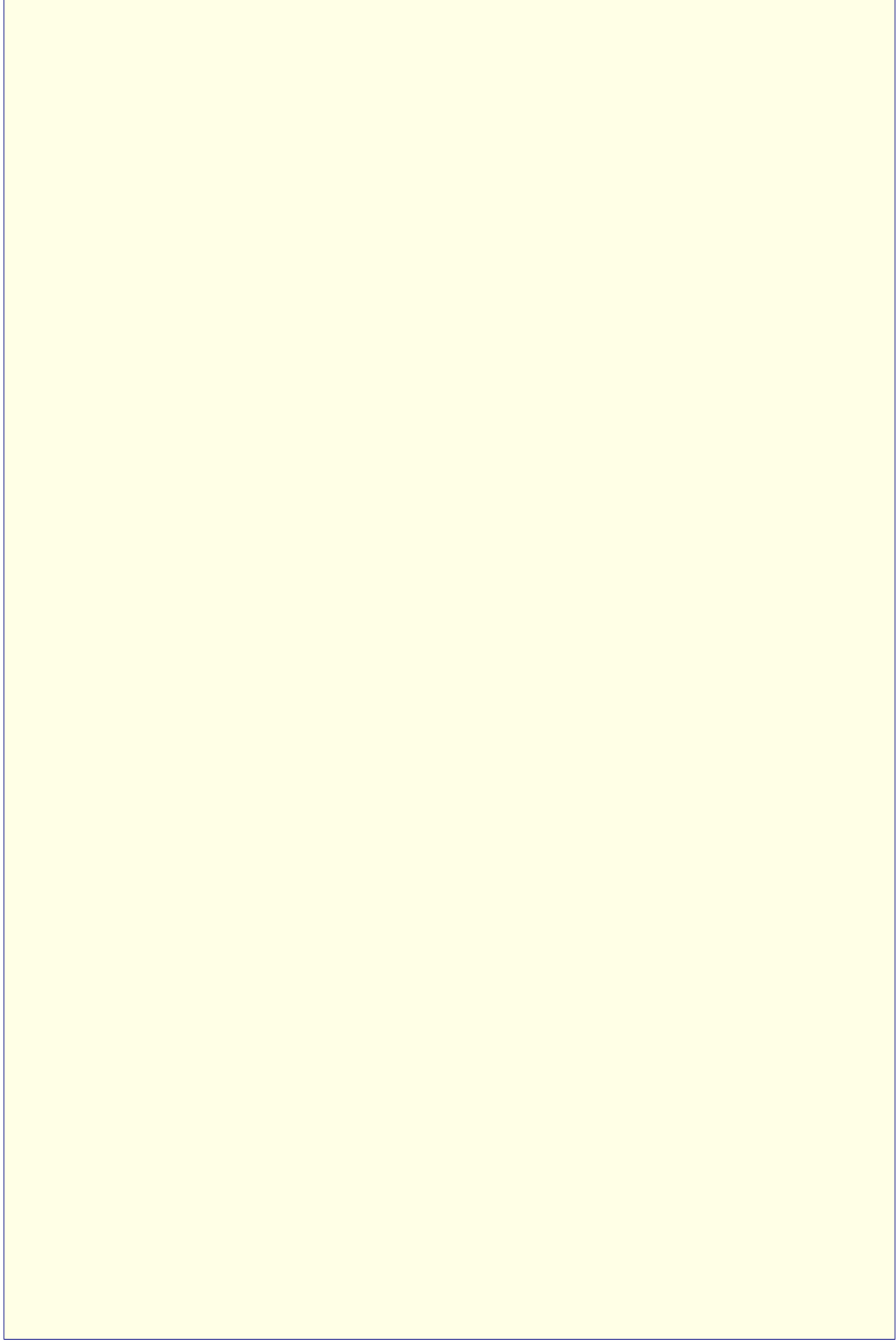
Амирова Э.Р.  
Апокин В.А.  
Ибрагимова Р.Р.  
Исхакова Г.Х.  
Луцет Р.В.  
Максимихина А.А.  
Обухов О.В.  
Первушин В.И.  
Полянская В.В.  
Фахретдинова Г.К.

**Социальная ответственность бизнес-сообщества Республики Башкортостан.** Бюллетень. Уфа: ТПП РБ, 2009, - 108 стр., илл.

Бюллетень содержит информацию о социальной инфраструктуре ведущих предприятий республики. Предприятия, представленные в данном издании, наработали многолетний опыт проведения активной политики, направленной на обеспечение социальных гарантий, высокого качества жизни и здоровья своих работников, а в условиях кризиса находят дополнительные возможности для сохранения гарантий.

## СОДЕРЖАНИЕ

Вопросы трудовых отношений и социальной защиты касаются каждого .....	16
В единстве – наша сила .....	21
ГУСП совхоз «Алексеевский» .....	28
ОАО «АМСТАР» .....	30
ООО «Баймакский литейно-механический завод» .....	32
ООО «Башкирская медь» .....	35
ОАО «Башинформсвязь» .....	36
ЗАО Проектный институт «Башкиргражданпроект» .....	38
ООО НПП «Буринтех» .....	39
ООО «Башкиргаз» .....	40
ОАО «Башкирэнерго» .....	42
ОАО «Башкоммунэнерго» .....	44
ОАО «Башсельэнерго» .....	45
ОАО «Башспирт» .....	46
ОАО «Вимм-Билль-Данн» .....	48
ОАО «Акционерная компания Востокнефтезаводмонтаж» .....	50
ОАО «Газ-Сервис» .....	52
ОАО НПФ «Геофизика» .....	54
ФГУП УАП «Гидравлика» .....	56
ОАО «Каустик» .....	58
ОАО «Красный пролетарий» .....	60
ОАО «Нефтекамская кожгалантерейная фабрика» .....	61
ОАО «Нефтекамский автозавод» («НефАЗ») .....	62
МОАО «Нефтеавтоматика» .....	64
ОАО «ПОЛИЭФ» .....	66
Группа компаний «Пышка» .....	68
ГУСП совхоз «Рощинский» .....	70
ООО «Русджам-Уфа» .....	72
ОАО «Салаватнефтеоргсинтез» .....	74
ОАО «Синтез-Каучук» .....	76
ОАО «Сода» .....	78
ОАО «Стерлитамакский нефтехимический завод» .....	80
ООО «Генподрядный строительный трест № 3» .....	82
ОАО «Строительная компания Трест № 21» .....	84
ОАО «УРАЛСИБ» .....	86
ОАО «Уфимкабель» .....	88
ОАО «Уфимская кожгалантерейная фабрика» .....	89
Государственное унитарное предприятие Республики Башкортостан «Уфимский полиграфкомбинат» .....	90
ОАО «Уфимский хлеб» .....	92
ООО «Уфимский фанерно-плитный комбинат» .....	94
ООО «Уфимский фанерный комбинат» .....	96
ОАО «Уфимское моторостроительное производственное объединение» .....	98
ФГУП «Уфимское приборостроительное производственное объединение» .....	100
ОАО «Учалинский горнообогатительный комбинат» .....	102
ЗАО «Форвард» .....	104
ОАО «Уфимский хлопчатобумажный комбинат» .....	106





**Ф.А. ЯМАЛТДИНОВ,**  
заместитель Премьер-министра  
Правительства Республики Башкортостан —  
министр труда и социальной защиты  
населения Республики Башкортостан,  
координатор РТК

## Уважаемые читатели!

Сегодня повышение социальной ответственности бизнеса становится важным условием обеспечения баланса интересов различных слоев населения, возрастает роль делового сообщества в решении задач как экономического, так и социального характера.

В Республике Башкортостан сложились прочные традиции взаимодействия органов власти и деловых кругов в реализации масштабных программ и проектов, развитии социальной инфраструктуры. В целях обеспечения более эффективного взаимодействия Правительства с бизнес-сообществом по привлечению частного капитала для развития экономики и социальной сферы, повышению инвестиционной привлекательности республики принят План действий по развитию частно-государственного партнерства в Республике Башкортостан на 2008-2010 годы.

В рамках Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений уже свыше 15 лет ведется постоянный диалог Правительства Республики с работодателями и профессиональными союзами по выработке и реализации совместных действий, направленных на установление достойной заработной платы, обеспечение безопасных условий труда и сохранение здоровья работников, соблюдение трудового законодательства и расширение практики социального партнерства на основе заключения коллективных договоров и со-

глашений. В настоящее время в республике действуют 238 соглашений различного уровня, более 7,8 тыс. коллективных договоров.

Взаимодействие социальных партнеров не ограничивается рамками трудовых отношений, оно охватывает широкий спектр вопросов, включающий участие предприятий в развитии городов и районов, решении социальных проблем проживающих в них людей, обеспечении экологической безопасности.

Имеющийся опыт реализации именно такой ответственной предпринимательской деятельности представлен в настоящем издании.

Сегодня, в связи с финансовым кризисом, тема взаимоотношений бизнеса и общества приобретает особую актуальность. Вместе с органами власти бизнес-сообщество не может не разделять ответственности за социальное благополучие работников и населения. Именно сейчас от ответственной деятельности компаний, взвешенных управленческих решений во многом зависит сохранение общественной стабильности, преодоление таких сопутствующих кризису явлений, как безработица, снижение заработной платы на ряде предприятий.

Нельзя не отметить, что в сложной экономической ситуации позиция, направленная на сохранение трудовых коллективов, находит поддержку большинства руководителей предприятий республики. Совместные действия органов власти и работодателей позволяют держать под контролем ситуацию на рынке труда.

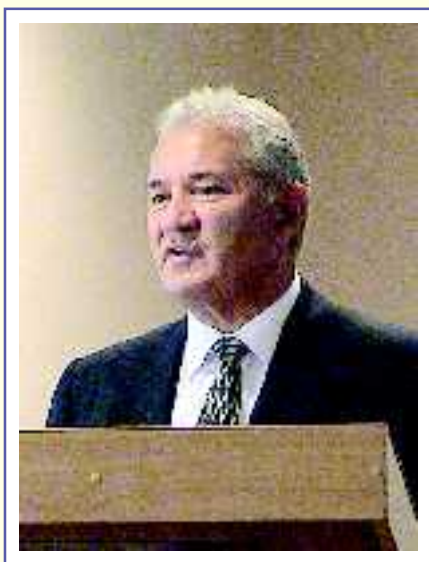
Со стороны Правительства Республики Башкортостан принимаются значительные меры по поддержке реального сектора экономики, сохранению промышленного и технологического потенциала, развитию предпринимательства, обеспечению государственными заказами предприятий ключевых видов экономической деятельности. При этом Правительство не снижает и свои социальные обязательства, в структуре консолидированного бюджета Республики Башкортостан основная доля расходов традиционно приходится на социальную сферу.

В сложившихся условиях особенно важно объединение усилий всех сторон социального партнерства, их концентрация на жизненно важных проблемах, в первую очередь — поддержание занятости населения, обеспечение своевременной выплаты заработной платы.

Уверен, что повышение социальной ответственности бизнеса, конструктивный диалог предпринимателей с властью и гражданским обществом будут способствовать преодолению экономических трудностей, развитию самих предприятий, повышению их конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности.

В  
тране  
ально  
стран  
конод  
ной о  
центи  
витие  
сегод  
для о

корпс  
преж  
нагля  
сообщ  
лики.



**А.М. САМИРХАНОВ,**  
Председатель Федерации профсоюзов  
Республики Башкортостан,  
Член общественной палаты  
Российской Федерации,  
координатор стороны  
профсоюзов в РТК

### Уважаемый читатель!

Представляя более чем миллионный отряд членов профсоюзов нашей республики, хочу на страницах данного издания приветствовать, прежде всего, эту огромную армию самой массовой общественной организации. Обращаюсь и к тем, кто совместно с профсоюзами на основе законодательства нашей страны и республики, опираясь на почти двухсотлетний мировой опыт профсоюзного движения, активно решает государственные, да просто человеческие проблемы наших граждан.

Условием устойчивого развития нашей страны и республики, переживших драматическую трансформацию политико-экономического устройства и подвергшихся в последнее время воздействию мирового экономического кризиса, является согласие в обществе.

Негативные последствия разразившегося кризиса обострили социально-трудовые отношения. В создавшихся условиях эффективным механизмом поступательного развития общества является социальное партнерство, как элемент становления правового государства без конфронтации.

В республике совместно с органами государственной власти всех уровней эффективно решаются проблемы социально-трудового характера. Федерация профсоюзов РБ, одна из крупнейших членских организаций Федерации независимых профсоюзов России, принимает активное участие в действиях по отстаиванию прав и законных интересов человека труда.

В Башкортостане создано такое правовое поле деятельности для профсоюзов, которое позволяет реально обеспечивать защиту социально-трудовых и экономических прав работников.

Особое значение придается решению социальных проблем трудящихся на базе повышения эффективности производства. Решение всех этих проблем во многом зависит от работодателей - насколько они ориентированы на социальную ответственность своего бизнеса.

Социальная ответственность бизнеса должна обеспечивать, прежде всего, создание новых рабочих мест, достойную заработную плату, выполнение трудового законодательства, исполнение обязательств, закрепленных коллективными договорами и соглашениями.

При таких подходах можно рассчитывать на стабильное развитие предприятий и организаций, рост их конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности. Именно за такие условия борются профсоюзы, используя все формы взаимодействия в рамках социального партнерства.

Позвольте выразить уверенность в том, что примеры, приведенные в настоящем издании, послужат импульсом к повышению социальной ответственности бизнеса и, в свою очередь, будут способствовать росту благосостояния граждан республики. Желаю всем успехов и благополучия!



**С.П. ЕФРЕМОВ,**  
**Председатель Торгово-промышленной**  
**палаты Республики Башкортостан,**  
**координатор стороны**  
**работодателей в РТК**

Дорогие друзья!

Вы держите в руках специализированное издание, посвященное вопросам развития социальной инфраструктуры на ведущих предприятиях.

Наша республика является регионом с высоким потенциалом в области социального развития, основу которого составляет проводимая Президентом и Правительством Республики Башкортостан политика, направленная на обеспечение роста благосостояния населения республики на основе эффективного использования имеющегося потенциала и экономических резервов.

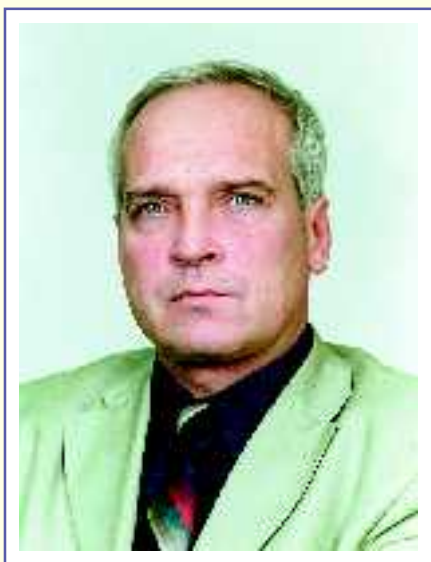
Сегодня перед республикой стоит трудная, но, на мой взгляд, вполне выполнимая задача: не только удержать в условиях кризиса уровень прошлых лет, но и создать условия для дальнейшего повышения уровня и качества жизни людей. Немаловажную роль при этом, безусловно, будет играть проводимая в рамках Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работа по формированию у работодателей сознательного стремления к социальному партнерству и развитию корпоративной социальной ответственности.

Усиление социальной ответственности работодателей требует активизации работы и общественных объединений. Торгово-промышленная палата Республики Башкортостан, представляющая в Республиканской трехсторонней комиссии сторону работодателей, принимает активное участие в решении социально-значимых для республики проблем, осуществляя мониторинг предпринимательской деятельности на принципах социальной ответственности, реализует комплекс мероприятий, направленных на обеспечение стабильности и повышение эффективности производственно-хозяйственной деятельности.

Предприятия, представленные в бюллетене, наработали многолетний опыт проведения активной политики, направленной на обеспечение социальных гарантий, высокого качества жизни и здоровья своих работников, а в условиях кризиса находят дополнительные возможности для сохранения гарантий.

Уверен, что постоянное творческое взаимодействие власти, гражданского общества и бизнеса, усиление социальной ориентированности экономической политики поможет нам справиться с сегодняшними трудностями и добиться стабильного роста благосостояния населения Башкортостана.

Настоящее издание послужит практическим пособием в работе по достижению этих целей для всех руководителей и коллективов бизнес-сообщества Республики Башкортостан.



**В.Ю. ШОЛОМ,**  
Председатель президиума ОР  
«Союз работодателей РБ»

В системе социального партнерства работодателям отводится наиболее ответственная и сложная роль, заключающаяся в исполнении предусмотренных законодательством обязанностей, как перед государством, так и перед собственным трудовым коллективом.

При этом, главной обязанностью работодателя является обеспечение жизнедеятельности возглавляемого предприятия в непростых условиях рыночной экономики, обеспечение достойных условий и оплаты труда работников, наполнения бюджета, создание и поддержание социальной стабильности и справедливости в коллективе, исполнение обязательств перед своими партнерами, поставщиками и потребителями.

Мировой экономический кризис стал серьезным испытанием для руководителей предприятий и продемонстрировал насколько высокие требования к сегодняшнему предпринимателю, – а предпринимателем по определению должен быть любой руководитель, независимо от формы собственности возглавляемого им предприятия, – насколько великой может быть цена управленческой ошибки и к каким последствиям она может привести.

Отрадно заметить, что в этих условиях социальное партнерство в нашей республике складывается в наилучшей своей форме, полностью оправдывая свое назначение.

Стороны социального партнерства работодатели, профсоюзы и правительство, - сплотились для решения общей задачи преодоления последствий кризиса и обеспечения жизнедеятельности предприятий, развития предпринимательства, сохранению и созданию новых рабочих мест и повышению благосостояния населения республики.

От имени работодателей республики, приношу искреннюю благодарность партнерам по социальному партнерству: Правительству Республики Башкортостан, Федерации профсоюзов РБ за конструктивную позицию и неоценимую поддержку наших предприятий в кризисных условиях.



**Закон Республики Башкортостан  
от 6 декабря 2005 г. N 252-з**

**«Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан»**

(с изменениями от 10 декабря 2007 г.)

**Принят Государственным Собранием - Курултаем - Республики Башкортостан 24 ноября 2005 года**

Настоящий Закон определяет правовые основы формирования и деятельности органов социального партнерства в Республике Башкортостан в целях содействия многоуровневому договорному регулированию социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и достижения общественного согласия.

**Статья 1. Правовое регулирование деятельности органов социального партнерства в Республике Башкортостан**

Правовое регулирование деятельности органов социального партнерства в Республике Башкортостан осуществляется в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Конституцией Республики Башкортостан, настоящим Законом и иными нормативными правовыми актами Республики Башкортостан, а также муниципальными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**Статья 2. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений**

1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, соглашений, их заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора и соглашений на республиканском, отраслевом (межотраслевом), территориальном уровнях и уровне организаций на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

2. На республиканском уровне образуется постоянно действующая Республиканская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Республиканская трехсторонняя комиссия).

3. На отраслевом уровне могут образовываться трехсторонние (двусторонние) отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - республиканские отраслевые комиссии).

4. На территориальном уровне могут образовываться территориальные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - территориальные комиссии).

5. На локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

**Статья 3. Порядок формирования Республиканской трехсторонней комиссии**

1. Республиканская трехсторонняя комиссия формируется из представителей общереспубликанских объединений организаций профессиональных союзов, общереспубликанских объединений работодателей, Правительства Республики Башкортостан, которые являются соответствующими сторонами Республиканской трехсторонней комиссии.

2. Количество членов от каждой из сторон не может превышать 10 человек.

3. Утверждение состава и замена представителей сторон общереспубликанских объединений организаций профессиональных союзов, общереспубликанских объединений работодателей производятся решениями органов указанных объединений.

4. Утверждение состава и замена представителей Правительства Республики Башкортостан производятся решением Правительства Республики Башкортостан.

5. Спорные вопросы, касающиеся представительства общереспубликанских объединений организаций профессиональных союзов и общереспубликанских объединений работодателей в Республиканской трехсторонней комиссии, разрешаются на совещаниях представителей указанных объединений.

**Статья 4. Основные цели и задачи Республиканской трехсторонней комиссии**

1. Основными целями Республиканской трехсторонней комиссии являются регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон.

2. Основными задачами Республиканской трехсторонней комиссии являются:

1) ведение коллективных переговоров, подготовка проекта и заключение республиканского соглашения между общереспубликанскими объединениями организаций профессиональных союзов, общереспубликанскими объедине-

ниями работодателей, Правительством Республики Башкортостан, а также республиканских соглашений по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан;

2) содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на республиканском, территориальном уровнях и уровне организаций;

3) проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов законов и иных нормативных правовых актов Республики Башкортостан, а также республиканских программ в области социально-трудовых отношений;

4) сотрудничество в реализации мер социальной поддержки населения в Республике Башкортостан;

5) распространение положительного опыта социального партнерства, информирование республиканских отраслевых, территориальных комиссий и других органов социального партнерства о деятельности Республиканской трехсторонней комиссии, ходе выполнения республиканского соглашения;

6) методическое и практическое содействие заключению коллективных договоров, республиканских отраслевых (межотраслевых), территориальных соглашений;

7) содействие разрешению разногласий, возникающих при заключении и реализации коллективных договоров (соглашений);

8) рассмотрение практики реализации законов и иных нормативных правовых актов в сфере регулирования социально-трудовых отношений;

9) изучение российского и международного опыта, участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в области социально-трудовых отношений, в том числе социального партнерства.

#### **Статья 5. Основные права Республиканской трехсторонней комиссии**

1. Республиканская трехсторонняя комиссия вправе:

1) проводить с органами государственной власти Республики Башкортостан и органами местного самоуправления в согласованном с ними порядке консультации по вопросам реализации мер социально-экономического развития Республики Башкортостан;

2) осуществлять в ходе коллективных переговоров и подготовки проекта республиканского соглашения взаимодействие с республиканскими отраслевыми, территориальными комиссиями и другими органами социального партнерства;

3) согласовывать интересы сторон Республиканской трехсторонней комиссии при разработке и реализации республиканского соглашения и выполнении решений Республиканской трехсторонней комиссии;

4) вносить в органы государственной власти Республики Башкортостан в согласованном с ними порядке предложения о принятии законов и иных нормативных правовых актов Республики Башкортостан в области социально-трудовых отношений;

5) запрашивать и получать у общереспубликанских объединений организаций профессиональных союзов Республики Башкортостан, общереспубликанских объединений работодателей, органов исполнительной власти Республики Башкортостан и органов местного самоуправления информацию о заключенных коллективных договорах, соглашениях и их выполнении;

6) осуществлять контроль за выполнением своих решений;

6.1) получать от органов государственной власти Республики Башкортостан в установленном ими порядке проекты законодательных и иных нормативных правовых актов Республики Башкортостан, проекты программ социально-экономического развития, других актов в сфере труда;

7) запрашивать и получать в установленном Правительством Республики Башкортостан порядке от органов исполнительной власти Республики Башкортостан информацию о социально-экономическом положении в Республике Башкортостан, нормативные правовые акты Республики Башкортостан, статистические и иные материалы на бесплатной основе, необходимые для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта республиканского соглашения;

7.1) участвовать в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти Республики Башкортостан в сфере труда и принимать по ним решения, обязательные для рассмотрения этими органами;

8) принимать по согласованию с общереспубликанскими объединениями организаций профессиональных союзов, общереспубликанскими объединениями работодателей, органами исполнительной власти Республики Башкортостан участие в проводимых ими заседаниях, на которых рассматриваются вопросы, затрагивающие социально-трудовые отношения;

9) приглашать для участия в работе Республиканской трехсторонней комиссии представителей общереспубликанских объединений организаций профессиональных союзов, общереспубликанских объединений работодателей, органов исполнительной власти Республики Башкортостан, не являющихся членами Республиканской трехсторонней комиссии, а также экспертов, ученых и специалистов, представителей других организаций;

10) создавать рабочие группы для организации контроля за выполнением республиканского соглашения и своих решений, подготовки вопросов, вносимых на рассмотрение Республиканской трехсторонней комиссии, обсуждения проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, проведения консультаций по другим вопросам с привлечением ученых и специалистов, не являющихся членами Республиканской трехсторонней комиссии;

11) принимать участие в общероссийских, межрегиональных, республиканских совещаниях, конференциях, конгрессах, семинарах по вопросам социально-трудовых отношений и социального партнерства в согласованном с организаторами указанных мероприятий порядке;

12) вносить предложения о приостановке или отмене решений общереспубликанских объединений организаций профессиональных союзов, общереспубликанских объединений работодателей, органов исполнительной власти Республики Башкортостан, связанных с возможностью возникновения конфликтов в социально-трудовой сфере;

13) определять в соответствии с законодательством порядок, сроки разработки проекта республиканского соглашения и его заключения, порядок присоединения к нему работодателей, не участвовавших в его заключении;

14) вырабатывать рекомендации по развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, организации деятельности республиканских отраслевых, территориальных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

2. Реализация Республиканской трехсторонней комиссией прав, определенных настоящим Законом, не препятствует общереспубликанским объединениям организаций профессиональных союзов и общереспубликанским объединениям работодателей, представленным в Республиканской трехсторонней комиссии, реализовывать свои права в соответствии с законодательством.

3. Разногласия между сторонами, возникающие в ходе работы Республиканской трехсторонней комиссии, разрешаются на основе взаимных консультаций в соответствии с регламентом Республиканской трехсторонней комиссии.

#### **Статья 6. Регламент и порядок принятия решения Республиканской трехсторонней комиссии**

1. Заседания Республиканской трехсторонней комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

2. Регламент Республиканской трехсторонней комиссии разрабатывается и утверждается Республиканской трехсторонней комиссией.

3. Решение Республиканской трехсторонней комиссии считается принятым, если за него проголосовали все стороны. Заседания Республиканской трехсторонней комиссии правомочны при участии всех трех сторон.

4. Порядок принятия решения каждой стороной определяется сторонами самостоятельно с соблюдением регламента Республиканской трехсторонней комиссии.

5. Члены Республиканской трехсторонней комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мнения в протокол заседания.

6. Решение, принятое Республиканской трехсторонней комиссией, является обязательным для всех сторон и участников соглашения.

#### **Статья 7. Координатор Республиканской трехсторонней комиссии**

1. Для координации работы Республиканской трехсторонней комиссии Президентом Республики Башкортостан с учетом предложений сторон назначается координатор. Координатор не является членом Республиканской трехсторонней комиссии.

2. Координатор Республиканской трехсторонней комиссии:

1) организует деятельность Республиканской трехсторонней комиссии, председательствует на ее заседаниях, утверждает состав рабочих групп;

2) оказывает содействие в согласовании позиций сторон, достижении согласия при выработке совместных решений и их реализации;

3) подписывает регламент, планы работы, решения и другие документы Республиканской трехсторонней комиссии;

4) руководит работой секретариата Республиканской трехсторонней комиссии;

5) запрашивает у органов исполнительной власти Республики Башкортостан информацию о заключаемых и заключенных соглашениях, регулирующих социально-трудовые отношения, и коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Республиканской трехсторонней комиссии по развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, организации деятельности республиканских отраслевых, территориальных комиссий и иных органов социального партнерства;

6) приглашает для участия в работе Республиканской трехсторонней комиссии представителей органов государственной власти Республики Башкортостан, органов местного самоуправления, общереспубликанских объединений организаций профессиональных союзов и общереспубликанских объединений работодателей, не входящих в состав Республиканской трехсторонней комиссии, а также представителей других организаций;

7) направляет по согласованию с органами исполнительной власти Республики Башкортостан, общереспубликанскими объединениями организаций профессиональных союзов, общереспубликанскими объединениями работодателей членов Республиканской трехсторонней комиссии для участия в проводимых ими заседаниях, на которых рассматриваются вопросы, связанные с регулированием социально-трудовых отношений;

8) проводит в пределах своей компетенции в период между заседаниями Республиканской трехсторонней комиссии консультации с координаторами сторон по вопросам, требующим принятия оперативных решений;

9) информирует органы государственной власти Республики Башкортостан о деятельности Республиканской трехсторонней комиссии;

10) информирует Республиканскую трехстороннюю комиссию о мерах, принимаемых Президентом Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан, в области социально-трудовых отношений.

3. Координатор Республиканской трехсторонней комиссии не вмешивается в деятельность сторон и не принимает участия в голосовании. В случае своего отсутствия координатор назначает исполняющего обязанности из координаторов сторон Республиканской трехсторонней комиссии, который при голосовании не имеет права голоса.

#### **Статья 8. Координаторы сторон Республиканской трехсторонней комиссии**

1. Деятельность каждой стороны Республиканской трехсторонней комиссии организует соответствующий координатор.

2. Координаторы сторон, представляющих общереспубликанские объединения организаций профессиональных союзов, общереспубликанские объединения работодателей, избираются указанными сторонами.

3. Координатор стороны, представляющей Правительство Республики Башкортостан, назначается Правительством Республики Башкортостан.

4. Координатор стороны является членом Республиканской трехсторонней комиссии и принимает участие в голосовании.

5. Координатор стороны:

1) вносит координатору Республиканской трехсторонней комиссии предложения по проектам планов работы Республиканской трехсторонней комиссии, повесткам ее заседаний, персональному составу представителей стороны в рабочих группах;

2) информирует Республиканскую трехстороннюю комиссию об изменениях персонального состава стороны;

3) организует совещания представителей стороны в целях уточнения их позиций и принятия решений по вопросам, внесенным на рассмотрение Республиканской трехсторонней комиссии.

6. Координатор стороны вправе:

1) вносить координатору Республиканской трехсторонней комиссии предложение о проведении внеочередного заседания. В этом случае координатор Республиканской трехсторонней комиссии обязан созвать заседание не позднее двух недель со дня поступления указанного предложения или организовать в согласованный сторонами срок заочное обсуждение;

2) приглашать для участия в работе Республиканской трехсторонней комиссии представителей, не являющихся членами Республиканской трехсторонней комиссии, а также экспертов, ученых и специалистов, представителей других организаций.

7. Координатор стороны имеет одного заместителя, порядок избрания которого определяется соответствующей стороной.

#### **Статья 9. Член Республиканской трехсторонней комиссии**

1. Права и обязанности члена Республиканской трехсторонней комиссии определяются настоящим Законом и регламентом Республиканской трехсторонней комиссии.

2. Член Республиканской трехсторонней комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами Республики Башкортостан, договорами и соглашениями Республики Башкортостан с административно-территориальными образованиями иностранных государств, с субъектами иностранных федеративных государств, с органами государственной власти иностранных государств, статистическими, информационными и справочными материалами, необходимыми для осуществления своих полномочий.

3. Члену Республиканской трехсторонней комиссии на период осуществления его полномочий выдается удостоверение члена Республиканской трехсторонней комиссии. Образец удостоверения утверждается Правительством Республики Башкортостан.

#### **Статья 10. Обеспечение деятельности Республиканской трехсторонней комиссии**

Материально-техническое и организационное обеспечение деятельности Республиканской трехсторонней комиссии осуществляется в порядке, установленном Правительством Республики Башкортостан.

### **Статья 11. Порядок формирования республиканских отраслевых комиссий**

1. Республиканские отраслевые комиссии формируются республиканскими организациями отраслевых профессиональных союзов, республиканскими отраслевыми объединениями работодателей и республиканскими органами исполнительной власти, осуществляющими координацию деятельности соответствующей отрасли, которые являются соответствующими сторонами республиканских отраслевых комиссий.

2. Количество членов республиканских отраслевых комиссий от каждой из сторон определяется сторонами, но не может превышать 7 человек.

3. Утверждение состава и замена представителей сторон республиканских организаций отраслевых профессиональных союзов, республиканских отраслевых объединений работодателей производится решениями органов указанных организаций.

4. Утверждение состава и замена представителей стороны республиканских органов исполнительной власти производится решениями этих органов.

5. Спорные вопросы, касающиеся представительства республиканских организаций отраслевых профессиональных союзов, республиканских отраслевых объединений работодателей в республиканской отраслевой комиссии, разрешаются на совещаниях представителей указанных организаций.

### **Статья 12. Основные задачи республиканских отраслевых комиссий**

Основными задачами республиканских отраслевых комиссий являются:

1) ведение коллективных переговоров, подготовка проектов соглашений, разработка и заключение республиканских отраслевых соглашений;

2) оказание методической и практической помощи сторонам республиканских отраслевых комиссий при заключении территориальных соглашений и коллективных договоров;

3) осуществление контроля и принятие мер, направленных на выполнение условий республиканских отраслевых соглашений;

4) подготовка и внесение в Правительство Республики Башкортостан предложений по разработке проектов нормативных правовых актов, направленных на развитие отрасли, предоставление гарантий и льгот работникам отрасли;

6) содействие разрешению конфликтных ситуаций, возникающих в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли;

*Нумерация пунктов приводится в соответствии с источником*

7) взаимодействие с Республиканской трехсторонней комиссией и другими органами социального партнерства.

### **Статья 13. Основные права республиканских отраслевых комиссий**

1. Республиканские отраслевые комиссии вправе:

1) осуществлять в ходе коллективных переговоров и подготовки проектов республиканских отраслевых соглашений взаимодействие с Республиканской трехсторонней комиссией, другими органами социального партнерства;

2) осуществлять контроль за выполнением своих решений;

3) проводить предварительные консультации, участвовать в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, других актов, принимаемых органами государственной власти Республики Башкортостан по вопросам регулирования социально-трудовых отношений работников соответствующей отрасли;

4) приглашать для участия в своей деятельности представителей организаций, не являющихся членами республиканских отраслевых комиссий, создавать рабочие группы с привлечением экспертов, ученых и специалистов;

5) определять в соответствии с законодательством порядок подготовки проектов и заключения республиканских отраслевых соглашений, порядок присоединения к ним работодателей, не участвовавших в их заключении;

6) для предотвращения конфликтов вносить в республиканские органы исполнительной власти, осуществляющие координацию деятельности соответствующей отрасли, профессиональные союзы, объединения работодателей, а также организации соответствующей отрасли предложения о приостановлении или отмене действия принятых ими решений;

7) направлять в установленном порядке членов и экспертов комиссии в организации отрасли для ознакомления с трудовыми и социально-бытовыми условиями работников.

2. Республиканские отраслевые комиссии разрабатывают и утверждают в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Законом регламенты комиссий.

### **Статья 14. Порядок принятия решения республиканской отраслевой комиссией**

1. Решение республиканской отраслевой комиссии считается принятым, если за него проголосовали все стороны.

2. Порядок принятия решения стороной определяется сторонами самостоятельно с соблюдением регламента республиканской отраслевой комиссии.

3. Решение республиканской отраслевой комиссии является обязательным для всех сторон и участников соглашения.



**Статья 15. Координаторы республиканских отраслевых комиссий**

1. Координаторы республиканских отраслевых комиссий назначаются Правительством Республики Башкортостан с учетом предложений сторон.
2. Координаторы республиканских отраслевых комиссий:
  - 1) организуют деятельность республиканских отраслевых комиссий, председательствуют на их заседаниях, утверждают по предложению сторон состав рабочих групп;
  - 2) оказывают содействие в согласовании позиций сторон при выработке совместных решений и их реализации;
  - 3) подписывают регламент, планы работы, решения и другие документы республиканских отраслевых комиссий;
  - 4) приглашают для участия в работе республиканских отраслевых комиссий представителей сторон, не входящих в состав республиканских отраслевых комиссий, а также представителей других организаций;
  - 5) проводят в пределах своей компетенции в период между заседаниями республиканских отраслевых комиссий консультации с координаторами сторон по вопросам, требующим принятия оперативных решений.
3. Координаторы республиканских отраслевых комиссий не являются членами республиканских отраслевых комиссий, не вмешиваются в деятельность сторон и не принимают участия в голосовании. В случае своего отсутствия координатор назначает исполняющего обязанности из координаторов сторон республиканских отраслевых комиссий, который при голосовании не имеет права голоса.

**Статья 16. Координаторы сторон республиканских отраслевых комиссий**

1. Деятельность каждой из сторон республиканских отраслевых комиссий организуют координаторы сторон.
2. Координаторы сторон, представляющих республиканские организации отраслевых профессиональных союзов и республиканские отраслевые объединения работодателей, избираются указанными сторонами.
3. Координатор стороны, представляющей республиканский орган исполнительной власти, осуществляющий координацию деятельности соответствующей отрасли, назначается решением этого органа.
4. Координатор стороны является членом республиканской отраслевой комиссии.
5. Координатор стороны:
  - 1) вносит координатору республиканской отраслевой комиссии предложения по проектам планов работы республиканской отраслевой комиссии, повесткам заседаний, персональному составу представителей стороны в рабочих группах;
  - 2) информирует республиканскую отраслевую комиссию об изменениях персонального состава стороны;
  - 3) организует совещания представителей стороны в целях уточнения их позиций и принятия решений по вопросам, внесенным на рассмотрение республиканской отраслевой комиссии.
6. Координатор стороны вправе:
  - 1) вносить координатору республиканской отраслевой комиссии предложение о проведении внеочередного заседания. В этом случае координатор республиканской отраслевой комиссии обязан созвать заседание не позднее двух недель со дня поступления указанного предложения или в иной согласованный сторонами срок;
  - 2) приглашать для участия в работе республиканской отраслевой комиссии представителей, не являющихся членами республиканской отраслевой комиссии, а также экспертов, ученых и специалистов, представителей других организаций.

**Статья 17. Член республиканской отраслевой комиссии**

Права и обязанности члена республиканской отраслевой комиссии определяются настоящим Законом и регламентом республиканской отраслевой комиссии.

**Статья 18. Обеспечение деятельности республиканских отраслевых комиссий**

Материально-техническое и организационное обеспечение деятельности республиканских отраслевых комиссий осуществляется в порядке, определяемом регламентом республиканской отраслевой комиссии.

**Статья 19. Порядок формирования и деятельности территориальных комиссий**

1. Территориальные комиссии формируются территориальными организациями профессиональных союзов, территориальными объединениями работодателей, органами местного самоуправления, которые являются соответствующими сторонами территориальных комиссий.
2. Количество членов территориальной комиссии от каждой из сторон не может превышать 10 человек.
3. Утверждение состава представителей сторон территориальных организаций профессиональных союзов, территориальных объединений работодателей в территориальной комиссии осуществляется решением органов указанных объединений.
4. Утверждение состава представителей стороны органов местного самоуправления производится решением соответствующего органа местного самоуправления.

5. Территориальные комиссии осуществляют свою деятельность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Законом, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами муниципальных образований.

#### **Статья 20. Основные задачи и права территориальных комиссий**

Основными задачами и правами территориальных комиссий являются:

- 1) ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению территориального соглашения;
- 2) рассмотрение вопросов, связанных с регулированием социально-трудовых отношений;
- 3) осуществление контроля за ходом выполнения территориальных соглашений, разрешение разногласий, возникших в ходе их выполнения, а также урегулирование вопросов, по которым не достигнуто согласие;
- 4) оказание методической и практической помощи при заключении коллективных договоров;
- 5) согласование интересов сторон территориальных комиссий при разработке, реализации территориальных соглашений и выполнении решений территориальных комиссий;
- 6) осуществление в ходе коллективных переговоров и подготовки проектов территориальных соглашений взаимодействия с Республиканской трехсторонней комиссией, республиканскими отраслевыми комиссиями, другими органами социального партнерства;
- 6.1) участие в разработке и (или) обсуждении проектов муниципальных правовых актов, других актов органов местного самоуправления в сфере труда и принятие по ним решений, обязательных для рассмотрения этими органами;
- 7) осуществление контроля за выполнением своих решений;
- 8) приглашение для участия в своей деятельности представителей других организаций, не являющихся членами территориальных комиссий, создание рабочих групп с привлечением экспертов, ученых и специалистов;
- 9) определение в соответствии с законодательством порядка подготовки проектов и заключения территориальных соглашений, порядка присоединения к соглашениям работодателей, не участвовавших в их заключении;
- 10) осуществление иных полномочий, предусмотренных положениями о территориальных комиссиях.

#### **Статья 21. Порядок принятия решений территориальными комиссиями**

1. Решения территориальных комиссий считаются принятыми, если за них проголосовали все стороны территориальных комиссий.
2. Порядок принятия решения каждой стороной территориальной комиссии определяется сторонами самостоятельно.

#### **Статья 22. Координаторы территориальных комиссий**

Координаторы территориальных комиссий назначаются соответствующими органами местного самоуправления.

#### **Статья 23. Обеспечение деятельности территориальных комиссий**

Материально-техническое и организационное обеспечение деятельности территориальных комиссий осуществляется в порядке, определяемом положениями о территориальных комиссиях.

#### **Статья 24. Комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора на локальном уровне**

1. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора на локальном уровне образуется комиссия, деятельность которой осуществляется в соответствии с положением, утверждаемым представительным органом работников и работодателем.
2. В состав комиссии со стороны работников могут включаться представители вышестоящей профсоюзной организации.

#### **Статья 25. Признание утратившим силу нормативного правового акта Республики Башкортостан**

Признать утратившим силу Закон Республики Башкортостан от 31 декабря 1999 года N45-з# «О Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (Ведомости Государственного Собрания, Президента и Кабинета Министров Республики Башкортостан, 2000, N 4 (106), ст. 282).

#### **Статья 26. Вступление в силу настоящего Закона**

Настоящий Закон вступает в силу по истечении десяти дней со дня его официального опубликования.

Президент  
Республики Башкортостан М.Рахимов

Уфа, Дом Республики  
6 декабря 2005 года  
N 252-з

## ВОПРОСЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ КАСАЮТСЯ КАЖДОГО

На сохранение общественной стабильности, обеспечение баланса интересов сторон социально-трудовых отношений направлена работа, проводимая в Республике Башкортостан в области социального партнерства.

Одной из наиболее значимых ее составляющих является заключение и реализация коллективных договоров и соглашений различного уровня.

На республиканском уровне осуществляется выполнение Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2008-2010 гг., которым установлены обязательства сторон по повышению доходов малоимущего населения до уровня не ниже прожиточного минимума, обеспечение работодателями заработной платы работникам не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, повышение оплаты труда работников в связи с ростом потребительских цен, участие работодателей в улучшении жилищных условий работников и другие.

Ход реализации Республиканского соглашения, а также другие наиболее значимые вопросы социально-трудовых отношений регулярно рассматриваются Республиканской трехсторонней комиссией.

Как и в 2008 г., в первом полугодии 2009 г. Республиканской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений рассмотрены вопросы перехода учреждений бюджетной сферы на новые системы оплаты труда, развития в республике социального жилищ-

ного ипотечного кредитования, согласования заявляемой работодателями потребности в привлечении иностранной рабочей силы; соблюдения трудовых прав работников в организациях малого и среднего бизнеса

В связи с осложнением экономической ситуации в условиях финансового кризиса начиная с декабря 2008 г. сторонами постоянно рассматривается ход реализации мер, направленных на стабилизацию социально-трудовых отношений, регулирование рынка труда. В целях конкретизации и согласованности действий, направленных на обеспечение занятости населения, в июле 2009 г. сторонами заключено Дополнительное соглашение о внесении изменений в Республиканское соглашение, предусматривающее обязательства по созданию новых рабочих мест, активное участие работодателей в расширении сферы применения общественных работ, организации стажировки и трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования.

Реализация обязательств Республиканского соглашения стороной, представляющей в РТК Правительство Республики Башкортостан, осуществляется в соответствии с Планом Правительства Республики Башкортостан, утвержденным распоряжением Правительства Республики Башкортостан от 4 апреля 2008 г. №345-р.

В соответствии с принятыми обязательствами осуществляются меры, направленные на поддержку реального сектора экономики, развитие инновационной деятельности, повышение конкурентоспособности продукции, производимой предприятиями республики. Значительное вни-







мание уделяется государственной поддержке жилищного строительства.

Так, более 1,2 млрд.руб. предусмотрено направить в 2009 г. на государственную поддержку малого и среднего предпринимательства, на жилищное строительство и выполнение мероприятий по обеспечению жильем отдельных категорий граждан – 6,4 млрд.руб. (в 1,7 раза больше, чем в 2008 г.).

Новым направлением деятельности РТК в 2008 г. стала реализация ст.133.1 Трудового кодекса Российской Федерации по установлению размера минимальной заработной платы в республике. Сторонами Трехсторонней комиссии было заключено Соглашение о минимальной заработной плате в Республике Башкортостан, в соответствии с которым с 1 июля 2008 г. размер минимальной заработной платы был установлен в сумме 3500 рублей. Реализация Соглашения во втором полугодии 2008 г. позволила обеспечить повышение заработной платы низкооплачиваемым категориям работников, а также способствовала поэтапному переходу к повышению с 1 января 2009 г. минимального размера оплаты труда до 4330 рублей.

Была продолжена работа по совершенствованию правового регулирования в сфере социального партнерства.

В целях реализации норм Трудового кодекса Российской Федерации по участию органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда (статья 35.1 ТК РФ) принято постановление Правительства Республики Башкортостан от № «О внесении изменений в Регламент Правительства Республики Башкортостан», которым установлен порядок направления проектов нормативных правовых актов Правительства Республики Башкортостан для рассмотрения в РТК. Республиканской трехсторонней комиссией рассмотрены проекты 25 нормативных правовых актов, по предложению сторон внесены изменения в 4 проекта.

Также в целях реализации ст. 412 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающей обязанность органов исполнительной власти принять зависящие от них

меры по обеспечению в период забастовки общественно-го порядка, сохранности имущества работодателя и работника, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей, постановлением Правительства Республики Башкортостан от 15 октября 2008 г. № 54 были утверждены перечни минимума необходимых работ (услуг) в отраслях (подотраслях) экономики, выполняемых в период проведения забастовок работниками организаций, филиалов и представительств на территории Республики Башкортостан.

В рамках Закона Республики Башкортостан «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан» была продолжена работа по развитию системы многоуровневого договорного регулирования социально-трудовых отношений, формированию органов социального партнерства.

Сформированы и действуют республиканские отраслевые комиссии в следующих отраслях: строительство и промышленность стройматериалов; химическая, нефтехимическая, нефтеперерабатывающая промышленность; энергетика; машиностроение, легкая и текстильная промышленность; связь; агропромышленный комплекс; жилищно-коммунальное хозяйство; торговля и потребительская кооперация; образование; здравоохранение; социальное обслуживание населения и др.

По состоянию на 1 июля 2009 г. действовало 21 республиканское отраслевое соглашение, в том числе 4 трехсторонних. Трехсторонние соглашения заключены в сфере торговли, общественного питания и потребительской кооперации; в строительстве и промышленности стройматериалов; в машиностроении; в агропромышленном комплексе.

Продолжается работа по развитию социального партнерства на муниципальном уровне. Территориальные трехсторонние соглашения заключены в 62 муниципальных районах и городских округах.

Территориальными трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений в течение



2008 г. рассматривался ход выполнения соответствующих территориальных соглашений, состояние работы по заключению и реализации обязательств коллективных договоров, вопросы соблюдения норм трудового законодательства, повышения заработной платы, охраны и улучшения условий труда, предоставления работникам организаций социальных гарантий. В первом полугодии 2009 г. одним из основных направлений работы ТТК являлось регулирование ситуации на рынке труда соответствующих муниципальных районов и городских округов. Всего за 2008 г. и первое полугодие 2009 г. территориальными трехсторонними комиссиями проведено 396 заседаний.

Кроме того, на муниципальном уровне заключаются отраслевые территориальные соглашения. Всего в 2008 г. действовало 133 таких соглашения, в том числе 62 в сфере образования, 34 – культуры, 7 – здравоохранения, 30 – агропромышленного комплекса.

В республике отмечается тенденция роста количества коллективных договоров. Так, территориальными органами Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан в соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляется уведомительная регистрация коллективных договоров. По состоянию на 1 июля 2009 г. было зарегистрировано 7818 коллективных договоров, что на 8 % больше, чем на соответствующую дату предшествующего года.

Численность работников организаций, охваченных действием коллективных договоров, составила на 1 июля 2009 г. 1023,2 тыс. чел. (или 78,7 % от среднесписочной численности всех работников организаций). Из общего чис-

ла работников, охваченных коллективными договорами, 205,8 тыс. заняты в обрабатывающих производствах, 224,8 тыс. чел. – в образовании, 82,7 тыс. чел. – в сельском и лесном хозяйстве, 78,4 тыс. чел. – в строительстве, 103,9 тыс. чел. – в здравоохранении и предоставлении социальных услуг, 64,4 – на транспорте и в связи.

В порядке осуществления контроля за выполнением коллективных договоров территориальными органами Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан проведено за 2008 г. и первое полугодие 2009 г. 2243 проверки организаций, в результате которых выявлено 1699 различных нарушений условий коллективных договоров, приняты меры по их устранению.

Ситуация на рынке труда республики определяется влиянием финансового кризиса. Как и прогнозировалось, уровень регистрируемой безработицы достиг пика в феврале-марте 2009 г.

Так, на 1 января 2009 г. по республике стояло на учете в качестве безработных 30,4 тыс. человек, на 1 апреля 2009 г. – 49,7 тыс. человек (рост в 1,6 раза). Уровень безработицы на 1 апреля составлял 2,45%.

Начиная с апреля 2009 г. наметилась тенденция снижения численности зарегистрированных в органах службы занятости безработных граждан: за апрель-июль их число уменьшилось на 10,2 тыс. человек, уровень регистрируемой безработицы снизился до 1,95%. По сравнению с началом года в 2,1 раза увеличилось количество заявленных в службу занятости вакансий, соответственно, коэффициент напряженности на рынке труда снизился с 6 (на 1 марта 2009 г.) до 1,9 (на 1 августа.)

Согласно данным еженедельного мониторинга, с октября 2008 г. по август 2009 г. 448 организаций уведомили о состоявшемся увольнении по причине сокращения численности или штата 13818 человек, и которым встали на учет в органах службы занятости в качестве безработных 5860 человек. Из общего числа предприятий, заявивших об увольнениях, под критерии массового высвобождения подпали 27 предприятий с общей численностью уволенных работников 2804 человека. По состоянию на 1 августа 2009 г. 280 работодателей сообщили о применении режима неполного рабочего времени с охватом 38,2 тыс. человек и о предоставлении отпусков по инициативе администрации 5 тыс. человек.





Процессы высвобождения работников затронули все виды экономической деятельности, но в большей степени это относится к химическому производству, строительству, образованию.

В этих условиях регулирование ситуации на рынке труда республики является одним из важнейших направлений антикризисных мероприятий.

Улучшению ситуации способствовала реализация комплекса специальных мер, предусмотренных постановлением Правительства Республики Башкортостан «О состоянии на рынке труда Республики Башкортостан и мерах по сохранению его стабильности» от 15 апреля 2009 г. № 142.

Во взаимодействии с социальными партнерами разработан и реализуется План мероприятий координационного комитета содействия занятости населения Республики Башкортостан на 2009 г., направленный на предупреждение массовой безработицы, в том числе реализацию мер активной политики занятости. Важной антикризисной мерой является оптимизация привлечения иностранной рабочей силы. В текущем году снижен объем квоты на привлечение иностранной рабочей силы с 36,9 тыс. человек до 28,9 тыс. человек, что будет способствовать приоритетному трудоустройству населения республики.

Для выравнивания ситуации на рынке труда в республике действуют две программы: «Содействие занятости населения Республики Башкортостан» на 2007–2009 гг. и Программа дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда Республики Башкортостан в 2009 г., утвержденная Указом Президента Республики Башкортостан от 10 февраля 2009 г. № УП-43. Суммарная стоимость двух программ составляет 2,5 млрд. рублей, в том числе из республиканского бюджета – 29,8 млн. рублей. Реализация этих программ позволит оказать содействие в трудоустройстве на постоянные и временные рабочие места 150 тыс. незанятых граждан. Различными мероприятиями содействия занятости населения в теку-



щем году планируется охватить не менее 257 тыс. человек, что в 1,5 раза больше, чем в 2008 г.

За 7 месяцев текущего года реализация программы «Содействие занятости населения Республики Башкортостан» на 2007–2009 гг. позволила за счет средств субвенций из федерального бюджета трудоустроить на постоянную и временную работу 64,4 тыс. человек, направить на профобучение 7,5 тыс. безработных граждан, организовать оплачиваемые общественные работы для 11,6 тыс. человек.

В соответствии с Программой дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда на начало августа 1764 предприятия заключили договоры об участии в общественных работах 33,0 тыс. человек. Реализация данного направления в связи с экономическими проблемами отдельных предприятий позволяет сохранить численность работников и поддержать их материально.

Организацией опережающего профессионального обучения предполагается охватить 1462 человека. На начало августа заключены договоры на обучение 1294 человек с 40 предприятиями республики.

Эффективным направлением Программы является также содействие в организации предпринимательской деятельности. Предоставление материальной поддержки предполагается 727 гражданам (в том числе 702 – по 58,8 тыс. рублей и 25 – по 100 тыс. рублей).

По результатам решений комиссий заключено 443 договора с безработными гражданами о содействии развитию малого предпринимательства и самозанятости на общую сумму 26,5 млн. рублей. В том числе заключено 8 договоров об оказании финансовой поддержки в размере 100 тыс. из средств бюджета Республики Башкортостан на общую сумму 800 тыс. руб.

В целом анализ положения на рынке труда республики позволяет сделать вывод о том, что с учетом принимаемых мер уровень безработицы в республике в 2009 г. не превысит 2,7%.

Важной составляющей социальной политики, проводимой в Республике Башкортостан, является обеспечение социальной защиты категорий граждан, которые более других нуждаются во внимании и поддержке государства, – ветеранов, инвалидов, многодетных семей и других.



Ежегодно реализуется Программа социальной поддержки населения Республики Башкортостан.

Меры социальной поддержки в виде выплаты ежемесячной денежной компенсации по оплате жилого помещения и коммунальных услуг предоставляются более чем 630 тыс. ветеранов и инвалидов, ежемесячную денежную выплату получают более 390 тыс. ветеранов, являющихся региональными льготниками. Только за первое полугодие 2009 г. эти выплаты произведены на сумму почти 1,7 млрд.руб.

Продолжается работа по реализации государственных обязательств по обеспечению за счет средств федерального бюджета автотранспортом и жильем ветеранов, инвалидов и семей, имеющих детей-инвалидов, вставших на учет до 1 января 2005 г.

В 2008 г. и первом полугодии 2009 г. обеспечено автотранспортом 329 инвалидов и выплачена единовременная денежная компенсация взамен предоставления легкового автомобиля в размере 100 тыс. рублей 2124 инвалидам.

За период с 2005 по 2008 г. за счет средств федерального бюджета жилищные условия улучшила 761 семья из числа ветеранов, инвалидов и семей, имеющих детей-инвалидов. В I полугодии 2009 г. в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2008 г. № 714 жилищные условия улучшили 138 ветеранов Великой Отечественной войны.

Особое внимание уделяется реализации мер, направленных на улучшение положения семьи, создание благоприятных условий для воспитания детей. В республике реализуются федеральные и республиканские целевые программы, направленные на улучшение положения детей, в том числе детей-инвалидов, повышение качества их жизни.

В ряду мер социальной поддержки семей с детьми важное место принадлежит выплате пособий. За I полугодие 2009 г. объем выплаченных пособий семьям, имеющим детей, составил 1,3 млрд. рублей.

Регулярно ведется работа по увеличению размеров существующих пособий. С 1 августа 2008 г. повышено ежемесячное пособие отдельным категориям многодетных семей: с одной тыс. рублей до одной тыс. пятисот рублей – семьям, имеющим четырех детей, и с одной тысячи пятисот рублей до двух тысяч рублей – семьям, имеющим пятерых и более детей. С 1 января 2009 г. увеличен размер пособия по уходу за ребенком-инвалидом.

В республике проживает около 33 тысяч многодетных семей. В первом полугодии 2009 г. 20,6 тыс. многодетных семей получили социальную поддержку по оплате жилого помещения, коммунальных и физкультурно-спортивных услуг, по бесплатному проезду школьников на 74,1 млн.руб.

В целях усиления государственной поддержки многодетных семей в конце 2008 г. принят Закон Республики Башкортостан, согласно которому многодетным семьям, имеющим пять и более несовершеннолетних детей, совместно проживающих с родителями, состоящим на учете в органах местного самоуправления в качестве нужда-



ющихся в жилых помещениях, предоставляется жилищный сертификат, удостоверяющий право на получение социальной выплаты на приобретение жилья. В 2009 г. эти сертификаты получили 15 многодетных семей на общую сумму 30,6 млн.руб.

Осуществляется также выплата социального пособия малоимущим гражданам и оказание материальной помощи гражданам, находящимся в трудной жизненной ситуации. Эти меры поддержки получают более 80 тыс. чел.

Важным направлением социальной поддержки граждан с низким уровнем доходов является предоставление им субсидий на оплату жилого помещения и коммунальных услуг. В I полугодии 2009 г. такие субсидии предоставлены более 66,4 тысячам семей на общую сумму 259 млн. руб. Средний размер субсидии на одну семью в месяц составил 830 руб.

В республике функционирует сеть учреждений, обеспечивающая населению доступность предоставляемых социальных услуг различного профиля, которая представлена 86 государственными и 11 муниципальными учреждениями социального обслуживания. В I полугодии 2009 г. всеми учреждениями было обслужено 76,9 тыс. человек. Действует система учета и оценки потребности граждан в социальных услугах, что позволяет своевременно выявить нуждающихся граждан, определить потребность в конкретных видах социальных услуг. Уровень обеспеченности социальными услугами населения республики в 2008 г. составил 98,8% от числа обратившихся граждан.



## В ЕДИНСТВЕ – НАША СИЛА

### Исторические аспекты профсоюзного движения в Республике Башкортостан

Федерация профсоюзов Республики Башкортостан объединяет сегодня в своих рядах более миллиона членов профсоюзов. ФПРБ, ее 23 членские организации и более чем 7 тысяч первичных профсоюзных организаций строят свои взаимоотношения с работодателями, их объединениями и исполнительными структурами республики, используя механизмы социального партнерства и добиваясь реализации главной цели - обеспечения регулирования социально-трудовых отношений и достижения общественного согласия.



Современные формы социального партнерства в республике начали складываться в 90-годах прошлого столетия и были закреплены законом «О коллективных договорах и соглашениях» (1993г.), затем - Трудовым кодексом РФ (2002г.) и законом «Об органах социального партнерства в РБ», принятым в декабре 2005 года. Система социального партнерства основана, в том числе, на опыте мирового трипартизма и собственном историческом опыте. Одним из первых был Коллективный договор, выработанный профсоюзом металлистов города Уфы в декабре 1917 года.

Исторически первые профсоюзы в Уфимской губернии, как и в России, начали возникать в 1905-1907 годах, и одним из первых в Уфимской губернии был образован профсоюз на Белорецком металлургическом заводе. Затем – в Уфимских железнодорожных мастерских, на Златоустовском, Кусинском, Усть-Катавском заводах.

Первый законодательный акт о профсоюзах в царской России - «Временные правила о профессиональных обществах, учреждениях для лиц, занятых в торговых и

промышленных предприятиях, или для владельцев этих предприятий» - был принят 4 марта 1906 года, а 23 мая 1917 года с целью содействия деятельности профессиональных союзов в Уфе было создано центральное бюро профсоюзов. Перед ним были поставлены задачи по организации общих собраний, лекций, курсов, библиотек, школ, по регулированию производства, планомерному распределению рабочей силы, организации обследования условий труда, медицинской и юридической помощи. Бюро профсоюзов представляло общие профессиональные интересы во всех общественных и государственных учреждениях и съездах, активно участвовало в разработке законопроектов по трудовым вопросам. Им организовывались сборы на различные цели профдвижения, издавались журналы, газеты, листовки, брошюры.

Первая Уфимская губернская конференция профсоюзов состоялась 8-13 сентября 1919 г. С 1922 по 1926 годы прошли четыре Всебашкирских съезда профсоюзов. V съезд профсоюзов (1923 г.) не только избрал руководящие органы, но и утвердил коллегию Башнаркомтруда.

IX Всебашкирский съезд профсоюзов, состоявшийся в 1932 году, заслушал доклады БашЦСНХ, Башнаркомснаба, Башсоюза, Башнаркомзема, содоклад соцбытового сектора Башпрофсовета. Развертывание социалистического соревнования и движения ударников – основная задача поставленная перед профсоюзами на этом съезде.

В 1933 году государство передает профсоюзам от упраздненного Наркомата труда СССР функции по социальному страхованию и охране труда.

В годы Великой Отечественной войны перед профсоюзами Башкирии встала задача помочь в размещении людей с эвакуированных 157 предприятий. Необходимо было не только разместить всех эвакуированных, но и наладить в кратчайшие сроки обучение новых рабочих и специалистов. Одной из наиболее действенных форм в многогранной работе, которую вели профсоюзы, было соревнование рабочих под девизом «Все для фронта! Все для победы!».

В 1957—1989 годах Башоблсовпроф становится руководящим и контролирующим органом для всех профорганизаций республики. Он проверяет работу и заслушивает отчеты комитетов профсоюзов всех уровней — областных, территориальных, первичных организаций, утверждает номенклатуру кадров, штаты и фонд заработной платы профорганов, ревизует их финансово-хозяйственную деятельность, направляет работу профорганизаций на всемерное развитие общественных начал в своей деятельности.

26 августа 1977 года Президиум ВЦСПС и Госкомтруд утвердили новое положение о порядке заключения

коллективных договоров. В Башкирии на 1981 год было заключено 2066 коллективных договоров. А в связи с принятием в члены профсоюза колхозников во всех 620 колхозах республики стали заключаться соглашения по социальным вопросам и охране труда.

Начало 90-х годов вошло в историю профдвижения страны и республики как время поиска путей обновления оргструктуры профсоюзов, поиска новых форм и методов профсоюзной работы, внесения существенных изменений во взаимоотношения с государственными, хозяйственными органами. 24 апреля 1991 года Башоблсовпроф преобразуется в Федерацию профсоюзов республики, став профсоюзным объединением нового типа на основе федеративного принципа. Значительно укрепилась правовая база: 5 ноября 1993г. был принят Закон «О правах профессиональных союзов Республики Башкортостан и гарантиях их деятельности». Конституция РБ закрепила право граждан на объединение и создание профсоюзов для защиты своих прав и интересов и предоставила Федерации профсоюзов право законодательной инициативы. Председатель ФП РБ с 1994 года - член Президентского совета республики.



Первые итоги работы Федерации профсоюзов республики в условиях государственного суверенитета Башкортостана, осуществления радикальных рыночных реформ подвела XX межсоюзная конференция профсоюзов РБ (1995г.)

XXI (2001г.) и XXII (2006г.) Конференции ФП РБ закрепили произошедшие преобразования в социально-трудовой сфере, определили роль профсоюзов в становлении социального партнерства.

Новым этапом в развитии социального партнерства в республике стало принятие Закона «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан», в целях реализации которого Постановлением Правительства РБ 22 марта 2006 года №71 назначены координаторы республиканских трехсторонних (двусторонних) отраслевых (межотраслевых) комиссий по регулированию социально-трудовых отношений – заместители Премьер-министра Правительства Республики Башкортостан, осуществляющие координацию деятельности соответствующих отраслей.

Для более четкой и своевременной координации деятельности территориальных объединений организаций

профсоюзов в городах и районах республики Президиум СФП РБ 16.02.08г. принял решение о создании на территории РБ профсоюзных округов с центрами в городах: Уфа (Центральный), Стерлитамак (Промышленный), Белорецк (Зауральский), Нефтекамск (Северо-Западный), Октябрьский (Западный), Салават (Южный), Караидель (Аграрный). Реализация этого решения позволяет изучить и умножить опыт социального партнерства, проводить более активную и последовательную работу профорганизаций и их объединений по выполнению решений вышестоящих профорганов, созданию новых профорганизаций на предприятиях и в организациях в городах и районах.

В республике более 140 тысяч профсоюзных работников и актива. Решением Совета Федерации профсоюзов день проведения Первой конференции Облсовпрофа в 1948 году - 12 ноября - утвержден как ежегодный республиканский День профсоюзного работника. И в первую очередь в этот праздник чествуют тех, кто вложил много труда, душевного тепла и личной энергии в развитии профсоюзного движения за эти последние шестьдесят лет. Это руководители республиканского объединения профсоюзов Бикбов Сарвай Шайбакович, Давлетбаев Далгат Шагимарданович, Ихсанов Аршат Сабитович, Маслобоев Юрий Александрович.

### Социальное партнерство

Свою работу по защите прав и законных интересов членов профсоюзов Федерация профсоюзов республики строит во взаимодействии с органами исполнительной и законодательной власти, работодателями через заключение соглашений и коллективных договоров. В эти документы включаются конкретные обязательства по своевременной выплате заработной платы, повышению уровня оплаты труда, сохранению и созданию рабочих мест, выделению средств на охрану труда, дополнительных, по сравнению с законодательством, льгот и гарантий.

Принятие в 2005 году Закона «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан» стимулировало процессы формирования отраслевых объединений работодателей и республиканских отраслевых комиссий. Только в течение 2006 года были созданы: Союз химиков РБ, Башкирский автотранспортный союз, Союз транспортных строителей РБ, Башкирская торговая ассоциация, Союз машиностроителей РБ. В 2007 году образован Союз работодателей Республики Башкортостан. Наиболее значимая работа проведена на территориальном уровне. Во всех 62 муниципальных районах и городских округах республики сформированы территориальные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и заключены территориальные соглашения.

Всего сегодня в республике заключено 239 соглашений, в том числе: Республиканское соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2008-2010 годы, 21 республиканское отраслевое соглашение, 62 ме-



жотраслевых территориальных соглашений, 154 отраслевых территориальных соглашений, 6570 коллективных договоров.

Охват организаций, входящих в Федерацию профсоюзов, коллективными договорами составляет 96%. Их действие распространяется на более чем 690 тысяч (98,5%) работающих членов профсоюзов.

В целях дальнейшего развития и совершенствования системы социального партнерства в республике с 2005 года проводится республиканский межотраслевой конкурс «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства». В 2008 году в нем приняли участие свыше 300 организаций.

В республике сложилась система социального партнерства, которая обеспечена достаточной законодательной базой, как на федеральном, так и на республиканском уровне. Стороны социального партнерства – Правительство Республики Башкортостан, объединения работодателей и Федерация профсоюзов – ясно осознают свою ответственность за общее положение в регионе и пытаются вместе решать возникающие проблемы за столом переговоров, а не методом конфронтации.

### Правозащитная деятельность

Правовая инспекция труда профсоюзов Республики Башкортостан создана в 2003 году. В состав профсоюзной правовой инспекции входят специалисты правовых служб – правовые инспектора труда членских организаций Федерации, а также специалисты отдела правовой защиты аппарата Федерации – правовые инспектора труда.

Приоритетными направлениями правозащитной работы членских организаций Федерации профсоюзов Республики Башкортостан и их правовых инспекций труда являются:

- участие в подготовке проектов законов и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и законные интересы работников и непосредственно профсоюзов, обсуждении и принятии поправок к ним;

- правовое сопровождение социального партнерства на различных уровнях, включая участие в коллективных переговорах, подготовка проектов коллективных договоров, соглашений, а также проведение правовой эксперти-

зы на соответствие их законодательству и соглашениям;

- контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в т.ч. о коллективных договорах (соглашениях) и о профессиональных союзах;

- взаимодействие с Государственной инспекцией труда в Республике Башкортостан, Министерством труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, Прокуратурой Республики Башкортостан;

- принятие правовых мер по взысканию задолженности по заработной плате, а также восстановлению иных нарушенных социально-трудовых прав работников с представлением интересов работников в переговорах с работодателями, рассмотрении индивидуальных трудовых споров в КТС и судах;

- оказание консультативно-правовой помощи работникам, в т.ч. при проведении выездных консультаций, на личном приеме;

- оказание методической помощи профсоюзному активу, председателям первичных профсоюзных организаций, иным профсоюзным активистам, в т.ч. в ходе проведения семинаров, подготовка рекомендаций, разъяснений, ответов по правовым вопросам.

В соответствии с уставными задачами Федерация профсоюзов Республики Башкортостан значительное внимание уделяет правотворческой деятельности, руководствуясь такими основополагающими нормативными правовыми актами, как: Конституция Российской Федерации, Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Конституция Республики Башкортостан (статья 76), Закон Республики Башкортостан «О профессиональных союзах», Регламент Государственного Собрания – Курултая Республики Башкортостан и другими; так и локальными нормативными актами, в частности, Положением о работе с документами в Федерации профсоюзов Республики Башкортостан.

Как субъект права законодательной инициативы в Государственном Собрании – Курултае Республики Башкортостан, Федерация профсоюзов РБ осуществляет нормотворческую деятельность в таких традиционных формах, как:

- экспертиза проектов законов и иных нормативных правовых актов;

- подготовка поправок к проектам законов и иных нормативных правовых актов;

- внесение предложений по принятию законопроектов и проектов иных нормативных правовых актов;

- участие в принятии проектов законов и иных нормативных правовых актов (в работе создаваемых групп и комиссий, заседаниях Государственного Собрания – Курултая Республики Башкортостан и его комитетов).

В целях защиты социально-трудовых прав и законных интересов работников правовыми инспекторами труда членских организаций Федерации профсоюзов РБ в соответствии с планами работы проводятся комплексные проверки соблюдения трудового законодательства в тех орга-



низациях, где работают члены профсоюзов. Правовые инспекторы труда также ведут работу по оказанию юридической помощи членам профсоюзов как в форме консультаций на личном приеме, в общественной юридической консультации, так и путем участия в обучении профактива, проведения выездных консультаций, семинаров, «круглых столов», издания рекомендаций, разъяснений, консультаций на радио и в газете «Действие».

В условиях финансового кризиса значительное внимание правовыми инспекторами труда членских организаций Федерации профсоюзов РБ уделяется восстановлению нарушенных социально-трудовых прав и законных интересов работников, в т.ч. по взысканию задолженности по заработной плате.

права работников и профсоюзов, вопросы обучения специалистов правовых служб профсоюзов, а также утверждались методические материалы, рекомендации, образцы документов правового характера. Так, Правовым консультативным советом ФПРБ были одобрены и рекомендованы к применению Методические рекомендации по проведению проверок соблюдения трудового законодательства, Рекомендации по действиям первичных профсоюзных организаций в условиях реорганизации и реструктуризации предприятий, Новые правила оформления трудовых отношений, Примерные правила внутреннего трудового распорядка, Рекомендации по работе комиссий по трудовым спорам, Рекомендации по защите пенсионных прав работников и др



В результате представительства и защиты профсоюзными организациями социально-трудовых прав работников, участия в урегулировании индивидуальных трудовых споров, юридических консультаций и иных форм правозащитной работы, в 1 полугодии 2009 года работникам — членам профсоюзов было выплачено 434 млн. 244,9 т. руб. в виде увеличения тарифных ставок, выплаты задолженности по заработной плате, компенсаций за вынужденные прогулы, за работу в выходные и праздничные дни, возмещения морального вреда, оплаты пособий по государственному социальному страхованию и т.д.

Повышению эффективности деятельности правовых инспекций труда во многом способствовало создание и целенаправленная деятельность Правового консультативного совета Правовой инспекции труда ФПРБ. На его заседаниях проводились обсуждения наиболее значимых проектов нормативных правовых актов, затрагивающих

### Охрана труда

Исторически одной из основных функций профсоюзов была защита человека на рабочем месте, для чего декретом Совета Народных Комиссаров РСФСР 17 мая 1918 года была создана инспекция труда.

Одним из первых законодательных актов, принятых по инициативе профсоюзов республики, был Закон «Об охране труда в Республике Башкортостан». В соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом РБ «О профессиональных союзах» профсоюзами республики создана структура общественного контроля, которая органически вписывается в Систему управления охраной труда в республике и защищает права и интересы работников на производстве. В ее составе работает 20 техниче-



ких инспекторов труда, 110 внештатных технических инспекторов труда, на уровне предприятий и организаций избраны и действуют более 14 тысяч уполномоченных по охране труда.

Приоритетными направлениями работы в области охраны труда Федерации профсоюзов Республики Башкортостан остаются вопросы контроля за выполнением требований Трудового кодекса РФ, Республиканского, отраслевых и территориальных соглашений, коллективных договоров, реализации Основных направлений работы в области охраны труда в РБ, укрепления института общественного контроля, пропаганды передовых достижений в области охраны труда и усиления контроля за исполнением принятых решений.

Техническая инспекция труда проводит свою работу в тесном взаимодействии с государственными органами надзора и контроля на основе Соглашений заключенных с Министерством труда и социальной защиты населения РБ, Государственной инспекцией труда в РБ, Прокуратурой РБ, Территориальным управлением Федеральной службы по защите прав потребителей и благополучия человека по РБ, с Управлением Ростехнадзора по Республике Башкортостан, Региональным отделением Фонда социального страхования РФ по РБ. Профсоюзы активно работают в Межведомственной комиссии по охране труда в РБ, в Совете инспекций при МВК РБ, в координационных советах муниципальных образований.

Технической инспекцией труда профсоюзов совместно с государственными органами надзора и контроля ежегодно проводится более 500 комплексных проверок организаций, уполномоченными по охране труда профсоюзов ежегодно проводится более 5 тысяч проверок.

В рамках Республиканского соглашения на 2008-2010 годы совместно с Минтрудом РБ проводится ежегодной смотр-конкурс «Лучшая организация условий и охраны труда», в целях активизации общественного контроля проводится ежегодный смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Федерации профсоюзов РБ».

Целенаправленная работа профсоюзов в республике совместно с органами государственного надзора и контроля, работодателей в области охраны труда позволила за последние 10 лет добиться стойкой тенденции к снижению производственного травматизма в республике.

### **Социально-гуманитарная деятельность**

#### *Молодежная политика Федерации профсоюзов*

Профсоюзы Республики Башкортостан объединяют более 320 тысяч молодых членов профсоюзов: это трудящаяся и студенческая молодежь. На уровне первичной профсоюзной организации интересы молодежи представляет молодежная комиссия профкома, на уровне отрасли – отраслевой молодежный совет. Работа республиканского Молодежного совета строится на основе Концепции молодежной политики ФП РБ.

С 2004 года в Республиканском соглашении между Правительством РБ, объединениями работодателей РБ,



Федерацией профсоюзов РБ действует раздел «Условия труда и социальные гарантии молодежи». В 84% коллективных договоров, действующих сегодня в республике, предусмотрены «молодежные» разделы.

Совместно с органами государственной власти и местного самоуправления ведется работа по реализации молодежной политики, разработке комплексных молодежных программ: Республиканская целевая программа «Молодой специалист РБ» на 2008-2010, Программа социальной поддержки населения в РБ и др.

В городах и районах республики регулярно проводятся Дни молодого профсоюзного активиста, социальные акции: «Найди работу. Узнай свои права», «Позвони родителям», «Георгиевская лента», «Профсоюзы - детям», социологические исследования по изучению проблем молодежи, организуются тематические семинары, конференции, круглые столы.

Молодые профсоюзные активисты принимают участие в отраслевых, республиканских, окружных и всероссийских форумах, конференциях. Налажено сотрудничество с профсоюзами Германии, Турции, Китая.

Издаются методические пособия «В помощь молодому профсоюзному лидеру», буклеты, другая наглядная продукция, ориентированная под молодежь. С 2008 года совместно с Министерством образования РБ проводятся уроки «Трудовые права несовершеннолетних» для учащихся 9—11 классов образовательных учреждений РБ.

*Обеспечение деятельности ФП РБ в решении актуальных для членов профсоюзов социальных и гуманитарных проблем*

Защита духовных интересов работников и членов их семей всегда была и остается в центре внимания профсо-





юзов республики. Принимаются меры по сохранению социально-культурной сферы организаций, развитию и поддержке народного художественного творчества, организации культурно-массовой работы в трудовых коллективах. На основе колдоговоров работодатели берут обязательства выделять не менее 0.3% от фонда заработной платы на культурно-массовую работу в коллективах работников.

На балансе организаций находятся 20 культурно-просветительных учреждений, где действуют более 400 художественных коллективов, любительских объединений, кружков и других клубных формирований. Около 11 тыс. детей, подростков, молодежи занимаются в любительских коллективах. На балансе профкомов, предприятий, организаций сохранены и действуют 37 библиотек, в т.ч. 24 профсоюзные библиотеки.

Ежегодно проводятся межотраслевые смотры-конкурсы, фестивали народного художественного творчества. Стали традиционными фестивали самодеятельного художественного творчества студентов вузов «Студенческая весна» и среди студентов ссузов «Студенческие встречи».

#### *Детский отдых*

Федерация профсоюзов Республики Башкортостан считает организацию отдыха и оздоровления детей, подростков одним из приоритетных направлений по социальной защите работников и членов их семей. На сегодняшний день функционирует 80 объектов детского отдыха, которые курируют профсоюзы, где ежегодно оздоравливается около 35 тыс. школьников. Организуется проведение смотров-конкурсов на лучшую детскую оздоровительно-воспитательную организацию и лучшую профсоюзную организацию.





#### Гендерная политика

В соответствии с концепцией гендерной политики ФНПР профсоюзами проводится работа по социальной защите работающей женщины, создана комиссия СФП РБ по вопросам гендерной политики.

В коллективных договорах многих предприятий имеются специальные разделы, закрепляющие заботу администрации и профкомов о положении женщин – работниц. Ежегодно проводится республиканский слет женщин – профсоюзных активистов, конкурсы профессионального мастерства.

#### Пенсионные, жилищные вопросы, социальное страхование

Регулярно организуются различные совещания, семинары и круглые столы на которых совместно с представителями отраслевых объединений профсоюзов, ветеранских организаций и научной общественности обсуждаются перспективы развития пенсионной реформы. Осуществляется работа по оказанию различного рода консультационной, методической и практической помощи членам профсоюза в области социальных отношений и защиты их пенсионных прав.

С целью организации совместных действий и формирования согласованной позиции в вопросах совершенствования пенсионного обеспечения работающих граждан осуществляется регулярная работа по взаимодействию с Пенсионным фондом, Фондами социального страхования и обязательного медицинского страхования. Проводится систематический анализ по задолженностям организаций в ПФР по республике в разрезе отраслей, о темпах роста задолженностей, анализ доходности инвестирования средств пенсионных накоплений в разрезе управляющих компаний, о работе Пенсионного фонда РБ, ФСС РФ по РБ, анализ обращений граждан, организаций, застрахованных лиц и страхователей, поступивших в Отделение

Пенсионного фонда РФ по РБ, рассматриваются вопросы на трехсторонних комиссиях.

С целью усиления мер по оздоровлению, повышению трудоспособности и эффективности профессиональной деятельности работников бюджетных учреждений разрабатываются различные проекты нормативных правовых актов. Большая работа проведена по проекту постановления Правительства Республики Башкортостан «Об утверждении Порядка обеспечения работников государственных и муниципальных бюджетных учреждений Республики

Башкортостан санаторно-курортным лечением».

Одно из основных направлений работы – обеспечение жильем работников бюджетной сферы. На основании мониторинга проводится регулярный анализ по количеству нуждающихся в жилье работников бюджетной сферы. По решению РТК представители профсоюзов включены в состав комиссий по учету и распределению жилья при администрациях городов и районов РБ.

Постоянно осуществляется работа по контролю экономической обоснованности установленных тарифов на жилищно-коммунальные услуги. В целях усиления социальной защищенности населения вносятся предложения в Правительство Республики Башкортостан о снижении стандарта максимально допустимой доли расходов граждан на оплату жилого помещения и коммунальных услуг в совокупном доходе семьи.

Издаются методические пособия: «Мои трудовые права», «Как платить за коммунальные услуги. Льготы. Тарифы. Субсидии», брошюры: «Оплата коммунальных услуг», «Моя будущая пенсия», «Изменения в пенсионном законодательстве», на страницах еженедельной общественно-политической газеты Федерации профсоюзов Республики Башкортостан «Действие» регулярно публикуются тематические статьи.



## ГУСП СОВХОЗ «АЛЕКСЕЕВСКИЙ»



**Профиль деятельности:**  
производство, переработка  
и продажа сельскохозяйственной  
продукции.

**Количество сотрудников:**  
1497 человек

**Директор**  
Майстренко Евгений Николаевич

**Член ТПП РБ**

**Адрес предприятия:**  
450531, РБ, Уфимский район,  
д. Алексеевка  
Телефон (347) 270-92-20,  
факс 270-93-80.

**Электронный адрес:**  
709020@mail.ru



Совхоз «Алексеевский» – ведущее предприятие сельскохозяйственной отрасли республики. Высокий уровень производства предполагает и высокий уровень жизни. Человек трудится с полной отдачей, когда спокоен за семью, когда быт его налажен. Работу свою в совхозе ценят, а администрация хозяйства ценит своих людей. В совхозе успешно решаются вопросы социальной защиты, действует профсоюз, ежегодно подписывается коллективный договор.

На ГУСП совхоз «Алексеевский» созданы благоприятные бытовые и санитарно-гигиенические условия, постоянно ведется работа по обучению и аттестации руководителей и специалистов подразделений и служб по охране труда, пожарной и промышленной безопасности, обучение рабочих безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию доврачебной помощи при несчастных случаях на производстве. Работники совхоза обеспечены специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими, смазывающими, обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами по перечню профессий. Организовано, по графику, проводится флюорографическое обследование работников совхоза.

Работники обеспечены медицинскими препаратами; газированной, подсолённой водой. Овощеводам и слесарям звеньев защиты, овощеводам открытого грунта, электросварщикам и газосварщикам, газорезчикам, аккумуляторщику, участникам художественной самодеятельности, регулярно посещающим репетиции и выступления, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска. Занятые на работах с вредными и опасными условиями труда работники бесплатно получают 0,5 литра молока в смену. В коллективном договоре предусмотрено удешевление питания в совхозной столовой для овощеводов защиты растений, слесарей звена защиты, для овощеводов, грузчиков и рабочих упаковочного цеха, для механизаторов на весенне-полевых, кормозаготовочных и уборочных работах.

Для сотрудников совхоза предусмотрено обязательное медицинское страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Рассматривается развитие него-

сударственного пенсионного обеспечения сотрудников, а также альтернативных форм страхования.

Существует много видов материальной поддержки работников:

- при вступлении в брак;
- при возвращении после службы в армии;
- премирование к юбилейным датам;
- выделение транспортных средств работникам и пенсионерам предприятия для их хозяйственно-бытовых нужд с оплатой 50 % установленного тарифа;
- выделение земельных участков под посадку картофеля;
- предоставление путевок в профилакторий;
- материальная помощь в случае потери отца, матери, жены, мужа, детей в размере 50% тарифной ставки.

Производятся выплаты единовременного лечебного пособия работникам совхоза в размере 50% среднемесячной заработной платы, премии по итогам работы за год, за смену культурооборота и др. Предусмотрены единовременные выплаты в размере до 10 средних месячных зарплат при увольнении в связи с уходом на пенсию за добросовестный труд. Хозяйство оказывает поддержку своим пенсионерам: оплачивает путевки в профилакторий, выделяет подарки к праздникам, юбилейным датам.

Труженики совхоза поправляют свое здоровье в профилактории, совмещая работу и качественное лечение. Совхоз частично возмещает стоимость санаторных путевок: в санаторий-профилакторий совхоза – в размере 90 %; в другие санатории – в размере 80 %.

Спортивные соревнования по волейболу, настольному теннису, мини-футболу, лыжам, концерты – важная сторона жизни сельчан, и она не остается без внимания и поддержки руководства.

Алексеевцы участвуют в престижных соревнованиях разного уровня. Футбольная команда совхоза «Альтаир» хорошо известна в республике, с середины 90-х годов выступает в высшем дивизионе республиканского чемпионата по футболу, занимает призовые места во всероссийских состязаниях. Летом коллектив предприятия совершает организованные выезды на природу.

Прекрасную возможность развивать творческие способности предоставляют





коллективы Дворца культуры: хор русской песни, фольклорный ансамбль «Казачьи напевы» (оба коллектива имеют почетное звание «Народный»), детские фольклорные ансамбли «Торжок» и «Жавората», подростковый духовой оркестр, вокально-инструментальный ансамбль, детская хореографическая студия «Солнышко», творческие драматические труппы.



В совхозе разработана программа обеспечения работников жильем. Многодетным семьям, нуждающимся в улучшении жилищных условий, отработавшим не менее пяти лет, выделяется заем в размере до 100 тыс. рублей на строительство жилья по социальным нормам площади или на приобретение готового жилья.

Работать в крупном многоотраслевом совхозе не только сложно, ответственно, но и очень почетно, ведь именно здесь реализуются многие заветные мечты, развивается интерес к избранному делу, идет становление профессионализма. В «Алексеевском» трудятся опытные, инициативные специалисты, способные решать сложные проблемы

современного, постоянно развивающегося производства.

Специалисты охотно делятся знаниями и опытом с коллегами. Для обучения и обмена опытом руководство совхоза регулярно направляет сотрудников на семинары и в командировки не только по России, но и за рубеж, принимает у себя ведущих специалистов данной отрасли, постоянно пополняя багаж знаний, знакомясь с новейшими разработками в области производства. Совхоз заботится о качественной подготовке кадров, действует программа переподготовки и повышения квалификации сотрудников, которая предусматривает учебу в Башкирском Межотраслевом Институте повышения квалификации. Ежегодно заключаются договоры о подготовке кадров и прохождении практики студентов с Башкирским государственным аграрным университетом, Михайловским профессиональным училищем № 83, Баймакским производственным училищем № 105.

С целью улучшения экономической ситуации в Республике Башкортостан,

повышения конкурентоспособности республиканской продукции, насыщения рынка продуктами высоко качества, доступными всем слоям населения, ГУСП совхоз «Алексеевский» планирует дальнейшее расширение направлений деятельности. Планируется реконструкция зимних блочных теплиц, строительство водопроводного сооружения 2-го подъема, спортивно-оздоровительного комплекса, линии по консервированию овощной продукции. Используя комплексный подход к инновациям: внедрение в защищенном грунте высокоэффективных энергоемких технологий и значительное сокращение затрат на электроэнергию, мы планируем повысить рентабельность новых и реконструируемых теплиц до 70%.

Комплексный подход (от производства до продажи готовой продукции в собственной торговой сети) существенно увеличивает эффективность хозяйственной деятельности, исключает зависимость от поставщиков ресурсов и каналов распределения готовой продукции, гарантирует контроль качества на всех этапах производства.



## ОАО «АМСТАР»



**Профиль деятельности:**  
производство пива.

**Миссия предприятия:**  
динамичное развитие,  
удовлетворение потребностей  
клиентов, достижение  
эффективности в работе, стабильный  
рост прибыли предприятия с целью  
создания основы для благосостояния  
своих сотрудников, а также  
осуществление вклада  
в развитие общества в целом.

**Количество сотрудников:**  
480 человек

Директор по операционной  
деятельности  
Гиниятуллин  
Эдуард Айратович

Член ТПП РБ.

**Адрес предприятия:**  
450027, г. Уфа,  
ул. Трамвайная, 2/1  
Телефон (347) 264-18-19,  
факс 279-89-33.



ОАО «АМСТАР» входит в группу компаний EFES в России и является одним из наиболее стабильных и успешно развивающихся предприятий пивоваренной отрасли, имеющих современное, полностью автоматизированное производство и развитую инфраструктуру, которая отвечает стандартам европейского уровня.

Предприятие производит и поставляет на рынок высококачественное пиво таких популярных марок как «EFES», «Старый Мельник», «Белый Медведь», «Сокол», «Gold Mine Beer», «Bavaria» и др. Тщательный отбор ингредиентов и соблюдение лучших традиций пивоварения, строжайший контроль качества гарантируют чистоту и стабильность вкуса производимого предприятием пива.

Отношение к вопросам качества выпускаемой продукции самое серьезное. Лаборатория ОАО «АМСТАР» оснащена современными аналитическими приборами, разработанными специально для нужд пивоварения. При осуществлении контроля качества пива завод руководствуется не только требованиями российских регламентирующих документов, а также требованиями и нормативами Европейской конвенции по пивоварению. Основными направлениями дальнейшего улучшения качества является применение инноваций. Так, компания уже несколько лет использует специальную ПЭТ-упаковку, имеющую дополнительную защиту от проникновения кислорода, губительного для пива.

На предприятии большое внимание уделяется вопросам экологии. Введены очистные сооружения, отходы произ-

водства (стекло, пластик, картон и т.п.) своевременно утилизируются и вывозятся на повторную переработку.

С момента открытия завода в 1998г. производственные мощности предприятия выросли в 20 раз и составляют на сегодня 4,1 млн. гектолитров пива в год. Следствием расширения производственных мощностей стало открытие дополнительных рабочих мест, увеличение отчисления в бюджеты всех уровней, на рынке возросла доля продукции местного производства высокого качества. Развивая свое собственное пивоваренное производство, предприятие обеспечивает рабочими местами не только собственных сотрудников. Каждое рабочее место в пивоварении создает дополнительно 10 рабочих мест в смежных индустриях.

Предприятие строит свои отношения с сотрудниками исходя из принципов партнерства – взаимоуважения, открытости, заинтересованности и взаимопомощи.

Основополагающий принцип – обеспечение безопасных условий труда, исключение травматизма в ходе ведения технологических процессов. Обеспечение спецодеждой и средствами защиты проводится в соответствии с установленными нормами. Ежегодные расходы предприятия на обеспечение сотрудников спецодеждой составляют около 1 млн. рублей, причем 30% этих средств направляется на дополнительное приобретение спецодежды сверх установленных норм и финансируется за счет прибыли. Все сотрудники проходят плановые периодические медицинские осмотры. Дополнительные периодические медицинские осмотры проводятся для сотрудников, занятых в сферах с неблагоприятными условиями труда. В 2008г. предприятие израсходовало на эти цели 860 тыс. рублей.

Всем сотрудникам гарантирован высокий уровень заработной платы при добросовестном исполнении своих должностных обязанностей. Ежегодно заработная плата сотрудников индексируется с учетом реального уровня инфляции. На сегодня средняя заработная плата по предприятию составляет 28860 рублей.

Предприятие, обеспечивая постоянное развитие своих сотрудников, совершенствует их профессиональное мастерство. Ежегодно специалисты по пи-







воварению проходятся двухмесячные курсы повышения квалификации в Берлинском научно-исследовательском институте по пивоварению (VLB). Предприятие обеспечивает и необходимое обучение, для получения допуска для производства работ. Руководители всех уровней имеют возможность совершенствовать свои управленческие навыки, участвуя в специализированных тренингах и семинарах, проводимыми компаниями EFES, тренинговыми компаниями города с привлечением зарубежных консультантов. Успешно реализуются корпоративные программы по изучению английского языка. Ежегодные инвестиции предприятия в развитие своих сотрудников составляют 2,2 млн. рублей.

На заводе поощряется рационализаторская и изобретательская работа. На ежегодной основе проводится Фестиваль кружков качества, на котором рабочие группы, в составе которых сотрудники из разных подразделений, представляют свои проекты, направленные на операционную эффективность деятельности предприятия, либо вносящие определенные организационные улучшения в его работу. С 2007г. внедрив более 20 проектов, завод получил экономический эффект на сумму более 12 млн. рублей. Победители Фестиваля представляют предприятие на Международной Конвенции, проводимой в Турции.

Компания уделяет большое внимание социальной защищенности сотрудников предприятия. Все работники обеспечены бесплатным горячим питанием, имеют возможность проезда на корпоративном транспорте на работу и с работы. На каждого работающего оформлен полис добровольного медицинского страхования и полис страхования жизни. Ежегодные расходы на страхование

сотрудников превышают 2 млн. рублей. По сравнению с 2007-2008гг. предприятие в 2009г. увеличило свои расходы на социальную сферу на 11%.

ОАО «АМСТАР» предоставляет своим сотрудникам беспроцентные ссуды на строительство жилья, приобретение автомобиля, обучение, медицинские услуги и т.д. За последние 2 года сотрудники получили ссуды на сумму более 4,8 млн. рублей. При бракосочетании и рождении ребенка сотруднику предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отпуска, а в случае смерти близких дополнительно выплачивается материальная помощь, ежегодные расходы по выплате которой превышают 300 тыс. рублей.

Для укрепления здоровья своих сотрудников и поддержания хорошей физической формы предприятие арендует в спортивных комплексах города площадки для занятий мини-футболом и волейболом, а также плавательный бассейн стадиона «Динамо». В 2008г. футбольная команда завода стала чемпионом среди команд предприятий группы Компании EFES в России.

На предприятии принято открытое и свободное общение между сотрудниками всех уровней. Значимость информированности сотрудников трудно переоценить, и компания стремится, чтобы информация была доступна всем сотрудникам. О достижениях компании, перспективах развития сотрудники узнают со страниц ежемесячного корпоративного журнала «EFES Life».

Пообщаться в неформальной обстановке сотрудники могут на корпоративных мероприятиях, приуроченных празднованию Дня завода и Нового Года, на которых сполна могут проявить свои таланты в художественной самодельности.

ОАО «АМСТАР» выступает за полный запрет потребления пива несовершеннолетними и поддерживает ответственное и умеренное потребление пива взрослыми, главным принципом которого является личная ответственность каждого, основанная на его информированности о возможных последствиях злоупотребления. Формирование культуры потребления алкогольных напитков позволит сохранить здоровье нации, укрепить престиж страны и обеспечить ее дальнейшее процветание. Весной 2009 предприятие приняло активное участие в акции «Есть 18? Подтверди!», проводимой под эгидой Союза Российских Пивоваров, суть которой заключается в распространении информационных материалов, проведении разъяснительной работы с сотрудниками торговли о недопустимости продажи пива несовершеннолетним, а также в контроле соблюдения ими данного правила.

ОАО «АМСТАР» принимает активное участие в различных республиканских и городских программах. Пивоваренный завод был одним из спонсоров Чемпионата мира по летнему биатлону в 2006г., Чемпионата мира по борьбе на поясах в 2007г. Предприятие оказало финансовую помощь городскому гандбольному клубу «Алиса», выступающему в высшем дивизионе. В 2009г. завод отремонтировал и подготовил к эксплуатации корпус в детском оздоровительном лагере «Салют».

По итогам инвестиционной деятельности ОАО «АМСТАР» награждено премией Президента Республики Башкортостан и дипломом за активный вклад в успешную реализацию крупного инвестиционного проекта по развитию пивоваренной отрасли в регионе, в который за последние годы предприятие инвестировало более 3 млрд. рублей.

## ООО «БАЙМАКСКИЙ ЛИТЕЙНО- МЕХАНИЧЕСКИЙ ЗАВОД»



**Профиль деятельности:**  
литейное, металлообрабатывающее  
и ремонтно-механическое  
производство.

**Генеральный директор**  
Воронков Борис Васильевич

**Член ТПП РБ.**

**Адрес предприятия:**  
Республика Башкортостан,  
г. Баймак, ул. Ленина, 62  
Телефон (34751) 3-36-52  
Электронный адрес: blmzbk@mail.ru



ОАО «Баймакский литейно-механический завод» – градообразующее предприятие – один из республиканских лидеров в области литейного, металлообрабатывающего и ремонтно-механического производства. В настоящее время завод производит запасные части для песковых и грунтовых насосов (более 40 наименований), футеровки, защитные брони к рудоразмельным мельницам всех размеров из износостойких сплавов.

Социальное партнерство на ОАО «БЛМЗ» осуществляется в форме коллективного договора, при составлении которого стороны руководствуются Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов, объединением работодателей и Правительством Республики Башкортостан на 2008–2010 гг., а также отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2008–2010 гг. Первичная профсоюзная организация подчиняется Республиканскому комитету Башкортостана Горно-металлургического профсоюза России. Все работники завода состоят в профсоюзе.

Представителем интересов работников на предприятии является профсоюзная организация, созданная 1 марта 1957 года, которая действует на основании устава ГМПР и Положения о первичной организации ОАО «БЛМЗ».



Профсоюзная организация внесена в Единый государственный реестр юридических лиц и имеет свидетельство о государственной регистрации общественного объединения.

Задачей первичной профсоюзной организации является:

- представительство и защита социально-трудовых прав и интересов работников в органах местного самоуправления;
- борьба за полную занятость работников и предотвращение массовых увольнений;
- ведение от имени трудящихся коллективных переговоров и заключение коллективного договора;
- участие в урегулировании коллективных трудовых споров;
- обеспечение на предприятии здоровых и безопасных условий труда и экологической безопасности.

На заводе на приоритетных началах создана Комиссия по трудовым спорам (КТС).

В рамках реализации информационной политики предприятия работники завода обеспечиваются информацион-





ными и наглядными материалами, в числе которых бюллетени, листки, газета «Солидарность», осуществляется подписка на газету «Действие» и т.д.

Предприятие оказывает финансовую поддержку подшефной школе № 2, Обществу инвалидов, спорткомитету, комитету «Федерация бокса».

Расходы ОАО «БЛМЗ» на содержание объектов социального назначения (столовая, здравпункт, база отдыха) составили: в 2007 г. – 5647,3 тыс. руб.; в 2008 г. – 6074,6 тыс. руб. Рост расходов на социальные подразделения – 7,6%.

На предприятии действуют сдельная и повременная системы оплаты труда. Размер тарифных ставок, окладов позволил выдерживать соотношение между десятью процентами высокооплачиваемых и десятью процентами низкооплачиваемых работников в 2007 и 2008 годах 1:4.

На заводе проводятся мероприятия по реализации социальной ответственности организации и улучшению благосостояния работников: предоставляются путевки для детей сотрудников в детские оздоровительные учреждения (в 2007 году – 45; в 2008 году – 30), путевки работникам завода в санатории и дома отдыха.

Работники завода принимают активное участие в смотрах художественной самодеятельности, спортивных состязаниях, победители и участники которых награждаются ценными призами и подарками. На заводе проводятся конкурсы «Мисс заводчанка», «А ну-ка, парни!», «Папа, мама, я – спортивная семья». Традицией стали проводы призывников из

#### ДИНАМИКА СОЦИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ПРЕДПРИЯТИЯ тыс. руб.

	2007 г.	2008 г.	%
Материальная помощь	919,9	1526,8	166,9
В том числе:			
рабочие	667,8	1068,8	160
ИТР	247,1	458	185,4
Прочие выплаты (пособие женщинам по уходу за детьми в возрасте до 3-х лет, компенсация)	4363,9	3752,8	86
В том числе:			
рабочие	3232,9	2723,5	84,3
ИТР	1131,0	1029,3	91,1

числа заводчан в ряды Российской армии, проведение массовых новогодних мероприятий. На заводе работают более 60 династий, передающих свое мастерство из поколения в поколение.

На предприятии осуществляется ежегодное повышение тарифных ставок, окладов. В соответствии с коллективным договором существует доплата за непрерывный стаж работы на заводе.

Неработающим пенсионерам и ветеранам предприятия оказывается материальная поддержка. В 2007 году материальная помощь составила 111300 рублей, в 2008 году – 125100 рублей. Ветеранам предоставляются дрова с оплатой 50% стоимости, по необходимости оказывается помощь в ремонте жилья и хозяйственных построек. К юбилейным датам каждый ветеран получает подарок, в «День пожилых людей» пенсионерам подарки развозятся по домам.

Материальные расходы на охрану труда работников на ОАО «БЛМЗ» рас-

тут год от года. Так, в 2005 г. они составили 3462,1 тыс. руб., в том числе на одного работника – 4738 руб.; в 2006 г. – 3740,4 тыс. руб., на одного работника – 5237 руб.; в 2007 г. – 4340,6 тыс. руб. и 5397 руб. соответственно; в 2008 г. – 4004,4 тыс. руб. и 5721 руб.

На предприятии приобретается и устанавливается оборудование для снижения шума в цехах, для исключения возможной травмоопасности переоборудуются кран-балка в механическом цехе.

Все производимая на заводе продукция является безопасной для здоровья, для ее производства приобретаются только сертифицированные материалы и комплектующие. На ОАО «БЛМЗ» производится пиротехнический и радиационный контроль, имеются подготовленные специалисты по входному контролю.

В здравпункте завода для поддержания здоровья работников имеются спелеокамера, физкабинет, зал лечебной физкультуры, стоматологический кабинет с современным оборудованием.

На основании законов Российской Федерации на ОАО «БЛМЗ» осуществляется обязательный медицинский осмотр работника перед приемом на работу. В дальнейшем работники предприятия проходят ежегодные медосмотры. Контингент на медосмотр направляется на основании аттестации рабочих мест.

Для более полного контроля за соблюдением прав рабочих и выплатой социальных льгот между администрацией завода и профсоюзной организацией заключен договор, в котором значительно расширены льготы и компенсации по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации.



## ООО «БАЙМАКСКИЙ ЛИТЕЙНО- МЕХАНИЧЕСКИЙ ЗАВОД»



**Профиль деятельности:**  
литейное, металлообрабатывающее  
и ремонтно-механическое  
производство.

**Генеральный директор**  
**Воронков Борис Васильевич**

**Член ТПП РБ.**

**Адрес предприятия:**  
Республика Башкортостан,  
г. Баймак, ул. Ленина, 62  
Телефон (34751) 3-36-52  
Электронный адрес: blmzbk@mail.ru



ОАО «Баймакский литейно-механический завод» – градообразующее предприятие – один из республиканских лидеров в области литейного, металлообрабатывающего и ремонтно-механического производства. В настоящее время завод изготавливает запасные части для песковых и грунтовых насосов (более 40 наименований), футеровки, защитные брони к рудоразмельным мельницам всех размеров из износостойких сплавов.

В 2007г завод прошел сертификационный процесс Системы Менеджмента Качества на соответствие требованиям Международного стандарта ISO 9001:2000 и получил сертификат соответствия. Продукция завода была внесена в каталог «100 лучших товаров ПФО-2007».

Вся производимая на заводе продукция является безопасной для здоровья, для ее производства приобретаются только сертифицированные материалы и комплектующие. На ОАО «БЛМЗ» производится пиротехнический и радиационный контроль, имеются подготовленные специалисты по входному контролю.

Представителем интересов работников на предприятии является профсоюзная организация, созданная 1 марта 1957 года, которая действует на основании устава ГМПР и Положения о первичной организации ОАО «БЛМЗ».



Профсоюзная организация внесена в Единый государственный реестр юридических лиц и имеет свидетельство о государственной регистрации общественного объединения.

Социальное партнерство на ОАО «БЛМЗ» осуществляется в форме коллективного договора, при составлении которого стороны руководствуются Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов, объединением работодателей и Правительством Республики Башкортостан на 2008–2010 гг., а также отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2008–2010 гг. Первичная профсоюзная организация подчиняется Республиканскому комитету Башкортостана Горно-металлургического профсоюза России.

На заводе работает Комиссия по трудовым спорам (КТС).

Оплата труда работников завода производится по сдельной и повременной системе. Тарифные ставки и оклады ежегодно повышаются. Размер тарифных ставок, окладов позволяет выдерживать соотношение между деся-



тью процентами высокооплачиваемых и десятью процентами низкооплачиваемых работников (1:4). В соответствии с коллективным договором существует доплата за непрерывный стаж работы на заводе.

Руководство завода уделяет большое внимание охране труда и здоровья работников. В здравпункте а основании законов Российской Федерации на ОАО «БЛМЗ» осуществляется обязательный медицинский осмотр работника перед приемом на работу. В дальнейшем работники предприятия проходят ежегодные медосмотры. Контингент на медосмотр направляется на основании аттестации рабочих мест. К услугам работающих спелеокамера, физкабинет, зал лечебной физкультуры, стоматологический кабинет с современным оборудованием.

Расходы на охрану труда работников на ОАО «БЛМЗ» растут год от года. Так, в 2005 г. они составили 3462,1 тыс. руб., в том числе на одного работника – 4738 руб.; в 2006 г. – 3740,4 тыс. руб., на одного работника – 5237 руб.; в 2007 г. – 4340,6 тыс. руб. и 5397 руб. соответственно; в 2008 г. – 4004,4 тыс. руб. и В рамках реализации информационной политики предприятия работники завода обеспечиваются информационными и наглядными материалами, в числе которых бюллетени, листки, газета «Солидарность», осуществляется подписка на газету «Действие» и т.д.

Расходы ОАО «БЛМЗ» на содержание объектов социального назначения (столовая, здравпункт, база отдыха) составили: в 2007 г. – 5647,3 тыс. руб.; в

#### ДИНАМИКА СОЦИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ПРЕДПРИЯТИЯ тыс. руб.

	2007 г.	2008 г.	%
Материальная помощь	919,9	1526,8	166,9
В том числе:			
рабочие	667,8	1068,8	160
ИТР	247,1	458	185,4
Прочие выплаты (пособие женщинам по уходу за детьми в возрасте до 3-х лет, компенсация)	4363,9	3752,8	86
В том числе:			
рабочие	3232,9	2723,5	84,3
ИТР	1131,0	1029,3	91,1

2008 г. – 6074,6 тыс. руб. Рост расходов на социальные подразделения – 7,6%.

Предоставляются путевки для детей сотрудников в детские оздоровительные учреждения, путевки работникам завода в санатории и дома отдыха.

Неработающим пенсионерам и ветеранам предприятия оказывается материальная поддержка. В 2007 году материальная помощь составила 111300 рублей, в 2008 году – 125100 рублей. Ветеранам по необходимости оказывается помощь в ремонте жилья и хозяйственных построек. К юбилейным датам каждый ветеран получает подарок, в «День пожилых людей» пенсионерам подарки развозятся по домам.

Работники завода принимают активное участие в смотрах художественной самодеятельности, спортивных состязаниях, победители и участники которых награждаются ценными призами и подарками. На заводе проводятся конкурсы «Мисс заводчанка», «А ну-ка, парни!», «Папа, мама, я – спортивная се-

мья». Традицией стали проводы призывников из числа заводчан в ряды Российской армии, проведение массовых новогодних мероприятий. На заводе работают более 60 династий, передающих свое мастерство из поколения в поколение.

Предприятие оказывает финансовую поддержку подшефной школе № 2, Обществу инвалидов, спорткомитету города, комитету «Федерация бокса».

Для более полного контроля за соблюдением прав рабочих и выплатой социальных льгот между администрацией завода и профсоюзной организацией заключен договор, в котором значительно расширены льготы и компенсации по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации.





# **СИЛЬНЫЕ ПРОФСОЮЗЫ — СПРАВЕДЛИВОЕ ОБЩЕСТВО!**



Федерация профсоюзов Республики Башкортостан  
т/факс: 272-58-53, e-mail: [ufa@fprb.ru](mailto:ufa@fprb.ru)  
адрес в Интернете: [www.fprb.ru](http://www.fprb.ru)

# ООО «БАШКИРСКАЯ МЕДЬ»



## Профиль деятельности:

добыча и комплексная переработка полезных ископаемых, переработка сырья, производство и реализация продукции цветной и черной металлургии.

## Количество сотрудников:

более 900 человек.

## Генеральный директор Шарипов Гаяз Закирович

## Член ТПП РБ и других значимых общественных организаций.

## Адрес предприятия:

Юридический: 453830, Республика Башкортостан, г. Сибай,  
ул. Горького, 54  
Почтовый: 453830, Республика Башкортостан, г. Сибай,  
ул. Ленина, 22  
Телефон / факс (34775) 2-40-55.



ООО «Башкирская медь» создано в 2006 году. За короткий срок предприятие сумело не только занять прочные позиции среди лидеров горнодобывающего, обогащательного производства республики, но и создать институт социального партнерства.

Профсоюзная организация, созданная в 2008 году как альтернатива совету трудового коллектива, является представительным органом работников, защищающим их социально-трудовые права и интересы. В целях реализации социальной политики она работает в тесном взаимодействии с Горно-металлургическим профсоюзом России.

Социально-трудовые отношения в организации регулируются Коллективным договором, принятым на 2009-2011 годы. В документе предусмотрены права работников на социальные льготы и компенсации, вызванные неблагоприятными условиями труда и ущербом, причиненным здоровью, в частности: бесплатная выдача спецодежды, спецобуви и СИЗ; бесплатная выдача молока; доплата и дополнительные ежегодные отпуска за работу во вредных и опасных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест; выплата социальных льгот; премирование работников за хорошие показатели в области охраны труда; обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; выплата пособий из средств ФСС и т.д.

Одним из важнейших направлений социальной политики является совершенствование системы материального и морального стимулирования работников. На предприятии проводилась индексация заработной платы с учетом роста потребительских цен. В целях повышения профессионального мастер-



ства рабочих и их заинтересованности и ответственности за выполнение производственной программы разработаны и введены положения о премировании.

Для решения проблем безопасности технологических процессов и сокращения травматизма постоянно ведутся работы по модернизации производства и выводу из эксплуатации устаревшего оборудования.

Предприятие содействует организации лечения работников в медицинских учреждениях по добровольному медицинскому страхованию и санаторно-курортного лечения. Для поддержки массовой физкультуры и спорта на предприятии разработана Молодежная политика, образован спортивный сектор.

Работники ООО «Башкирская медь» получают поддержку в получении образования в высших и средних профессиональных образовательных учреждениях. Заключены партнерские соглашения с Акъярским горным колледжем им. И.Тасимова и Сибайским политехническим колледжем о подготовке специалистов и проведении практики студентов на базе предприятия. Налажено тесное сотрудничество с Магнитогорским государственным горным техническим университетом им. Г.И.Носова и Уральским государственным горным университетом. Для укрепления материально-технической базы образовательным учреждениям выделяется материальная помощь.

В апреле 2008 года на ООО «Башкирская медь» была введена в действие Политика в области экологии и охраны труда, ставшая основой для создания интегрированной системы менеджмента качества.

## ОАО «БАШИНФОРМСВЯЗЬ»



**Профиль деятельности:**  
один из крупнейших операторов связи в Уральском регионе и стране.

**Генеральный директор**  
Гайсин Салават Мухтарович

**Член ТПП РБ.**

**Адрес предприятия:**  
450000, Россия, Республика Башкортостан, г. Уфа,  
ул. Ленина, 32/1  
Телефон (347) 250-23-39,  
факс 250-73-01.  
Сайт в Интернете: [www.bashte1.ru](http://www.bashte1.ru).



ОАО «Башинформсвязь» – один из крупнейших операторов связи в Уральском регионе и стране, не входящий в холдинг «Связьинвест». Уставной капитал компании - 985 млн. рублей.

Компания владеет мощной современной технической базой - разветвленной телефонной сетью общего пользования, протяженными внутриреспубликанскими высокоскоростными волоконно-оптическими линиями связи, узлами коммутации, новейшими системами передачи данных, сетью теле- и радиовещания.

Акционерное общество активно развивается, используя технологии и оборудование ведущих мировых производителей Cisco, Huawei, Alcatel, Bosh, Ericsson, что поднимает качество услуг на еще более высокий уровень и расширяет их спектр. В развитие компания ежегодно инвестирует 1,5–1,8 млрд. руб.

Серьезное внимание уделялось дальнейшему расширению и модернизации сетей фиксированной электросвязи. Монтированная емкость АТС республики на 1 января 2009 года составила 1 млн. 112 тыс. абонентских номеров, треть которых расположена на селе. В предыдущие годы компания завершила телефонизацию сельских населенных пунктов. Выполнив значительный объем работ по строительству, модернизации и реконструкции объектов связи в сельской местности и заменив все координатные и квазиэлектронные АТС на цифровые, ОАО «Башинформсвязь» обеспечила села республики самой современной полностью цифровой телефонной связью. Это позволило сель-

ским жителям на всей территории республики пользоваться современным комплексом услуг связи, в том числе скоростным доступом в Интернет. Компания продолжает развитие сельской телефонной сети.

Большим достижением стало появление в 2008 году миллионного абонента, что позволило Башкортостану войти в первую четверку субъектов Российской Федерации по количеству основных телефонов.

В результате проведенных работ по реконструкции телефонных сетей и реализации второго этапа федеральной программы «Универсальная услуга» дополнительно введены 495 таксофонов универсального обслуживания. Особенность этих таксофонов в том, что они обеспечивают доступ к сетям дальней связи, позволяя совершать междугородные и международные звонки, а также обеспечивают входящее соединение. Численность таких таксофонов в республике составляет 4496 единиц.

В соответствии с Распоряжением Правительства Республики Башкортостан построена сеть видеоконференцсвязи (ВКС), к которой подключены студии Правительства Республики Башкортостан и 61 студия в городах и районных центрах республики.

Для создания сети видеоконференцсвязи применено оборудование компании Хуавэй, что наряду с наилучшими техническими и функциональными характеристиками обеспечивает единое технологическое решение с уже существующим оборудованием. Созданная сеть видеоконференцсвязи позволяет в





режиме реального времени проводить селекторные совещания, конференции, семинары.

По программе «Безопасный город» в 11 городах и районных центрах республики на улицах и площадях установлены подключенные к сети ОАО «Башинформсвязь» камеры видеонаблюдения, которые помогают сотрудникам МВД РБ круглосуточно следить за порядком.

В рамках реализации проекта «Здравоохранение» в ряде городских и районных центральных больницах внедрена система телемедицины, работающая на основе сети ОАО «Башинформсвязь».



В 2008 году еще более активизировалась работа по развитию услуг широкополосного доступа, которая приняла социально значимый характер, поскольку количество абонентов широкополосного доступа по технологии ADSL удвоилось и к середине 2009 года превысило 150 тысяч. Активно ведется подключение абонентов по технологии Ethernet. Скоростной доступ в интернет получили все бюджетные организации республики. Внешний интернет-трафик компании вырос в несколько раз и составляет около 250 терабайт в месяц.

ОАО «Башинформсвязь» начало коммерческую эксплуатацию IP-телевидения. Благодаря развитой современной сети к этой услуге можно подключиться на территории практически всей республики, в том числе и сельской местности, что особенно актуально для селян.

Огромной популярностью благодаря высокому качеству пользуется кабельное телевидение, в сетях которого появился доступ к цифровому пакету наиболее рейтинговых программ. Таким образом, компания практически полностью провела подготовку к переходу на цифровое эфирное телевизионное вещание.

В конце 2008 года начали усиливаться негативные тенденции на рынке. В предвидении такого развития событий была разработана и утверждена правлением антикризисная программа ОАО «Башинформсвязь». Она позволила оптимизировать затраты, повысить эффективность труда, проводить сбалансированную тарифную политику, внедрять новые услуги, сохранять объемные показатели.

«Башинформсвязь» является исправным налогоплательщиком. У компании нет задолженности перед бюджетами и внебюджетными фондами всех уровней. Недаром компания многократно становилась лауреатом международной премии «Лучший налогоплательщик года».

Деятельность компании получила признание отечественных и зарубежных экспертных институтов. По итогам работы в 2008 году ОАО «Башинформсвязь» стало лауреатом премий Президента Республики Башкортостан за эффективную инвестиционную деятельность и в области качества.



Акционерное общество стабильно входит в число 1000 лучших предприятий и организаций России, а также в число 100 крупнейших предприятий Поволжья и семи наиболее кредитоспособных акционерных обществ Башкортостана. Компания получила официальные статусы «Лидер Российской экономики», «Лидер бизнеса Поволжья».

ОАО «Башинформсвязь» — социально ориентированное предприятие. Иначе и быть не должно, ибо телефонная связь, Интернет, телерадиовещание, телемедицина, проект «Безопасный го-

род», интернетизация школ — все эти услуги несут в себе высокую социальную значимость, а также играют большую роль в развитии общества. Понимая это, сотрудники компании всегда стремятся обеспечить доступность, низкую себестоимость и в то же время самое высокое качество услуг.

Кроме того, компания ежегодно участвует в общереспубликанских проектах, таких как строительство автомобильных дорог, развитие санаторно-курортных учреждений, развитие спорта и других.

В компании организовано постоянное сквозное обучение персонала как в собственном учебном центре, так и в учебных заведениях республики. Уделяется внимание оздоровлению сотрудников компании. Большой популярностью пользуется санаторий-профилакторий «Связист», на базе которого летом действует детский оздоровительный лагерь, в котором дети связистов со всей республики не только с пользой отдыхают, но и поправляют здоровье. Особое внимание уделяется пенсионерам-связистам. Многие годы координирует эту работу совет ветеранов ОАО «Башинформсвязь». Для своих пенсионеров компания производит за счет собственных средств регулярные выплаты пособий, оказывает помощь в решении бытовых проблем, организует лечение в санаторий-профилактории «Связист».

Большое внимание уделяется спорту и физической культуре. Большая часть персонала компании вовлечена в спортивную жизнь коллективов узлов связи. С 2000 года ежегодно проводятся спартакиады. В совокупности в спартакиадах участвуют до 4000 человек. Кроме того, команды узлов связи принимают участие на соревнованиях районного, городского, республиканского и даже российского значения.

Вопреки экономическому кризису ОАО «Башинформсвязь» ведет строительство трехподъездного шестнадцатиэтажного жилого дома в уфимском микрорайоне Глушилино.

Гибкая политика акционерного общества, ее руководства позволяет ОАО «Башинформсвязь» смело смотреть в будущее, а устойчивое финансовое положение является залогом дальнейшего роста и развития компании. В ближайшие годы будут реализованы новые планы, уровень и спектр услуг возрастут многократно.

## ЗАО ПРОЕКТНЫЙ ИНСТИТУТ «БАШКИР- ГРАЖДАН- ПРОЕКТ»



**Профиль деятельности:**  
проектирование зданий  
непроизводственного назначения,  
разработка градостроительной  
документации, обследование зданий.

**Миссия компании:**  
обеспечение заказчиков  
строительного комплекса РБ  
проектно-сметной документацией,  
соответствующей современным  
требованиям.

**Количество сотрудников:**  
299 человек.

**Генеральный директор**  
Якупов Булат Батталович

**Член Ассоциации**  
«Росгражданпроект», Союза  
строителей РБ, Башкирского  
республиканского научно-  
технического общества  
строителей, НП «Башкирское  
общество архитекторов и  
проектировщиков», Союза  
архитекторов РБ, Союза  
проектировщиков России.

**Адрес предприятия:**  
450077, РБ, г. Уфа, ул.  
Революционная, 26  
Телефон (347) 272-04-97,  
факс 273-34-70.  
Электронный адрес: [bgrp@ufanet.ru](mailto:bgrp@ufanet.ru)  
Сайт в Интернете: [www.bgrp.ru](http://www.bgrp.ru)



Руководство института выполняет все требования действующего законодательства в области трудовых отношений. В установленные сроки проводится аттестация рабочих мест по условиям труда. Все рабочие места на основании проведенных ранее инструментальных обследований соответствуют санитарным нормам.

Профсоюзной организации института более 70 лет. По инициативе профсоюзной организации заключаются коллективные договоры, создаются комиссии контроля за исполнением колдоговора и внесению в него изменений.

Представители профсоюзной организации прошли юридическую учебу в отраслевой республиканской профсоюзной организации, координируют работу по снижению воздействия экономического кризиса на трудовой коллектив, обеспечивают всестороннюю поддержку сотрудников.

Издаются буклеты, стенгазеты о деятельности института, в Интернете размещен сайт организации, создана информационная база в локальной сети, в здании размещены информационные стенды.

Расходы на социальные нужды составляют 15 процентов от фонда оплаты труда. В институте соблюдается рекомендованное соотношение заработной платы низкооплачиваемой и высокооплачиваемой части сотрудников. Действуют положения о предоставлении ссуд, о поощрении работников института денежными премиями, проводятся празднования Дней строителя, защитника Отечества, 8 Марта, Нового года и др. В институте складывается традиция трудовых династий, общий стаж работы некоторых семей в институте превышает 40- 60 лет.

С целью улучшения экономического состояния в 2009 году пересмотрено положение об оплате труда, документированные процедуры по выпуску проектной продукции, подготовке договоров, участию в конкурсах на проектные работы.

Система качества, внедренная на предприятии, позволяет минимизировать риски для потребителей по завершении строительства запроектированных объектов, отсутствует производственный травматизм.

В институте постоянно функционирует врачебный и процедурный кабинет.



ты, оснащенные всем необходимым оборудованием, все сотрудники института были застрахованы по программе добровольного медицинского страхования, проводятся комплексные медицинские обследования, вакцинация сотрудников.

Ежегодно выделяются средства для организации отдыха работников института. Отдых детей сотрудников организуется в лучших пионерских лагерях РБ и на черноморском побережье России.

Ежегодно составляется план обучения и повышения квалификации сотрудников. Для поддержки молодых специалистов разработаны программы по улучшению жилищных условий, проведено оснащение рабочих мест современным компьютерным оборудованием. Работники института - ветераны войны и труда, получают материальную помощь, для них организуются вечера встреч в День пожилых людей и День Победы. Ежегодно на благотворительные цели выделяется около 160 тыс. рублей. Организуется подписка на периодические издания для учреждений здравоохранения, выделялись средства на строительство Соборной мечети в г. Уфе.

При разработке проектов первоочередное внимание уделяется экологии жилища, вопросам улучшения окружающей среды. В каждом проекте разрабатывается раздел «Охрана окружающей среды», в котором расчетами подтверждается экологическая безопасность застройки.





# ООО НПП «БУРИНТЕХ»

БУРИНТЕХ

**Профиль деятельности:**  
проектирование и изготовление  
оборудования для нефтегазового  
комплекса.

**Количество сотрудников:**  
500 человек

**Генеральный директор**  
Ишбаев Гиният Гарифуллович

**Член ТПП РБ**

**Адрес предприятия:**  
РБ, г. Уфа,  
ул. Юбилейная, 4/1  
Телефон (347) 260-87-90,  
факс 243-35-00.

**Электронный адрес:**  
[bit@burintekh.com](mailto:bit@burintekh.com)  
**Сайт в Интернете:**  
[www.burintekh.com](http://www.burintekh.com)



Институт социального партнерства на ООО НПП «Буринтех» представлен на локальном уровне избранным трудовым коллективом работников. Повременно-премиальная система оплаты труда позволяет оценивать труд работников с учетом его дифференциации в зависимости от сложности, уровня общих и специальных знаний, занимаемой должности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Социальный пакет включает: путевки на санаторно-курортное лечение и летний оздоровительный отдых для работников и их детей; детские новогодние утренники и подарки; добровольное медицинское страхование и страхование от несчастных случаев; посещение спортзалов, бассейна; обеспечение мобильной связью для решения производственных задач. Осуществляется поддержка семей с детьми-инвалидами, многодетных семей. Сотрудникам выдаются займы на приобретение жилья.



На предприятии проводятся спортивные состязания, конкурс детского рисунка, чествования юбиляров, пожилых людей, участников боевых действий, проводы работников на службу в рядах СА. Лучшим сотрудникам производства присуждается звание заслуженного работника. Сотрудники предприятия награждаются памятной сувенирной продукцией, золотыми и серебряными значками, почетными грамотами.

На предприятии постоянно осуществляется рост средней заработной платы с учетом инфляционных процессов. Реализуется план проведения антикризисных мероприятий. Развитие производственных мощностей позволяет создавать новые рабочие места.

Предприятие обладает новым современным оборудованием с эффективными средствами контроля каче-

ства. Продукция предприятия не создает опасности для здоровья людей. В результате аттестации рабочих мест по условиям труда выявлены опасные и вредные факторы. Производится доплата за вредность, предоставляются дополнительные дни отдыха, организуются систематические медицинские осмотры сотрудников предприятия и членов их семей.

НПП «Буринтех» имеет оборудованный спортзал, проводит турниры по волейболу, бадминтону, шахматам, теннису, боулингу; арендует спортивные залы для тренировок футбольной команды; участвует в турнирах по мини-футболу, проводимых Комитетом по молодежной политике Администрации городского округа город Уфа.

Сотрудники компании посещают курсы повышения квалификации, изучают английский язык, осваивают новые технологии. НПП «Буринтех» тесно сотрудничает с Уфимским государственным нефтяным техническим университетом: студенты проходят производственную практику, знакомятся с оборудованием и технологиями, участвуют в презентациях.

Предприятие оказывает материальную помощь сотрудникам – участникам боевых действий в Чечне и Афганистане, пожилым работникам, семьям умерших сотрудников, благотворительную финансовую помощь школе-интернату № 13, школе-интернату № 59, больнице № 18, детской спортивной школе, ансамблю «Мирас», УГНТУ.

ООО НПП «Буринтех» является участником правительственного республиканского соглашения по проведению социально-экономической политики на 2008-2010 гг. В перспективе развитие производственных мощностей, модернизация имеющегося парка оборудования, разработка инновационных технологий производства, укрепление позиций бурового инструмента в ряде зарубежных проектов.



## ООО «БАШКИРГАЗ»



### Профиль деятельности:

реализация природного газа промышленным предприятиям и населению Республики Башкортостан.

### Миссия предприятия:

развитие и укрепление цивилизованных отношений на рынке газа, выполнение договорных обязательств перед потребителями газа в срок и в полном объеме, поддержание дисциплины платежей.

**Генеральный директор**  
**Ахметшин Альберт Амирович**

**Член ТПП РБ,**  
**Российского газового общества,**  
**Объединения работодателей**  
**Республики Башкортостан.**

### Адрес предприятия:

470077, г. Уфа, ул. Ленина, 5/4

Телефон (347) 279-95-30,

факс 279-95-40.

Электронный адрес:

[bashkirkgaz@bashkirkgaz.ru](mailto:bashkirkgaz@bashkirkgaz.ru)

Сайт в Интернете: [www.bashkirkgaz.ru](http://www.bashkirkgaz.ru)



ООО «Башкиргаз» – региональный филиал ООО «Межрегионгаз» – создано в 1997 году в рамках Генерального соглашения между Правительством Республики Башкортостан и руководством ОАО «Газпром» как специализированное сбытовое дочернее общество.

ООО «Башкиргаз», работая во взаимодействии с межрегиональной газосбытовой организацией ООО «Межрегионгаз» (дочернее предприятие ОАО «Газпром»), поставляет газ во все отрасли экономики республики. В числе промышленных потребителей газа крупнейшие акционерные общества энергетического, нефтехимического комплексов: «Башкирэнерго», «Салаватнефтеоргсинтез», «Сода», «Каучук» и др. Всего заключено около 8 тысяч договоров с предприятиями и бюджетными организациями.

С 2003 года ООО «Башкиргаз» реализует газ населению Башкортостана. Абонентская служба обслуживает более 3 млн. человек (более 1,2 млн. лицевого счета). Для удобства и качественного обслуживания абонентов создана единая электронная система учета реализуемого населению газа, отчислений и сбора платежей, обеспечивающая высокую точность и прозрачность расчетов. На сегодняшний день благодаря целенаправленной работе с населением, информационно-разъяснительной деятельности, проведению стимулирующих мероприятий собираемость платежей с населения за услуги газоснабжения составляет более 100%.

Основой успешной деятельности ООО «Башкиргаз», гарантом высокой

репутации предприятия и слаженной работы коллектива является целенаправленная и последовательная социальная политика.

ООО «Башкиргаз» активно участвует в реализации крупнейших социальных проектов ОАО «Газпром» – программе газификации регионов России и программе «Газпром – детям». В 2005-2008 гг. в республике построено 176,2 км межпоселковых газопроводов, газифицировано 23 населенных пункта, построены и переведены на газ 24 котельных для отопления социальных объектов. По программе «Газпром – детям» в Башкортостане при непосредственном участии ООО «Башкиргаз» в 2008 году построено пять multifunctionальных спортивных площадок.



Благотворительность – важное направление социальной работы ООО «Башкиргаз». В своей благотворительной деятельности предприятие ориентировано на целевую финансовую помощь образовательным, спортивным и культурным учреждениям, адресную поддержку пострадавшим в результате стихийных бедствий, малообеспеченным и малоимущим семьям, ветеранам и инвалидам. Традиционно в День Победы ООО «Башкиргаз» оказывает материальную помощь ветеранам Великой Отечественной войны. Установлено шефство и на протяжении последних нескольких лет ведется поддержка специализированного коррекционного детского дома для детей с отклонениями в развитии в Уфе и детского дома в поселке Маячный. Регулярно оказывается помощь Дому престарелых в д. Шарипово и другим социальным учреждениям и общественным организациям.

Внутрикорпоративная социальная политика направлена на повышение качества трудового потенциала сотрудников. На предприятии сформирована







система управления персоналом, направленная на обеспечение комфортных условий труда, развитие и профессиональный рост, защиту прав и социальных гарантий его работников.

Одним из важнейших направлений социальной политики является совершенствование системы материального и морального стимулирования работников. Компания строго придерживается заключаемых тарифных соглашений, обеспечивая своевременную выплату заработной платы, социальных пособий и текущих премий.

Регулярно с целью повышения профессионального уровня и квалификации персонала сотрудники проходят дополнительную подготовку, повышение квалификации и обучение, принимают участие в работе региональных учебных семинаров и конференций.

Большое внимание на предприятии уделяется поддержке семьи. Каждый работник, в зависимости от стажа трудовой деятельности и занимаемой должности, помимо ежемесячных премий и

выплат имеет возможность получить материальную помощь в связи с бракосочетанием, рождением или усыновлением ребенка, ежемесячное пособие по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста и т.д. Ежемесячную материальную помощь получают одинокие матери и вдовы, а также ро-

дители, воспитывающие ребенка-инвалида. При выходе на пенсию сотрудники также не остаются без внимания и имеют возможность получать ежемесячную доплату к государственной пенсии, частичную компенсацию затрат на ремонт, ежемесячную материальную помощь на оплату коммунальных услуг и т.д.

Спорт и здоровый образ жизни стали неотъемлемой частью коллектива ООО «Башкиргаз». На предприятии созданы оптимальные условия для тренировок и занятий: арендуются спортзалы, площадки, бассейны, в центральном офисе имеется тренажерный зал. Сборная команда «Башкиргаз» из года в год удачно выступает на городских, межрегиональных спартакиадах, занимает призовые места на Всероссийской спартакиаде ООО «Межрегионгаз». Ежегодно с целью привлечения сотрудников ООО «Башкиргаз» и дочерних предприятий к систематическим занятиям физической культурой и спортом, формирования культуры здорового образа жизни



ни проводится зимняя спартакиада ООО «Башкиргаз», в которой принимают участие сотрудники и члены их семей.

ООО «Башкиргаз» поддерживает молодые таланты, поощряет развитие художественной самодеятельности. Талантливые сотрудники участвуют в организации и проведении корпоративных мероприятий, выступают на региональных смотрах художественной самодеятельности ООО «Межрегионгаз» и всероссийском корпоративном фестивале ОАО «Газпром». Мастерство творческих коллективов и исполнителей ООО «Башкиргаз» неоднократно отмечено дипломами и грамотами.

## ОАО «БАШКИРЭНЕРГО»



### Профиль деятельности:

выработка, транспортировка и продажа электрической и тепловой энергии, техническое обслуживание энергетического оборудования.

### Миссия компании:

Свет и тепло в каждый дом!

### Количество сотрудников:

21 684 человека.

### Генеральный директор

Доронин Алексей Юрьевич

### Член ТПП РБ

### Адрес предприятия:

*Юридический:*

450000, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. К. Маркса, 30

*Почтовый:*

450096, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Комсомольская, 126

Телефон/факс (347) 269-43-59.

*Электронный адрес:*

prs@iap.bashkirenergo.ru

*Сайт в Интернете:*

www.bashkirenergo.ru



ОАО «Башкирэнерго» – одна из крупнейших региональных энергосистем России. На долю ОАО «Башкирэнерго» в производстве электрической энергии в России приходится 2,28%, в Республике Башкортостан – 95,5%, в производстве тепловой энергии в России доля холдинга ОАО «Башкирэнерго» составляет 1,8%, в Республике Башкортостан – 53,2%.

В состав генерирующих мощностей входит одна ГРЭС, десять ТЭЦ, два ГЭС, четыре газотурбинные установки, четыре газопоршневых агрегата и одна газопоршневая ТЭЦ, одна ветроэлектростанция и восемь малых ГЭС.

С 2000 года реализована собственная модель реформирования, в результате чего сформировалась вертикально интегрированная структура холдинга ОАО «Башкирэнерго». Это позволило сохранить эффективное взаимодействие всех структур энергосистемы и обеспечить их организационную и экономическую самостоятельность.

ОАО «Башкирэнерго» активно занимается инвестиционной деятельностью и капитальным строительством, что является необходимым условием для реализации положений Стратегии социально-экономического развития Республики Башкортостан до 2020 года. В 2008 году объем капитальных вложений составил 3659,7 млн. руб., большая часть из которых – собственные средства ОАО «Башкирэнерго» и его дочерних компаний. В настоящее время в Уфе ведется строительство парогазовой электро-

станции ТЭЦ-5 электрической мощностью 440 МВт и тепловой мощностью 490 Гкал/ч для электроснабжения города и теплоснабжения строящихся домов в микрорайонах Миловка, Романовка, Затон-Западный, Затон-Восточный. В 2009 году планируется завершить строительство газотурбинной энергоустановки мощностью 22,5 МВт и 26 Гкал/ч на Уфимской ТЭЦ-1. Начинаются работы по расширению Зауральской ТЭЦ в городе Сибее.

Инвестиционная деятельность ОАО «Башкирэнерго» получила высокую оценку руководства республики. Коллектив энергосистемы награжден ежегодной Президентской премией «За эффективную инвестиционную деятельность».

В энергокомпании проводится активная социальная политика, направленная на создание благоприятных условий для повышения эффективности и производительности труда персонала, полноценного отдыха работающих и членов их семей.

Эффективная система социальной защиты, внедренная в ОАО «Башкирэнерго», играет важную роль в деле привлечения высококвалифицированных специалистов, способствует сокращению текучести кадров. Профессионализм коллектива, умение оперативно принимать грамотные решения, способность работать в команде обеспечивают компании стабильный устойчивый рост.

В энергосистеме созданы условия для профессионального роста и самореализации работников через систему







профессиональной подготовки и повышения квалификации сотрудников. Специалисты постоянно пополняют багаж знаний, умений и навыков на базе негосударственного некоммерческого образовательного учреждения учебно-тренировочный комплекс «Башкирэнерго». В 2008 году здесь обучились 6231 человек, 2399 руководителей и специалистов прошли предэкзаменационную подготовку и аттестацию.

Ежегодно на предприятиях энергосистемы по целевому направлению на работу принимаются выпускники высших и средних учебных заведений. В 2009 году на предприятия энергосистемы было распределено 311 человек, из которых 200 – выпускники вузов и 111 – ссузов.

Каждые два года проводится научно-технический форум «Слет молодых энергетиков Республики Башкортостан». Молодые специалисты представляют работы, лучшие из которых включаются в сборники докладов. Особо отличившиеся научные труды молодых энергетиков поощряются призами.

Средний возраст работников энергосистемы – 41,9 года. Уровень средней заработной платы по энергосистеме выше аналогичного показателя по Республике Башкортостан.

На каждом предприятии компании существует первичная профсоюзная организация. Все они входят в состав Республиканского комитета «Электропрофсоюз». На всех предприятиях энергосистемы между работодателем и профсоюзным комитетом заключен коллективный договор, который строго исполняется.

На предприятиях ОАО «Башкирэнерго» заключены коллективные договора,

которые предусматривают ряд социальных гарантий для работников, в том числе не предусмотренных трудовым законодательством и действующими нормативными документами: частичная оплата предприятием стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря, базы отдыха, санатории-профилактории; частичная компенсация расходов, связанных с погребением работников и пенсионеров энергосистемы; приобретение детских новогодних подарков для детей работников в возрасте до 14 лет включительно; выделение средств на проведение спортивно-массовой работы; ежеквартальные выплаты пенсионерам энергосистемы, периодическое проведение медицинских осмотров, профилактика и лечение профессиональных заболеваний.

Социальная политика Общества направлена на повышение эффективности работы и социальной защищенности своих сотрудников. Так, в 2008 году отдохнули и поправили свое здоровье 6882 человека. В санаториях-профилакториях побывали 2732 человека, из них – 312 детей. На базах отдыха «Павловка» и «Зеленый Бор» – 2122 человека, в том числе 126 детей. В детских оздоровительных центрах «Энергетик», «Горное Эхо» и «Росинка» отдохнули 2028 детей.

Компания заботится о здоровье своих сотрудников, ежегодно направляя работников на профилактическое лечение в Лечебно-оздоровительный комплекс. В 2008 году в соответствии с договором между ОАО «Башкирэнерго» и РКБ им. Куватова прошли обследование и стационарное лечение 3095 человек.

Участникам Великой Отечественной войны, ветеранам труда было оказано различных видов материальной помощи на 1451,4 тыс. рублей, выделено путевок на сумму 468,7 тыс. рублей.

Большое значение в ОАО «Башкирэнерго» придается развитию физкультурного движения, спорту и туризму. Ежегодно проводятся летние и зимние спартакиады энергетиков Башкортостана с участием команд всех предприятий энергосистемы, популярны среди работников сплавы по рекам Башкортостана, пешие и лыжные походы.

Вся многогранная производственная и социальная жизнь коллектива находит отражение в корпоративной газете «Энергетик Башкортостана». Она издаётся с ноября 1989 года. Сегодня «Энергетик Башкортостана» выходит тиражом более 11 тысячи экземпляров. Ветераны ВОВ, труженики тыла и лица, приравненные к ним, ветераны труда получают подписку на нее бесплатно.

Забота об экологии для ОАО «Башкирэнерго» относится к приоритетным направлениям. Природоохранная деятельность осуществляется в соответствии с Программой реализации экологической политики ОАО «Башкирэнерго». В рамках Программы в дочерних обществах и филиалах компании проводились внутренние экологические аудиты на соответствие природоохранным требованиям и требованиям международного стандарта ISO 14001-2004.

Ведется постоянная работа по снижению выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух. В целом, в 2008 году затраты на охрану окружающей среды составили 201,5 млн. рублей.

## ОАО «БАШКОММУНЭНЕРГО»



**Профиль деятельности:**  
коммунальная энергетика.

**Миссия компании:**  
выполнение функции инженерно-технического центра в коммунальной энергетике РБ.

**Количество сотрудников:**  
49 человек

**Генеральный директор**  
Гареев Радик Агланурович

**Адрес предприятия:**  
450005, РБ, г. Уфа, ул. 50 лет  
Октября, д. 11, корп. 2  
Телефон (347) 272-33-67,  
факс 272-76-31.  
Электронный адрес: bashkom @  
ufamail.ru  
Сайт в Интернете:  
<http://bke.newmail.ru>



ОАО «Башкоммунэнерго» создано в 2004 году путем реорганизации государственного унитарного предприятия Республики Башкортостан «Башкоммунэнерго». ОАО «Башкоммунэнерго» – современная многопрофильная инженеринговая компания, имеющая многолетний опыт консультирования предприятий тепловых и электрических сетей МЖКХ РБ, разработки и производства водогрейных котлов, газовых горелок, нестандартного оборудования, выполнения проектных, строительных, монтажных, пусконаладочных и ремонтных работ в области тепло-, электро- и водоснабжения.

Администрация общества свою деятельность осуществляет в строгом соответствии с нормами и правилами действующего законодательства.

Социально-трудовые отношения в обществе регулируются Коллективным договором, утвержденным на общем собрании работников ОАО «Башкоммунэнерго».



Коллективный договор на добровольной и равноправной основе в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан заключается один раз в три года. Он регулирует социально-трудовые отношения в организации, максимально способствует стабильной и производственной работе, успешному долгосрочному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации. Коллективный договор способствует установлению социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, служит гарантией повышения уровня жизни работников и членов их семей. Его задача – создание благоприятного психологического климата в коллективе и практичес-



кая реализация принципов социального партнерства.

Первичная профсоюзная организация ОАО «Башкоммунэнерго» является полномочным представительным органом работников, защищающим их социально-трудовые права и интересы.

Профсоюзная организация «Башкоммунэнерго» объединяет первичные профсоюзные организации предприятий коммунальной энергетики РБ, входит в Профсоюз работников жилищно-коммунального хозяйства Республики Башкортостан и принимает активное участие в его деятельности.

Администрация общества планомерно работает в направлении улучшения благосостояния работников. На предприятии производится постоянная индексация заработной платы с учетом роста потребительских цен на рынке. Работникам, имеющим детей, регулярно оказывается материальная помощь и т.п.

Приоритетными направлениями деятельности предприятия в социальной сфере являются:

- поддержка неработающих ветеранов общества (денежная помощь в День пожилых людей);
- участие в социальных благотворительных акциях (оборудование детской площадки в частном секторе Демского района г.Уфы);
- сотрудничество с учебными заведениями и другими детскими учреждениями (безвозмездная передача швейных машин Дому детского творчества в Демском районе г.Уфы, технической литературы в фонд библиотеки Уфимского топливно-энергетического колледжа).



# ОАО ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ «БАШСЕЛЬЭНЕРГО»



**Профиль деятельности:**  
электроэнергетика

**Миссия предприятия:**  
доведение современных технологий  
и услуг электро- и теплоснабжения  
до каждого сельского жителя  
республики, создание комфортных  
условий, повышение уровня  
и качества жизни сельских жителей.

**Генеральный директор**  
**Бадретдинов Байбак**  
**Фархетдинович,**  
заслуженный энергетик РФ

**Адрес предприятия:**  
450006, г.Уфа, ул. Пархоменко, 133/1  
**Телефон** (347) 276-11-03,  
**факс** 276-10-78  
**Эл.адрес:** bse\_tex@mail.ru ,  
**Сайт в Интернете:**  
[www.bashselenergo.lact.ru](http://www.bashselenergo.lact.ru)



ОАО ПП «Башсельэнерго» на протяжении 35 лет осуществляет координацию и техническое руководство деятельностью районных предприятий «Сельэнерго» и других предприятий в области электрификации сельского хозяйства, является заказчиком-застройщиком по строительству и реконструкции сельских электрических сетей в населенных пунктах республики, трансформаторных подстанций, строительству линий связи в рамках реализации мероприятий ФЦП «Социальное развитие села до 2012 года» и Республиканской целевой программы «Социальное развитие села в РБ до 2010 года».

Осуществляя свою деятельность, компания руководствуется принципами профессионализма, повышения материального и морального благосостояния, социальной защищенности работников, соблюдения требований действующего трудового, налогового, корпоративного законодательства.

Вопросам охраны и условий труда, техники безопасности уделяется первоочередное внимание. Разработана и действует целевая программа улучшения условий и охраны труда на 2006-2010 годы. По этой программе ежегодно проводятся медицинские осмотры работников, приобретаются нормативно-техническая литература, спецодежда, спецобувь и средства индивидуальной защиты, ежемесячно проводится «День охраны труда». На улучшение условий и охраны труда выделяет значительные средства: в 2008 году израсходовано в 2 раза больше средств по сравнению с 2007 годом, в сумме 323,2 тысяч рублей, что составило 5213 рублей в пересчете на одного работника, за 6 месяцев 2009 года израсходовано 112,5 тысяч рублей. В результате принятых мер с 2002 года не были допущены случаи производственного травма-

тизма, пожаров и ДТП. В республиканском смотре-конкурсе на лучшее состояние охраны труда и пожарной безопасности предприятие признано победителем и награждено Почетной грамотой Министерства сельского хозяйства РБ.

Одним из приоритетных задач деятельности предприятия является максимальное удовлетворение материальных потребностей работников, повышение уровня зарплаты. Заработная плата сотрудников периодически индексируется с учетом реального уровня инфляции.

Руководители, специалисты и рабочие своевременно проходят профессиональное обучение и проверку знаний с последующей их аттестацией. ОАО ПП «Башсельэнерго» выступило одним из инициаторов создания факультета электрификации БГАУ.

Ежегодно проводятся культурно-массовые мероприятия, приуроченные празднованию Дня энергетика и Нового года, отмечаются юбилейные даты предприятия.

Работникам предприятия при уходе в очередные отпуска оказывается материальная помощь для лечения и отдыха, выделяются путёвки в санатории. Ветеранам предприятия, ушедшим на пенсию, ежегодно оказывается материальная помощь.

В 2008 году ОАО ПП «Башсельэнерго», участвуя в благотворительной акции и мероприятиях Года социальной поддержки семьи в РБ, оказало финансовую помощь в сумме 200 тысяч рублей. Также было перечислено Уфимской школе-интернату 100 тысяч рублей, Красноусольскому филиалу Благотворительного фонда - 50 тысяч рублей.

Информационная политика в компании осуществляется посредством участия в выставках и в печатных изданиях, изданий собственных буклетов, Web-сайта.



## ОАО «БАШСПИРТ»

**Профиль деятельности:**

производство и реализация алкогольной и безалкогольной продукции.

**Миссия компании:**

предоставление потребителям доступной по цене и высокой по качеству продукции.

**Количество сотрудников:**

2846 человек

**Генеральный директор**

Князев Николай Иванович

Член ТПП РБ и других значимых общественных организаций.

**Адрес предприятия:**

Юридический: 450104, РБ, г. Уфа, Уфимское шоссе, 24

Почтовый: 450081, РБ, г. Уфа,

Уфимское шоссе, 38/1

Телефон (347) 292-13-82,

факс 292-13-74.

**Электронный адрес:**

bashspirt@bashspirt.ru

**Сайт в Интернете:** www.bashspirt.ru



ОАО «Башспирт» – один из крупнейших производителей спирта и алкогольной продукции в России.

В течение двух веков происходило становление отрасли в Республике Башкортостан. В 2000 году постановлением Правительства Республики Башкортостан № 276 от 20.09.2000 г. семь республиканских заводов-производителей были объединены в единую структуру. Это:

- Стерлитамакский спирто-водочный комбинат;
- Ермолаевский спирто-водочный комбинат;
- Уфимский спирто-водочный комбинат;
- Бирский спирто-водочный комбинат;
- Белебеевский спирто-водочный комбинат;
- Уфимский винно-водочный завод;
- Ишимбайский винно-водочный завод.

В настоящее время ОАО «Башспирт» представляет собой единый холдинг с эффективной и слаженной системой управления, куда входят пять филиалов

(Стерлитамакский, Белебеевский, Бирский, Уфимский, Ермолаевский), а также ООО «Торговый дом «Башспирт», имеющий в своем составе более 200 магазинов розничной торговли.

ОАО «Башспирт» выпускает широкий ассортимент продукции – в общей сложности более 150 наименований. Отличаясь великолепными вкусовыми качествами и презентабельным внешним видом, продукция башкирских производителей полностью соответствует требованиям международного сертификата ISO 9000 и, несмотря на жесткую конкуренцию, продолжает уверенно осваивать как российский рынок, так и рынок стран СНГ и Евросоюза. Это стало возможным благодаря сочетанию вековых традиций, усилий коллективов заводов и внедрению передовых достижений отраслевой науки. ОАО «Башспирт» из года в год подтверждает статус одного из крупнейших производителей алкогольной продукции на российском рынке и входит в первую пятерку соответствующих предприятий России.

В условиях динамичного и быстроизменяющегося общества растут требования потребителей к качеству продукции, ужесточается конкурентная борьба между производителями. Для сохранения позиций на рынке алкогольной продукции в акционерном обществе проводится целенаправленная работа не только по развитию новых технологий, но и по улучшению работы с персоналом.

Ежегодно в ОАО «Башспирт» разрабатывается и утверждается план подготовки кадров с учетом объемов производственного плана и обучения персонала. План предусматривает выделе-



## ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОАО «БАШСПИРТ»

Наименование показателей	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Выручка от реализации, млрд. руб.	2,8	3,5	3,7
Товарная продукция, млрд. руб.	2,6	3,3	4,2
Средняя численность персонала, чел.	3 931	4 026	3 322
Средняя заработная плата, руб.	10 960	13 691	15 546
Уплачено налогов, млрд. руб.	3,5	4,0	4,5
Расходы на социальные нужды, млн. руб.	29,0	22,5	31,7
Проведение спортивных и культмассовых мероприятий, млн. руб.	1,5	1,4	0,2
Расходы на охрану труда, млн. руб.	3,2	3,7	3,5
Спонсорская помощь, благотворительность, млн. руб.	1,4	2,7	6,3



## ДИНАМИКА КОЛИЧЕСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ

Вид обучения	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Оплата обучения работников, млн. руб.	1,8	2,4	1,2
Повышение квалификации, всего, чел.	856	1041	783
а) повышение квалификации рабочих	382	630	635
б) обучение руководителей и специалистов	474	411	148

ние средств на обучение всех категорий работников объединения.

В акционерном обществе проводится целенаправленная работа по непрерывному обучению персонала с учетом факторов внедрения новой техники и технологии.

Согласно коллективному договору администрация ОАО «Башспирт» несет ответственность за занятость работников, создание достойных условий оплаты труда. Руководитель ОАО «Башспирт» постоянно контролирует выполнение всех необходимых мероприятий, заложенных в коллективном договоре.

На ежегодной профсоюзной конференции руководитель предприятия отчитывается по выполнению мероприятий, предусмотренных коллективным договором, вносит предложения по улучшению социальной защиты работников, которые затем отражаются в коллективном договоре.

Социальные вопросы на предприятии решаются для всех сотрудников на равных условиях, например, дети работников ОАО «Башспирт» обеспечиваются путевками в оздоровительные учреждения.

ОАО «Башспирт» оказывает материальную помощь ветеранам к праздникам – Дню победы, Дню пожилых лю-



дей, Дню защитника Отечества. Материальная помощь работникам оказывается к новогодним праздникам, Дню защитника Отечества, Международному женскому дню, к профессиональным праздникам (День пищевой промышленности). На Новый год детям работников ОАО «Башспирт» предоставляются бесплатные новогодние подарки.

Руководство ОАО «Башспирт» поддерживает участие сотрудников в общегородских и общереспубликанских спортивных мероприятиях. Работники холдинга участвуют в соревнованиях и занимают достойные места среди предприятий районов и городов республики.

Предприятие принимает активное участие в поддержке социальных про-

ектов, реализации социальных и экономических программ Республики Башкортостан. ОАО «Башспирт» оказывается спонсорская и благотворительная помощь предприятиям и учреждениям республики. За филиалами ОАО «Башспирт» закреплены предприятия социального характера, такие как детские сады, школы и больницы, которым оказывается помощь, выраженная как денежными средствами, так и товарами народного потребления и услугами. В сентябре 2008 года предприятием перечислена благотворительная помощь жителям Южной Осетии. Ежегодно ОАО «Башспирт» принимает участие в народном празднике «Сабантуй» в г. Москве и г. Санкт-Петербурге.

ОАО «Башспирт» постоянно проводится работа по выявлению фактов реализации контрафактной алкогольной продукции, в том числе под видом продукции ОАО, что подрывает деловую репутацию холдинга, оказывает негативное воздействие на функционирование алкогольного рынка РФ, угрожает жизни и здоровью граждан, снижает сбор акцизов и всех видов налогов.

Так, в течение 2008–2009 гг. службой безопасности предприятия в УБЭП МВД по РБ было направлено 17 сигналов о продаже на территории РБ фальсифицированной алкогольной продукции с приложением образцов, по двум из них лица, причастные к этому, были задержаны и привлечены к уголовной ответственности. Данная работа проводится в тесном взаимодействии с сотрудниками Управления по борьбе с экономическими преступлениями МВД по РБ, ОБЭП других регионов РФ и иными правоохранительными органами. Недавно предприятию присуждена премия Правительства РФ в области качества.







## Компания «ВИММ-БИЛЛЬ-ДАНН»

### Профиль деятельности:

Производство и реализация молочных и кисломолочных продуктов; торговая, торгово-закупочная деятельность.

**Миссия компании** отражает наши фундаментальные ценности: «Вимм-Билль-Данн помогает людям, радуя их каждый день вкусными и полезными для здоровья всей семьи продуктами питания».

### Количество сотрудников:

в городах Уфа и Туймазы работает около 1000 сотрудников

### Директор

**Региональной дирекции «Урал»**  
**Голиков Константин Сергеевич**  
Директор «Уфамолагропром»  
филиала ОАО «Вимм-Билль-Данн»  
Рева Дмитрий Викторович  
Директор Туймазинского филиала  
ОАО «Вимм-Билль-Данн»  
Чернышов Василий Александрович

### Член ТПП РБ

### Адреса предприятий

«Уфамолагропром» филиал  
450038, г.Уфа, ул. Интернациональ-  
ная, 129/3.  
Телефон, факс: +7(347) 263-52-64  
(приёмная), 263-36-31 (отдел  
продаж)  
Туймазинский филиал  
452750, г.Туймазы, ул.Северная, 9.  
Телефон, факс: +7(34712) 7-69-68  
Адрес в Интернете: [www.wbd.ru](http://www.wbd.ru)



Компания «Вимм-Билль-Данн» — крупнейший производитель напитков и молочных продуктов в России и СНГ. Компания была основана в 1992 году. Компания производит молочную продукцию (основные бренды — «Чудо», «Домик в деревне», «Веселый Молочник», «Имунеле», «Beauty», «33 коровы», и другие), соки («J7», «Любимый сад», «100% Gold»), минеральную воду «Ессентуки», детское питание «Агуша», а в марте 2009 года состоялся запуск первого на отечественном рынке мультикатегорийного бренда «Здрайверы», созданного совместно с детьми и специально для детей и подростков от 4 до 14 лет. На сегодняшний день в компании работает около 17 тысяч сотрудников. Сегодня в компанию входит 37 производственных предприятий в России, Украине, Грузии, Киргизии и Узбекистане.

Наша продукция помогает людям обрести здоровье и хорошее самочувствие, и это очень важно — особенно сейчас, когда всё больше покупателей стараются вести здоровый образ жизни. Здоровье каждого — это здоровье нации.

«Вимм-Билль-Данн» имеет одну из лучших сырьевых баз в России и Республике Башкортостан среди производителей молочной продукции, в частности благодаря тому, мы реализуем программу «Молочные реки». В соответствии с ней мы снабжаем наших поставщиков сырья современным оборудованием на выгодных условиях и, таким образом, обеспечиваем наши заводы сырым молоком высокого качества для производства по-настоящему лучшей продукции.

Компания первой в России внедрила принятые в мировой практике принципы корпоративного управления. Для многих российских компаний одного с нами профиля этот опыт стал открытием. Мы доказали: для того чтобы числиться в списках Нью-Йоркской фондовой биржи, не обязательно добывать нефть, газ или заниматься телекоммуникациями.



«Вимм-Билль-Данн» подписал «Социальную хартию российского бизнеса», принятую РСПП. Как и все, кто присоединился к Хартии, мы считаем, что цели бизнеса и социальная ответственность не противоречат, а дополняют друг друга, а взаимоотношения бизнеса, государства и общества должны строиться на принципах законности и прозрачности.

Наша продукция — наш главный вклад в экономическое и социальное благосостояние Республики Башкортостан, России и стран СНГ. Все наши продукты подвергаются постоянному контролю, цель которого — гарантировать их безопасность и высокое качество, поэтому, подчас наши внутренние стандарты качества во многом жестче общегосударственных.

В Республике Башкортостан компании «Вимм-Билль-Данн» представляют два предприятия — «Уфамолагропром» и «Туймазинский молокозавод». Предприятие «Уфамолагропром» филиал ОАО «Вимм-Билль-Данн» находится в Уфе, столице Республики Башкортостан и входит в состав компании «Вимм-Билль-Данн» с марта 2001 года и является одним из крупнейших и самых современных предприятий по переработке и производству молочной продукции в Урало-Поволжском регионе.





«Туймазинский молокозавод» находится в городе Туймазы и специализируется на выпуске твердых сыров под маркой «Сыроварни Орлова», география продаж которых, а также сухой подсырной сыворотки распространяется по всей территории России от Санкт-Петербурга до Новосибирска, от Тюмени до Краснодара.

«Вимм-Билль-Данн» принимает активное участие в общественной жизни Уфы и Республики Башкортостан. В 2006 году Компания поддержала проведение спортивного события мирового уровня XI чемпионат мира по летнему биатлону, в марте 2007 года мы поддержали ежегодную городскую благотворительную акцию «Доброе сердце», в сентябре 2007 года при открытии нового корпуса Башкирского государственного аграрного университета нами была оказана благотворительная помощь в виде лабораторного и технологического оборудования для наилучшего практического освоения студентами технологий производства молочной продукции. Ежегодно студенты БГАУ проходят производственную практику на предприятии. В декабре 2007 года «Вимм-Билль-Данн» выступил главным партнером Министерства здравоохранения Республики Башкортостан и соорганизатором республиканского совещания организаторов службы детства и родовспоможения, посвященное актуальным вопросам питания детей с первых дней жизни. «Вимм-Билль-Данн» пригласил выступить с докладами для врачей-педиатров и акушеров-гинекологов республики лучших российских специалистов в области питания детей: доктора медицинских наук, профессора, академика РАЕН, руководителя отдела детского питания института питания РАМН И.Я.Конь, а также доктора медицинских наук, профессора, члена-корреспондента РАЕН,

главного специалиста Отделения питания здорового и больного ребенка НЦЗД РАМН К.С.Ладодо. В марте 2008 года «Вимм-Билль-Данн» поддержал шоу грации и красоты – 6-й конкурс «Мисс Русское Радио Уфа».

«Вимм-Билль-Данн» принимает активное участие в продвижении и в реализации социальных программ. С 2007 года в Уфе реализуется программа «Школьное молоко», суть которой состоит в дополнительном обеспечении уфимских школьников 1-4 классов специализированным натуральным ультрапастеризованным молоком, обогащенным витаминами в асептической упаковке 0.2 литра, поставщиком которого выступает компания «Вимм-Билль-Данн». Два года подряд (2008, 2009 гг.) «Вимм-Билль-Данн» выступает организатором творческих конкурсов для уфимских школьников — любителей молока, по завершении которых мы проводим большой «Праздник Школьного молока» с ярким театрализованным представлением и награждаем лучшие работы ребят. Мы надеемся, что такие мероприятия будут способствовать формированию культуры здорового питания у подрастающего поколения, а также потреблению молока и молочных продуктов. Мы регулярно проводим рекламные акции для потребителей нашей продукции в магазинах Уфы, участвуем в значимых республиканских и городских выставках.

Развитие персонала – это основа основ для развития нашего успеха. Это значит, что, попав в нашу команду: в любой отдел или направление географии «Вимм-Билль-Данн» на стартовую позицию, или заняв руководящую должность – сотрудники получают возможность решать интересные задачи, применяя накопленные знания и обучаясь дальше в Корпоративном Университете компании, реализовывать свои таланты и раскрывать свой потенциал. В Компании «Вимм-Билль-Данн» работают проекты по формированию управленческого резерва, во всех филиалах и на предприятиях компании запущена единая программа «Виват» - система признания достижений и вознаграждения сотрудников. «Виват» - это поощрение сотрудников (материальное и нематериальное) за высокие результаты, за стремление к постоянному развитию и росту, признание лучших заслуг, обобщение лучшего опыта сотрудников.

Программа включает в себя ежемесячное вознаграждение, ежеквартальное вознаграждение, признание ветеранов и мастеров профессии, по итогам года лучшим сотрудникам компании руководством на специальной церемонии награждения вручаются специальный «Оскар Вимм-Билль-Данна», а также ценные подарки.

В нашей компании функционирует внутренний корпоративный интранет-портал, объединяющий всех сотрудников. Здесь можно узнать все последние новости Компании, выяснить корпоративные телефоны своих коллег, узнать о новых вакансиях в компании. В рамках проекта «Внутренние коммуникации» в компании «Вимм-Билль-Данн» постоянно проводятся тематические конкурсы детских рисунков и другие мероприятия для детей сотрудников, организуются корпоративные праздники, выпускается корпоративный журнал «Вимм-Билль-Данн и Я».



В Республике Башкортостан на предприятиях компании есть все условия для хорошей работы и нормального отдыха сотрудников: здравпункт, физкабинет, столовые, комнаты приема пищи. Первичная профсоюзная организация «Уфмолагропром» филиала ОАО «Вимм-Билль-Данн» в прошлом году стала лауреатом всероссийского конкурса на звание лучшей первичной организации.

Все, чем мы гордимся - это результат работы команды профессионалов. Все это сделано теми людьми, которые когда-то проявили интерес к компании «Вимм-Билль-Данн».



## Компания «ВИММ-БИЛЛЬ-ДАНН»



### Профиль деятельности:

Производство и реализация молочных и кисломолочных продуктов; торговая, торгово-закупочная деятельность.

**Миссия компании** отражает наши фундаментальные ценности: «Вимм-Билль-Данн помогает людям, радуя их каждый день вкусными и полезными для здоровья всей семьи продуктами питания».

### Количество сотрудников:

в городах Уфа и Туймазы работает около 1000 сотрудников

### Директор

**Региональной дирекции «Урал»**  
**Голиков Константин Сергеевич**  
Директор «Уфамолагропром»  
филиала ОАО «Вимм-Билль-Данн»  
Рева Дмитрий Викторович  
Директор Туймазинского филиала  
ОАО «Вимм-Билль-Данн»  
Чернышов Василий Александрович

### Член ТПП РБ

### Адреса предприятий

«Уфамолагропром» филиал  
450038, г.Уфа, ул. Интернациональ-  
ная, 129/3.

Телефон, факс: +7(347) 263-52-64  
(приёмная), 263-36-31 (отдел  
продаж)

Туймазинский филиал  
452750, г.Туймазы, ул.Северная, 9.  
Телефон, факс: +7(34712) 7-69-68  
Адрес в Интернете: [www.wbd.ru](http://www.wbd.ru)



Компания «Вимм-Билль-Данн» — крупнейший производитель напитков и молочных продуктов в России и СНГ. Компания была основана в 1992 году. Компания производит молочную продукцию (основные бренды — «Чудо», «Домик в деревне», «Веселый Молочник», «Имунеле», «Beauty», «33 коровы», и другие), соки («J7», «Любимый сад», «100% Gold»), минеральную воду «Ессентуки», детское питание «Агуша», а в марте 2009 года состоялся запуск первого на отечественном рынке мультикатегорийного бренда «Здрайверы», созданного совместно с детьми и специально для детей и подростков от 4 до 14 лет. На сегодняшний день в компании работает около 17 тысяч сотрудников. Сегодня в компанию входит 37 производственных предприятий в России, Украине, Грузии, Киргизии и Узбекистане.

Наша продукция помогает людям обрести здоровье и хорошее самочувствие, и это очень важно — особенно сейчас, когда всё больше покупателей стараются вести здоровый образ жизни. Здоровье каждого — это здоровье нации.

«Вимм-Билль-Данн» имеет одну из лучших сырьевых баз в России и Республике Башкортостан среди производителей молочной продукции, в частности благодаря тому, мы реализуем программу «Молочные реки». В соответствии с ней мы снабжаем наших поставщиков сырья современным оборудованием на выгодных условиях и, таким образом, обеспечиваем наши заводы сырым молоком высокого качества для производства по-настоящему лучшей продукции.

Компания первой в России внедрила принятые в мировой практике принципы корпоративного управления. Для многих российских компаний одного с нами профиля этот опыт стал открытием. Мы доказали: для того чтобы числиться в списках Нью-Йоркской фондовой биржи, не обязательно добывать нефть, газ или заниматься телекоммуникациями.



«Вимм-Билль-Данн» подписал «Социальную хартию российского бизнеса», принятую РСПП. Как и все, кто присоединился к Хартии, мы считаем, что цели бизнеса и социальная ответственность не противоречат, а дополняют друг друга, а взаимоотношения бизнеса, государства и общества должны строиться на принципах законности и прозрачности.

Наша продукция — наш главный вклад в экономическое и социальное благосостояние Республики Башкортостан, России и стран СНГ. Все наши продукты подвергаются постоянному контролю, цель которого — гарантировать их безопасность и высокое качество, поэтому, подчас наши внутренние стандарты качества во многом жестче общегосударственных.

В Республике Башкортостан компании «Вимм-Билль-Данн» представляют два предприятия — «Уфамолагропром» и «Туймазинский молокозавод». Предприятие «Уфамолагропром» филиал ОАО «Вимм-Билль-Данн» находится в Уфе, столице Республики Башкортостан и входит в состав компании «Вимм-Билль-Данн» с марта 2001 года и является одним из крупнейших и самых современных предприятий по переработке и производству молочной продукции в Урало-Поволжском регионе.







«Туймазинский молокозавод» находится в городе Туймазы и специализируется на выпуске твердых сыров под маркой «Сыроварни Орлова», география продаж которых, а также сухой подсырной сыворотки распространяется по всей территории России от Санкт-Петербурга до Новосибирска, от Тюмени до Краснодара.

«Вимм-Билль-Данн» принимает активное участие в общественной жизни Уфы и Республики Башкортостан. В 2006 году Компания поддержала проведение спортивного события мирового уровня XI чемпионат мира по летнему биатлону, в марте 2007 года мы поддержали ежегодную городскую благотворительную акцию «Доброе сердце», в сентябре 2007 года при открытии нового корпуса Башкирского государственного аграрного университета нами была оказана благотворительная помощь в виде лабораторного и технологического оборудования для наилучшего практического освоения студентами технологий производства молочной продукции. Ежегодно студенты БГАУ проходят производственную практику на предприятии. В декабре 2007 года «Вимм-Билль-Данн» выступил главным партнером Министерства здравоохранения Республики Башкортостан и соорганизатором республиканского совещания организаторов службы детства и родовспоможения, посвященное актуальным вопросам питания детей с первых дней жизни. «Вимм-Билль-Данн» пригласил выступить с докладами для врачей-педиатров и акушеров-гинекологов республики лучших российских специалистов в области питания детей: доктора медицинских наук, профессора, академика РАЕН, руководителя отдела детского питания института питания РАМН И.Я.Конь, а также доктора медицинских наук, профессора, члена-корреспондента РАЕН,

главного специалиста Отделения питания здорового и больного ребенка НЦЗД РАМН К.С.Ладодо. В марте 2008 года «Вимм-Билль-Данн» поддержал шоу грации и красоты – 6-й конкурс «Мисс Русское Радио Уфа».

«Вимм-Билль-Данн» принимает активное участие в продвижении и в реализации социальных программ. С 2007 года в Уфе реализуется программа «Школьное молоко», суть которой состоит в дополнительном обеспечении уфимских школьников 1-4 классов специализированным натуральным ультрапастеризованным молоком, обогащенным витаминами в асептической упаковке 0.2 литра, поставщиком которого выступает компания «Вимм-Билль-Данн». Два года подряд (2008, 2009 гг.) «Вимм-Билль-Данн» выступает организатором творческих конкурсов для уфимских школьников — любителей молока, по завершении которых мы проводим большой «Праздник Школьного молока» с ярким театрализованным представлением и награждаем лучшие работы ребят. Мы надеемся, что такие мероприятия будут способствовать формированию культуры здорового питания у подрастающего поколения, а также потреблению молока и молочных продуктов. Мы регулярно проводим рекламные акции для потребителей нашей продукции в магазинах Уфы, участвуем в значимых республиканских и городских выставках.

Развитие персонала – это основа основ для развития нашего успеха. Это значит, что, попав в нашу команду: в любой отдел или направление географии «Вимм-Билль-Данн» на стартовую позицию, или заняв руководящую должность – сотрудники получают возможность решать интересные задачи, применяя накопленные знания и обучаясь дальше в Корпоративном Университете компании, реализовывать свои таланты и раскрывать свой потенциал. В Компании «Вимм-Билль-Данн» работают проекты по формированию управленческого резерва, во всех филиалах и на предприятиях компании запущена единая программа «Виват» - система признания достижений и вознаграждения сотрудников. «Виват» - это поощрение сотрудников (материальное и нематериальное) за высокие результаты, за стремление к постоянному развитию и росту, признание лучших заслуг, обобщение лучшего опыта сотрудников.

Программа включает в себя ежемесячное вознаграждение, ежеквартальное вознаграждение, признание ветеранов и мастеров профессии, по итогам года лучшим сотрудникам компании руководством на специальной церемонии награждения вручаются специальный «Оскар Вимм-Билль-Данна», а также ценные подарки.

В нашей компании функционирует внутренний корпоративный интранет-портал, объединяющий всех сотрудников. Здесь можно узнать все последние новости Компании, выяснить корпоративные телефоны своих коллег, узнать о новых вакансиях в компании. В рамках проекта «Внутренние коммуникации» в компании «Вимм-Билль-Данн» постоянно проводятся тематические конкурсы детских рисунков и другие мероприятия для детей сотрудников, организуются корпоративные праздники, выпускается корпоративный журнал «Вимм-Билль-Данн и Я».



В Республике Башкортостан на предприятиях компании есть все условия для хорошей работы и нормального отдыха сотрудников: здравпункт, физкабинет, столовые, комнаты приема пищи. Первичная профсоюзная организация «Уфмолагропром» филиала ОАО «Вимм-Билль-Данн» в прошлом году стала лауреатом всероссийского конкурса на звание лучшей первичной организации.

Все, чем мы гордимся - это результат работы команды профессионалов. Все это сделано теми людьми, которые когда-то проявили интерес к компании «Вимм-Билль-Данн».

## ОАО «Акционерная компания ВОСТОКНЕФТЕ-ЗАВОДМОНТАЖ»



### Профиль деятельности:

производство строительно-монтажных работ. ОАО «АК ВНЗМ» является инжиниринговой компанией, реализующей услуги в области строительства объектов нефтегазового комплекса, в том числе «под ключ», на основе использования опыта предшествующих лет с применением интеллектуальных систем управления проектами, новейших технологий и ресурсов, обеспечивая создание новых и уникальных объектов, полностью отвечающих требованиям международных стандартов.

### Миссия компании:

мы работаем для того, чтобы вы, созидая или отдыхая, чувствовали себя безопасно и комфортно.

### Количество сотрудников:

5265 человек

### Генеральный директор

**Бикмухаметов Халит Абдулсаматович**

### Член ТПП РБ

**и Союза строителей РБ.**

### Адрес предприятия:

Республика Башкортостан, 450064, г. Уфа, ул. Нежинская, 11/1  
Телефон (347) 242-95-10,  
факс 260-99-18.

Электронный адрес: [info@akvnm.ru](mailto:info@akvnm.ru)

Сайт в Интернете: [www.vnm.ru](http://www.vnm.ru)



Несмотря на солидный возраст – в 2008 году отмечалось 50-летие со дня основания треста «Востокнефтезаводмонтаж» – ОАО «АК ВНЗМ» идет в ногу со временем: в последние годы здесь осуществлен качественный рывок в решении проблем модернизации и реконструкции производства. В числе важнейших аспектов политики компании – ответственность за то, чтобы люди получали нормальную, стабильную зарплату, не боялись за свое будущее, были уверены в завтрашнем дне.

Численность работающих в компании, несмотря на глубокий финансово-экономический кризис, не миновавший и ВНЗМ, не сократилась, а наоборот, несколько увеличилась: с 4895 человек в 1 полугодии 2008 года до 5265 в 2009 году. Создаются новые рабочие места. На базе хозрасчетных структурных под-

обязательным является выполнение условий Отраслевого тарифного соглашения РБ, Республиканского соглашения РБ, Отраслевого тарифного соглашения РФ. В самой компании заключено соглашение, а на всех предприятиях – коллективные договоры, которые по набору социальных льгот являются лучшими в отрасли.

Особое внимание в компании уделяется решению проблем безопасности технологических процессов и сокращению травматизма. Затраты на мероприятия по охране труда постоянно растут. Так, в 2006 году в целом по компании они составили 18736,2 тыс. рублей (или 3,92 тыс. рублей на человека), в 2007 году - 21601,7 тыс. рублей (4,5 тыс. рублей на человека), в 2008 году - 41135,2 тыс. рублей (7,8 тыс. рублей на человека).



разделений ОАО «АК ВНЗМ» созданы самостоятельные предприятия: в 2006 году – ООО «УМФ-2 ВНЗМ» (численность на 01.07.2009 – 213 человек), в 2007 году – ООО «Уфа-3 ВНЗМ» (228 человек) с основным видом деятельности – производство строительно-монтажных работ. Кроме того, созданы самостоятельные предприятия с новыми для ВНЗМ направлениями производственной деятельности: ООО «Управление механизации и строительства», ООО «Фирма комплексного строительства» и ООО «Фармация».

С 1989 года в компании существует объединенная профсоюзная организация. Сегодня она включает 17 «первичек», объединивших 4200 работающих членов профсоюза, 450 учащихся ПУ № 13, и входит в состав профсоюза строителей республики. Поэтому для ВНЗМ

Забываясь о преемственности кадров, руководство компании уделяет большое внимание подготовке профессиональной смены и повышению квалификации работающих. В частности, в компании утверждено Положение об оплате обучения работников и детей работников в учебных заведениях. Оплата производится предприятием на возвратной основе путем постепенного удержания из заработной платы. Предусмотрено предоставление компенсации этих затрат – от 20 до 80 % – в зависимости от успеваемости студента.

Тесное сотрудничество установлено с учебными заведениями: профессиональным училищем № 13 г. Уфы, Уфимским топливно-энергетическим колледжем (УТЭК) и Уфимским государственным нефтяным техническим университетом (УГНТУ). Учащимся ПУ-13 из ма-



лообеспеченных и многодетных семей выплачивается дополнительная стипендия от ОАО «АК ВНЗМ». На базе ОАО «АК ВНЗМ» в 2009 году создано новое структурное подразделение – базовая кафедра УГНТУ «Технология нефтяного аппаратостроения» – с целью подготовки специалистов с учетом специфики конкретного производства, а также проведения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ.

Ежегодно среди работников, производственных коллективов и предприятий компании проводятся конкурсы профмастерства по 30 номинациям («Лучший сварщик ручной и дуговой сварки», «Лучший молодой мастер», «Лучший бухгалтер», «Лучшая монтажная бригада» и т.д.), которые стимулируют улучшение производственных показателей и качества работы. Итоги подводятся в канун профессионального праздника – Дня строителя. Доброй традицией стало чествование и награждение победителей на Сабантуе, который с 2004 года проводится в живописном уголке Кармаскалинского района республики. Члены семей работников ВНЗМ также принимают участие в празднике: дети с гордостью смотрят на своих родителей, добившихся признания в трудовых коллективах.

На предприятиях ВНЗМ действует отлаженная система поддержки неработающих пенсионеров. Решением Совета директоров компании им ежемесячно оказывается социальная помощь, размер которой устанавливается в зависимости от стажа работы в системе ВНЗМ и наличия государственных наград. Кроме того, оказывается материальная помощь в связи с юбилеями и праздниками (от 600 до 1400 рублей) и выделяются льготные путевки в санатории.

Созданный в ВНЗМ Совет молодежи содействует развитию молодежных инициатив, профессиональному росту молодых ИТР и рабочих, вовлечению их в общественную, спортивную жизнь компании.

Значительные средства расходуются на оздоровление работников и членов их семей. Организовано проведение предварительных медосмотров при поступлении на работу и бесплатных периодических профилактических осмотров для работающих. Нуждающиеся в санаторно-курортном оздоровлении для

предупреждения профзаболеваний обеспечиваются льготными путевками. Дети работников ВНЗМ ежегодно проводят каникулы в загородных лагерях республики и на Черном море, сами работники по льготным путевкам отдыхают в здравницах Башкирии и России. ОАО «АК ВНЗМ» имеет на своем балансе базу отдыха.

ВНЗМ не только поддерживает здоровый образ жизни сотрудников, но и способствует развитию физической культуры в регионе. Этой благородной цели служат построенные компанией по президентской программе объекты – современные физкультурно-оздоровительные комплексы в нескольких районных центрах республики. С 2004 года компания ежегодно становится победителем отраслевой спартакиады строительного комплекса республики. Регулярно проводятся собственные спортивные мероприятия. В соответствии с принятым по компании Положением, для работников, находящихся в длительных командировках на строящихся объектах за пределами республики, организуются выездные спартакиады.

В 2001 году был создан гандбольный клуб УГНТУ-ВНЗМ, которому компания оказывает финансовую помощь. Команда успешно выступает в первенстве России в высшей лиге. С 2006 года



руководством клуба принято решение о формировании команд местных спортсменов, созданы детские команды в Стерлитамаке и Уфе.

Большое внимание уделяется информированию работников о жизни компании. Ежемесячно выходит корпоративная газета «Высота», которая распространяется по предприятиям. Одна из основных целей издания – сплочение коллектива, разбросанного по городам республики и по различным объектам за ее пределами. К 50-летию ВНЗМ выпущены две красочно оформленные, богато иллюстрированные книги, рассказывающие об истории треста и его сегодняшнем дне.

Социальная ответственность – один из основополагающих принципов ОАО «АК ВНЗМ». Инвестируя средства не только в инновационные проекты и производство, но и в моральное и интеллектуальное развитие уникального коллектива, в социальную поддержку работников, в науку и образование, компания заботится о будущем.





## ОАО «ГАЗ-СЕРВИС»



**Профиль деятельности:**  
газоснабжение.

**Миссия компании:**  
бесперебойная поставка газа потребителям, хранение, транспортировка и реализация сжиженного газа, строительство и эксплуатация газопроводов, транспортировка и хранение нефтепродуктов и т.д.

**Количество сотрудников:**  
8168 человек

**Генеральный директор**  
Крюков Николай Иванович

**Член ТПП РБ**

**Адрес предприятия:**  
450077, г. Уфа,  
ул. Цюрупы, 100/102  
**Телефон** (347) 272-07-10,  
**факс** 273-37-29.  
**Электронный адрес:**  
gaz\_servis@gaz-servis.ru,  
gaz\_servis@ufacom.ru  
**Сайт в Интернете:**  
www.gaz-service.ru



Основным приоритетом социальной политики ОАО «Газ-Сервис» является сохранение жизни и здоровья работников, занятых в такой сложной и опасной газовой отрасли. Компания максимально использует свои финансовые возможности для повышения качества условий труда своих сотрудников.

Нормы действующего законодательства РФ зафиксированы в Соглашении между администрацией и профсоюзом работников Общества на 2009-2011 гг. Обязанности работников Общества прописаны в должностных инструкциях, которые приведены в соответствие с международным стандартом ISO 9000:2000. В соответствии с этим стандартом начата работа по созданию Системы менеджмента качества.

Профсоюзный объединенный комитет ОАО «Газ-Сервис» был образован на профсоюзной конференции в феврале 1989 г. В апреле 2005 г. профсоюз работников ОАО «Газ-Сервис» на правах рескома профсоюза вошел в состав Федерации профсоюзов Республики Башкортостан.

В ОАО «Газ-Сервис» РБ применяются повременнo-премиальная (индивидуальная и коллективная), сдельно-премиальная (индивидуальная и коллективная) и повременнo-индивидуальная системы оплаты труда. Размеры месячных тарифных

ставок (окладов) устанавливаются на основе тарифных коэффициентов 18-разрядной Единой Тарифной Сетки по оплате труда работников ОАО «Газ-Сервис» (ЕТС). ЕТС охватывает все группы работников предприятия.

На решение социально-бытовых нужд работников предприятия

в 2008 году направлено 65 млн. 596 тыс. руб., в том числе на выплату материальной помощи, лечение и отдых, путевки в детские летние лагеря, социально-культурные и спортивные мероприятия и т.д. В 2009 г. была разработана и утверждена программа социального развития, которая предназначена для улучшения социальной стороны жизни работников. Исходя из финансовых возможностей ОАО «Газ-Сервис»:

- \* оказывает помощь в газификации домов, квартир работников;
- \* производит выплаты работникам к юбилейным датам;
- \* выплачивает работникам, впервые уволившимся из Общества на пенсию, единовременное пособие, оказывает единовременную материальную помощь работникам при бракосочетании, рождении ребенка, усыновлении или удочерении ребёнка в возрасте до трёх лет;
- \* выплачивает ежегодно материальную помощь работникам, имеющим на иждивении ребенка-инвалида;
- \* выделяет средства на проведение





культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы, содержание объектов социальной сферы.

ОАО «Газ-Сервис» принимает участие в проекте «Доступное и комфортное жильё – гражданам России» в плане улучшения жилищных условий нуждающимся работникам.

Согласно Плану антикризисных мероприятий по минимизации последствий финансового и экономического кризиса на 2009 год ОАО «Газ-Сервис» осуществляет мероприятия по оптимизации расходов по оплате труда. Оптимизация штатного расписания и структуры численности проводится путем перераспределения численности и трудоустройства высвобождаемого персонала в филиалах. В случае профессионального несоответствия высвобождаемых работников имеющимся вакансиям в филиалах ОАО «Газ-Сервис» проводится работа по переобучению данных работников.

С каждым годом затраты на мероприятия по охране труда и технике безопасности растут. В 2009 году на эти цели заложена сумма в 34 млн. 889 тысяч руб. (4,37 тыс. руб. на 1 работника), что превышает затраты в 2008 и 2007 годах, которые составили 29 млн. 640 тыс. руб. и 26 млн. 600 тыс. руб. соответственно.

В ОАО «Газ-Сервис» разработан и внедрён корпоративный стиль спецодежды, которая отвечает требованиям охраны труда, обеспечивает защиту и безопасность. В качестве одного из приоритетных направлений работы ОАО «Газ-Сервис» ставит перед собой задачу по созданию мощной производственной базы, приобретение современного оборудования, что является гарантией безопасной эксплуатации всех элемен-

тов газораспределительной системы РБ.

Для наблюдения за состоянием здоровья работников в ОАО «Газ-Сервис» регулярно организуется проведение медицинских осмотров. Работники получают льготные путевки в санатории, дети сотрудников ежегодно получают путевки в детские лагеря на побережье Черного моря и детские оздоровительные лагеря республики.

ОАО «Газ-Сервис» оказывает финансовую поддержку администрациям городских округов и муниципальных районов, Федерации профсоюзов РБ в проведении социально значимых мероприятий: конкурсов, фестивалей, слётов, конференций, праздников. Также оказывается финансовая поддержка профильным учебным заведениям. Общество принимает активное участие в реализации масштабного социального проекта ОАО «Газ-пром» «Программа газификации регионов России», а также в реализации программы Министерства сельского хозяйства Республики Башкортостан «Социальное развитие села до 2012 года». ОАО «Газ-Сервис» оказывает благотворительную помощь

Республиканской и городской клинической больницы им. Куватова, городской клинической больницы №5, добровольному спортивному обществу «Спартак» и детско-юношескому клубу военно-парашютного спорта Октябрьского района г. Уфы.

Ветераны войны и труда предприятия никогда не остаются без внимания, им помогают материально, по случаю Дня Победы и Дня пожилых людей проводятся встречи с трудовым коллективом. Помогает компания и сотрудникам, взявшим на воспитание детей из детских домов и приютов. ОАО «Газ-Сервис» взял шефство над детским домом г. Куертау.

Деятельность ОАО «Газ-Сервис» осуществляется в соответствии с требованиями природоохранного законодательства, общепринятыми международными принципами. Общество постоянно ведет работу по пропаганде безопасного пользования газом, особое место здесь занимает использование средств массовой информации – печати, телевидения и радио. ОАО «Газ-Сервис» выпускает корпоративную газету, в которой отражается многогранная деятельность предприятия – производство, строительство газовых сетей, решение социальных вопросов, развитие художественной самодеятельности, физической культуры и спорта среди работников.





## ОАО НПФ «ГЕОФИЗИКА»



### Профиль деятельности:

научно-исследовательская, опытно-конструкторская, проектная деятельность, производство и применение аппаратно-промышленных комплексов, новых технологий и способов получения информации в области геофизики и нефтегазодобычи.

### Количество сотрудников:

571 человек

### Генеральный директор

Исхаков

Ильдар Ахмадуллович

### Член ТПП РБ.

### Адрес предприятия:

450005, Россия, г. Уфа,

ул. 8 Марта, 12

Телефоны:

(347) 228-81-73, 228-64-14,

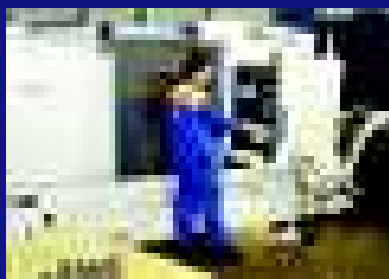
факсы: 252-06-94, 228-64-14.

### Электронный адрес:

firma@npf-geofizika.ru

### Сайт в Интернете:

www.npf-geofizika.ru



Первичная профсоюзная организация была образована 1 октября 1970 года на базе ВНИИНПГ. На ОАО НПФ «Геофизика» разработана и действует система по обеспечению безопасных условий труда. В стандартах организации, разработанных в 2003–2007 гг. в соответствии с требованиями международных стандартов ISO серии 9000, изложены требования международного стандарта КСО-2008 «Социальная ответственность организации». Коллективный договор между трудовым коллективом и администрацией ОАО НПФ «Геофизика» заключается на конференциях трудового коллектива. Информация о финансово-хозяйственной деятельности фирмы доводится до сведения сотрудников не реже двух раз в год.

Расходы предприятия на социальные нужды составили: в 2007 г. – 6 633 тыс. руб., в 2008 г. – 8 520 тыс. руб., в 2009 г. (план) – 6 050 тыс. руб.

На предприятии действует две системы оплаты труда: сдельно-премиальная (для рабочих) и повременно-премиальная (для служащих, водителей и МОП). В соответствии с принятым на предприятии коллективным договором существует несколько видов положений о выплате премий (в том числе по итогам работы за год).



Из фонда прибыли осуществляется оплата части стоимости путевок в оздоровительные лагеря для детей сотрудников, часть прибыли выделяется на приобретение или частичное возмещение сотрудникам стоимости санаторно-курортных путевок. Работнику, отработавшему в фирме свыше 5 лет, при выходе на пенсию выплачивается единовременное пособие.

Особое внимание уделяется представителям старшего поколения – пенсионерам и ветеранам. Единовременная помощь оказывается участникам Великой Отечественной войны и лицам, приравненным к ним, – ко Дню Победы, неработающим ветеранам труда фирмы – ко Дню Пожилых людей, неработающим пенсионерам, состоящим на учете в Совете Ветеранов Общества, – к юбилею. Единовременное пособие

### ДИНАМИКА РОСТА ЗАТРАТ НА МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Год	Кол. сотр., чел.	Сумма затрат на мероприятия по ОТ, тыс. руб.	В том числе на 1 работника
2005	590	789	1,33
2006	629	946	1,50
2007	536	942	1,76
2008	589	1235	2,097







выплачивается семье умершего работника фирмы (филиала) и неработающего пенсионера ОАО НПФ «Геофизика».

На предприятии наблюдается положительная динамика роста затрат на мероприятия по охране труда (см. табл.). Технологические процессы на предприятии соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда и имеют сертификаты соответствия. Вся продукция предприятия сертифицирована. Использование новейших достижений техники, современного оборудования, нормативной документации по охране труда, создание службы по охране труда, производственный контроль способствуют решению проблем безопасности технологических процессов.

Работники, деятельность которых связана с вредными условиями труда, бесплатно получают молоко и другие равноценные пищевые продукты, для выполнения работ в особых температурных условиях или связанных с загрязнением бесплатно выдаются специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства.

В соответствии с действующим законодательством администрация фирмы за счет собственных средств обеспечивает проведение предварительных периодических медицинских осмотров,

обязательных психиатрических освидетельствований сотрудников. Со дня образования факты выявления профессиональных заболеваний отсутствуют, работникам фирмы с общими заболеваниями администрация частично оплачивает санаторно-курортное лечение. В целях оздоровления сотрудников оборудован спортивный зал.

ОАО НПФ «Геофизика» ежегодно заключает договоры на организацию и проведение производственных и преддипломных практик студентов с ведущими вузами республики. Выпускники, показавшие при прохождении практики высокий уровень знаний, получают приглашение на работу.

При фирме создан Учебно-научный центр «Геофизика», где проходят обучение и повышение квалификации по ведущим научным направлениям отрасли не только сотрудники фирмы, но и специалисты из других регионов страны. Также имеется своя отраслевая аспирантура, где без отрыва от производства обучаются специалисты фирмы. После защиты диссертации и присуждения научной степени фирма гарантирует научному сотруднику карьерный рост и ежемесячное вознаграждение за научную степень.

В своей инвестиционной политике, направленной на дальнейшее развитие

предприятия, ОАО НПФ «Геофизика» ориентируется на вложение собственных средств в обновление технологических процессов разработки и производства геофизической техники, улучшение условий труда своих сотрудников. Так, в ближайшее время предполагается направить 15 млн. руб. на покупку технологической линии производства и монтажа печатных плат. Это обеспечит значительное повышение качества и конкурентоспособности выпускаемой продукции, а следовательно и доходов предприятия, что, в свою очередь, позволит увеличить суммарные расходы на социальные нужды, оплату труда и социальный пакет работникам предприятия. Политика предприятия в области инновационной деятельности направлена на создание конкурентоспособных наукоемких импортозамещающих технологий и аппаратуры геофизических исследований скважин (ГИС), мониторинг, контроль и управление работой действующих нефтегазовых скважин. Это позволит увеличить долю продукции фирмы на российском рынке разработчиков и производителей и, в конечном итоге, окажет существенное влияние на степень социальной ответственности, бизнес-активности и реализацию социальных программ предприятия.



## ФГУП УАП «ГИДРАВЛИКА»

ГИДРАВЛИКА  GIDRAVLIKA

**Профиль деятельности:**  
машиностроение.

**Миссия компании:**  
производство вспомогательных газотурбинных силовых установок, гибких трубопроводов, фильтров и агрегатов.

**Генеральный директор**  
Новиков Виктор Алексеевич

**Член ТПП РБ и других значимых общественных организаций:**  
«Союз Машиностроителей РФ», «АССАД».

**Адрес предприятия:**  
450001, г. Уфа, ул. Володарского, 2  
**Телефон** (347)223-29-00,  
**факс** 282-04-19.  
**Электронный адрес:**  
info@gidravlika-ufa.ru  
**Сайт в Интернете:**  
www.gidravlika-ufa.ru



Основной отраслью применения продукции ФГУП «УАП «Гидравлика» является авиационная и космическая промышленность. Важным направлением развития предприятия в соответствии с основными положениями ССЭР РБ до 2020 г. является освоение новых технологий и выпуск изделий, отвечающих самым современным требованиям. Наряду с традиционными рынками сбыта своей продукции ФГУП «УАП «Гидравлика» осваивает новые.

ФГУП УАП «Гидравлика» в полном объеме соблюдает нормы действующего законодательства РФ, работает согласно коллективному договору, Федеральному отраслевому соглашению по авиационной промышленности на 2008–2010 годы, Генеральному соглашению между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2008–2010 годы.

Представителем работников предприятия в социальном партнерстве является первичная профсоюзная организация. Она ведет свою историю с февраля 1942 г, когда был избран первый состав профсоюзного комитета филиала Ржевского завода № 307 – родоначальника предприятия «Гидравлика».

В коллективном договоре предприятия отражены условия и оплата труда, гарантии занятости и охраны труда, льготы и компенсации, вопросы отдыха и оздоровления работников и их детей.

Жизнь и деятельность предприятия освещаются в многотиражной газете «Вестник «Гидравлики», по радиоузелу предприятия, на информационных стендах, имеющихся во всех подразделениях.

Для обеспечения полноценного отдыха и оздоровления работников и их детей сохранены и действуют объекты социально-бытовой сферы: Дошкольное Образовательное Учреждение № 132 на 115 мест, одно из лучших в Советском районе г. Уфы; база отдыха «Орбита», расположенная в живописном месте у поселка Зинино, где ежегодно проводят отпуска 700–800 работников с семьями по льготным путевкам; детский центр «Алые паруса», где в период школьных каникул отдыхают до 270 детей заводчан с оплатой путевок в размере 15 % от полной стоимости; общежитие на 344 места, признанное в 2008 году лучшим рабочим общежитием на

республиканском смотре-конкурсе; комбинат питания, который обеспечивает тружеников горячими обедами, причем каждому работнику выдаются талоны на обед из расчета 15 руб. в день; спортивный комплекс «Гидравлика», на базе которого занимаются спортсмены из пяти спортивных школ; охотничье хозяйство «Питяково» площадью угодий 14,3 тыс. га.

Наличие социальных объектов позволяет организовывать и проводить на хорошем уровне культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия: профессиональный праздник «День Авиации», «Проводы зимы», спартакиады по 7 видам спорта, молодежные заезды на базу отдыха и др.



Средняя заработная плата за 1-е полугодие 2009 г. выросла по сравнению с 2008 г. на 4,8 %. Соотношение в оплате труда 10 % работников с наиболее низкой заработной платой и 10 % с самой высокой заработной платой составило 1:5,8.

С целью усиления социальной поддержки работников предприятие с января 2008 г. заключает Договоры страхования от травм и несчастных случаев, за этот период страховые возмещения получили 320 человек на общую сумму 2057,16 тыс. руб.

Предприятие оказывает материальную помощь нуждающимся работникам и ветеранам. С начала 2009 года помощь получили 740 человек. Кроме того, неработающим ветеранам предоставляются льготные путевки на отдых и лечение, оказывается содействие в решении бытовых вопросов. Каждый неработающий пенсионер получает от предприятия подарок к юбилейной дате, а участники Великой Отечественной войны – солидный продуктовый набор ко Дню Победы.

На предприятии трудятся представители 9-ти трудовых династий с общим стажем работы 2424 года. Самая мно-





гочисленная – династия Елистратовых–Столяровых, чей трудовой стаж на «Гидравлика» превысил 520 лет.

Соглашение по охране труда на 2009 год включает 87 мероприятий на сумму 8174,3 тыс. руб., что превышает цифру прошлого года на 16,1 %. Мероприятия Соглашения предусматривают улучшение условий труда 1883 работников, в т.ч. 906 женщин.

За условия труда, отклоняющиеся от нормальных, предусмотрено увеличение тарифных ставок для рабочих и установление доплат к окладам РСС. Сотрудникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляются дополнительные отпуска в соответствии с действующим законодательством.

Медицинское обслуживание работников проводится на базе здравпункта предприятия, в штат которого входят массажист, гинеколог, стоматолог, опытные фельдшеры. За счет собственных средств предприятия осуществляются обязательные периодические и внеочередные медицинские осмотры работников, ежегодные медицинские осмотры женщин, а также всех работающих на участках с вредными и опасными условиями труда.

Для работников, занятых на работах с воздействием вибрации, дважды в год проводится сезонная витаминизация, массаж, выделяются абонементы в бассейн. Охвачены витаминизацией и работницы гальванического и малярно-



го участков цеха гальванопокрытий, а также работающие женщины начиная с 12-недельного срока беременности.

В 2008 г. на охрану труда затрачено 44,2 млн. руб., в том числе на одного работающего освоено средств на охрану труда в сумме 11954 руб. По «Соглашению на проведение мероприятий по охране труда на 2008 г.» выполнено 59 мероприятий с суммой затраченных средств более 7 млн. рублей.

На предприятии разработана и действует система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, в 2008 году на эти цели израсходовано 1208,0 тыс. руб.

В целях подготовки молодых рабочих и специалистов, а также проведения производственной практики, стажировки преподавателей, развития материально-технической базы учреждений профессионального и высшего технического образования предприятие заключает договоры о сотрудничестве с УГАТУ, УАТ.

На ФГУП УАП «Гидравлика» принято и действует «Положение об оплате труда молодых специалистов, работающих на инженерных должностях, и линейных руководителей в период адаптации», в соответствии с которым молодым сотрудникам устанавливаются повышающие коэффициенты к должностному окладу, выплачивается ежемесячная доплата в размере 3000 рублей для компенсации съема жилья. В 2008 году на эти цели израсходовано 2208,2 тыс. руб., в текущем году затраты достигнут 2850,4 тыс. руб.

В соответствии с принятой предприятием политикой, направленной на омоложение и оздоровление коллектива, в 1-м полугодии 2009 года средний возраст работников составил 45,5 года, что на 6 лет меньше, чем в 2006 году. Омоложение коллектива проводится с обеспечением преемственности поколений,

передачи наработанного опыта от ветеранов труда молодому поколению, с сохранением требуемой квалификации.

В Бизнес-план предприятия начиная с 2001 года включается финансирование мероприятий Совета ветеранов войны и труда. В 2007 г. затраты составили 230,0 тыс. руб., в 2008 г. – 277,78 тыс. руб. На текущий год запланированы расходы в 299,51 тыс. руб. Все средства выделяются своевременно и в полном объеме.



Предприятие выделяет значительные средства на благотворительность, в том числе на проведение конкурсов профмастерства, спортивных соревнований, научно-технических конференций, на развитие материально-технической базы УГАТУ, общественной организации инвалидов Союз «Чернобыль» России, на восстановление храмов и т.д. В 2007 г. расходы предприятия на благотворительность составили 2111,5 тыс. руб., в 2008 г. – 250,0 тыс. руб., с начала текущего года – 272,7 тыс. руб.

Внедрение новых технологий предполагает переход на качественно новый уровень энергосбережения, рационального использования материалов и производительности труда. Повышение культуры производства, несомненно, повлечет за собой улучшение условий труда работающих, наряду с этим планируется дальнейшее развитие социальной инфраструктуры предприятия.



## ОАО «КАУСТИК»



**Профиль деятельности:**  
производство продукции химического назначения.

**Миссия компании:**  
повышение экономической эффективности, увеличение доли инновационной продукции, реализация масштабных и эффективных инвестиционных проектов.

**Количество сотрудников:**  
6068 человек.

**Генеральный директор**  
Ан Ен Док

Член ТПП РБ и РФ, Российского союза предприятий и организаций химического комплекса, Ассоциации производителей кабельных пластиков «Электрокабель», Ассоциации «Русхлор».

**Адрес предприятия:**  
453110, г. Стерлитамак,  
ул. Техническая, 32  
Телефон (3473) 29-21-36,  
факс 29-07-28  
Электронный адрес: [pressa@kaus.ru](mailto:pressa@kaus.ru),  
[info@kaus.ru](mailto:info@kaus.ru)  
Сайт в Интернете: [www.kaus.ru/](http://www.kaus.ru/)



Стерлитамакское акционерное общество «Каустик» - успешное предприятие в составе холдинга «Башкирская химия», специализирующееся на выпуске химической продукции. Более сорока пяти лет предприятие выпускает соду каустическую, доля которой в общем объеме производства в России достигает 20 процентов, поливинилхлорид – до 29 процентов, кабельных пластиков – значительную часть, эпихлоргидрин – более 55 процентов.

В своей деятельности администрация предприятия руководствуется действующим Законодательством РФ, утвержденными нормативами и законодательными актами. В мае 2006 года Стерлитамакским ОАО «Каустик» получен сертификат соответствия требованиям ГОСТ Р ИСО 9001:2001. В марте 2008 года ОАО «Каустик» получен экологический сертификат соответствия международному стандарту ISO 14001:2004. В ОАО «Каустик» принята Политика в области промышленной безопасности и охраны окружающей среды. На предприятии разработана и внедрена Система управления промышленной безопасностью и охраной труда. В рамках коллективного договора ежегодно заключается Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией.

Динамика затрат на мероприятия по охране труда такова:

2007 год – **225 317 300** рублей (в т.ч. на одного работника 32 640 рублей)

2008 год – **242 046 000** рублей (в т.ч. на одного работника 38 075 рублей).

В 1 полугодии 2009 года затраты на выполнение мероприятий по охране труда составили 884,407 тысяч рублей.

Среди действующих социальных объектов предприятия: профилакторий «Ольховка» на 160 мест, стадион, мото-клуб «Каустик», лыжная база, комбинат питания, в составе которого три рабочих столовых, оснащенных современным оборудованием и др. Всего на финансирование объектов социального назначения предприятием затрачено:

в 2007 году – **52 757,0** тысяч рублей,  
в 2008 году – **52 708,6** тысяч рублей.

По плану 2009 года эта сумма составит **55 826,0** тысяч рублей.

Профсоюзная организация сформирована в ОАО «Каустик» в 1957 году, еще в период строительства завода, задолго до ввода в эксплуатацию основных производств. В течение всего времени существует практика заключения коллективных договоров, с отчетностью по их выполнению раз в полгода.

Приоритетным направлением социальной политики предприятия является материальная и моральная поддержка работников и ветеранов. Забота о Человеке труда, с точки зрения морали и этики – это традиция, сложившаяся за десятилетия деятельности химического комплекса «Каустик». Это благодарность и дань уважения тем, кто строил завод, не считаясь с трудностями. Сегодняшняя молодежь, будь то рабочий или топ-менеджер, воспитывается на примерах сорокапятилетней истории предприятия, опираясь не опыт своих предшественников, на общечеловечес-



ких ценностях и уважительном отношении к ветеранам, сформированными не одним поколением химиков Стерлитмакского «Каустика».

С 2003 года, в ОАО «Каустик» действует система негосударственного пенсионного обеспечения. ОАО «Каустик» выступило учредителем НПФ «Промрегион», который в настоящее время занимает 40 место среди аналогичных фондов России. Более 1030 работников, ушедших на заслуженный отдых, получают ежемесячные дифференцированные выплаты из средств фонда, размер которых достигает 1500 рублей. Все 3100 неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию из ОАО «Каустик» получают дополнительно ежеквартальную помощь.

Повышение квалификации персонала остается главным критерием успеха всей производственно-коммерческой деятельности предприятия.

В 2006 году подписано соглашение о сотрудничестве с Уфимским государственным нефтяным техническим университетом. По итогам двух городских альтернативных олимпиад по физике и химии в специализированные группы отобраны студенты (51 человек), которые после окончания учебы получают распределение на предприятия компании. ОАО «Каустик» финансирует обучение студентов, выплачивает стипендии, размер которых в зависимости от успеваемости колеблется от 1500 до 5000 рублей. В 2008 году из прибыли



предприятия на подготовку кадров выделено 22,092 млн. руб., в том числе на оплату обучения студентов – 6,33 млн. руб., из них – 2,3 млн. на выплату стипендий. В 2009 году на обучение персонала запланировано израсходовать 25,81 млн. руб., на оплату обучения студентов – 7,9 млн. руб. В 2008 году на подготовку кадров выделено 22,092 млн. руб.

Политика в области оплаты труда строится на основе тарифной системы с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, специальной системы премирования за создание или освоение новой техники, изобретательство, экономию ресурсов и др.

Соотношение в уровнях оплаты труда 10 процентов работников с наиболее низкой зарплатой и 10 процентов с самой

высокой составляет 1:5,7 при установленном отраслевым соглашением и коллективным договором соотношении 1: 6.

В 2008 году на медицинское страхование работников затрачено 11,9 млн. руб., в санаторий-профилакторий «Ольховка» ежегодно в среднем проходит оздоровление до 250 работников предприятия, и столько же путевок выделяется неработающим пенсионерам. Не меньшее количество путевок в год выделяется работникам для получения санаторно-курортного лечения в других санаториях. В детских оздоровительных лагерях и санаториях отдохнуло в 2009 году порядка 500 детей работников предприятия.

ОАО «Каустик» выделяет средства на благотворительную деятельность, за период 2006–2008 гг. эти выплаты составляют в среднем порядка 10 млн. руб. ежегодно.

В 2009 году завершается реализация крупномасштабного проекта по увеличению мощностей комплекса ВХ-ПВХ до 200 тысяч тонн в год. Объем инвестиций на период 2008–2009 гг. составил 2,3 миллиарда рублей.

В конце 2008 года завершен экологически уникальный проект «Кислота - отходы», на реализацию которого затрачено 42,36 млн. рублей. Затраты на мероприятия природоохранного характера в течение 2008 года составили 106,58 млн. рублей.

С апреля 1965 года у предприятия имеется зарегистрированный печатный орган – еженедельная газета «Химик». Передачи заводского радио, вещание которого осуществляется 2 дня в неделю, имеют постоянную аудиторию и пользуются огромной популярностью.





## ОАО «КРАСНЫЙ ПРОЛЕТАРИЙ»

### Профиль деятельности:

проектирование, производство, поставка и послепродажное обслуживание нефтепромыслового, бурового, геологоразведочного оборудования и ТНП.

### Миссия предприятия:

разработка и создание современного конкурентоспособного нефтепромыслового оборудования.

### Количество сотрудников:

556 человек

### Генеральный директор

Шарипов Ильгиз Кадырович

### Член ТПП РБ и других

общественных организаций.

### Адрес предприятия:

453130, Республика Башкортостан, г. Стерлитамак, Стерлибашевский тракт, 29  
Телефон/факс (3473) 25-29-86.

### Электронный адрес:

motor@str.bashnet.ru

**Сайт в Интернете:** [www.krpr.ru](http://www.krpr.ru)  
[www.redprol.ru](http://www.redprol.ru)



ОАО «Красный пролетарий» широко известно в России и за рубежом как предприятие, выпускающее высококачественное нефтепромысловое оборудование, а также нестандартное оборудование, применяемое в различных областях промышленности. Профсоюзная организация действует со дня основания завода в сентябре 1941 г. На предприятии выпускается газета «Экологический вестник», оформлены и постоянно обновляются «Доска почета», стенды с фотографиями выпускаемой продукции, по охране труда, а также освещающие профсоюзную жизнь коллектива. На заводе имеется музей.

На ОАО «Красный пролетарий» разработано и утверждено единое Положение об оплате труда, предусмотрена индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Работники предприятия являются участниками программы софинансирования пенсионных накоплений.

Социальный пакет, предоставляемый работникам предприятия, включает: бесплатную перевозку к месту работы и обратно служебными автобусами, бесплатные обеды, оказание материальной помощи, премирование за многолетний труд в честь юбилеев, помощь родителям, имеющим на иждивении трех и более детей, инвалидам. Единовременная помощь выделяется сотрудникам, вернувшимся на завод после службы в вооруженных силах, вступающим в брак, при уходе на пенсию. Завод бесплатно арендует пахотные земли для посадки картофеля и обеспечивает сотрудников транспортом на время прополки, обработки и уборки; дважды в неделю выделяет транспорт и оплачивает 50% стоимости проезда до садоводческого товарищества предприятия. Детям заводчан выделяются путевки в ДОЛ «Огонек» за 10% стоимости.

Работающие обеспечиваются спецодеждой. В целях профилактики заболеваний работают спортивно-оздоровительный центр «Радуга», физиотерапевтический кабинет, здравпункт, две оздоровительные сауны, проводятся ежегодные медицинские обследования работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, периодические медицинские осмотры. Работникам предоставляются путевки на санаторно-курортное лечение за 10—30% стоимости, билеты в театры и концертные залы города за 50% стоимости.



На ОАО «Красный пролетарий» ведется постоянная работа по сохранению рабочих мест в условиях кризиса. Программой кадрового обеспечения предусмотрены мероприятия по закреплению молодых специалистов: обучение за счет средств предприятия, целевая подготовка, льготы при приобретении жилья по ипотеке и др. С целью закрепления высококвалифицированных кадров и стимулирования работников к повышению квалификации проводится конкурс на звание «Мастер — золотые руки», конкурсы профессионального мастерства.

Для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий завод арендует бассейн и спортзал. Заводчане участвуют в соревнованиях по футболу, настольному теннису, шахматам и шашкам, бильярду.

Всем категориям пенсионеров выделяется материальная помощь в праздничные дни, на юбилейные даты, предоставляется бесплатная подписка на газеты и журналы, льготные путевки в оздоровительный лагерь для их внуков.

Предприятие оказывает шефскую помощь детскому саду, школе и детскому дому.





# ОАО «НЕФТЕКАМСКАЯ КОЖГАЛАНТЕРЕЙНАЯ ФАБРИКА»

**Профиль деятельности:**  
производство кожгалантерейных изделий.

**Количество сотрудников:**  
114 человек

**Генеральный директор**  
Ахметшина Галина Васильевна

**Член ТПП РБ.**

**Адрес предприятия:**  
452680, Республика Башкортостан,  
г. Нефтекамск, ул. Ленина, 46  
*Телефон / факс (34783) 4-49-01.*

**Электронный адрес:**  
nkgf@pochta.ru  
**Сайт в Интернете:** www.nsumka.ru

ОАО «Нефтекамская кожгалантерейная фабрика» – динамично развивающееся предприятие, выпускающее более 200 моделей кожгалантерейных изделий. Благодаря современному дизайну, высокому качеству и доступным ценам продукция пользуется стабильным спросом не только в республике, но и за ее пределами.

Проявляя заботу о сотрудниках, руководство предприятия обеспечивает безопасные условия труда, осуществляет мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

Профсоюзная организация, созданная в 1991 году, работает в тесном контакте с Республиканской организацией Российского профессионального союза работников текстильной и легкой промышленности.

Суммарные расходы предприятия на социальные нужды составили в 2008 г. 339,5 тыс. рублей.

На предприятии существует две системы оплаты труда: сдельно-премиальная и повременно-премиальная. Коллективным договором предусмотрено соблюдение соотношения в уровнях оплаты труда: 10 процентов работников с наиболее низкой заработной платой и 10 процентов самой высокой – не более чем 1:6.

На предприятии предоставляется полный социальный пакет, единый для всех категорий персонала: оплата по листам нетрудоспособности, предоставление оплачиваемых ежегодных и дополнительных отпусков, пенсионное страхование.

С целью улучшения благосостояния работников предприятия принимаются меры по повышению уровня оплаты труда – индексация заработной платы с учетом роста цен на потребительские товары и услуги. Неработающим ветеранам выделяется материальная помощь к праздникам и юбилейным датам.

На ОАО «НКГФ» постоянно ведется работа по профилактике производственного травматизма, несчастных случаев на предприятии не зафиксировано.

Большое внимание уделяется работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда,

им предоставляются льготы и компенсации: льготная пенсия по списку № 2, дополнительные оплачиваемые отпуска от 6 до 12 рабочих дней, доплаты к тарифной ставке, окладу в размере 15%, выдача молока или других равноценных продуктов.

В ОАО «НКГФ» проводятся обязательные предварительные и периодические медосмотры за счет средств предприятия, выделяются денежные средства для оснащения оборудованием здравпункта, приобретения лекарств. Работникам предприятия предоставляются путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям с частичной компенсацией их стоимости.

Администрация фабрики проводит мероприятия по поддержанию массовой физкультуры и спорта, вовлечению сотрудников предприятия в движение за здоровый образ жизни: на территории предприятия запрещено курение, для желающих приобретаются абонементы на посещение бассейна, зимой устраиваются лыжные прогулки.

На предприятии проводится профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям, а при необходимости – в образовательных учреждениях. Оплата труда учеников при обучении рабочим профессиям производится сдельно и составляет: за первый месяц обучения – 75%, за второй – 60% от тарифной ставки первого разряда соответствующей профессии.

ОАО «НКГФ» оказывает материальную помощь ветеранам войны и труда – бывшим работникам предприятия к праздникам и юбилейным датам, подшефному детскому саду, а также благотворительную помощь детским спортивным организациям города и т.д.

Основной инвестиционной политикой предприятия является модернизация технологического оборудования.



## ОАО «НЕФТЕКАМСКИЙ АВТОЗАВОД» («НЕФАЗ»)



### Миссия компании:

Нефтекамский автозавод – это лучшие в России большегрузные самосвалы, комфортабельные автобусы, широкая гамма топливотранспортных перевозчиков.

**Количество сотрудников:**  
9218 человек.

**Генеральный директор**  
**Маликов Раиф Салихович**

**Член ТПП РБ.**

### Адрес предприятия:

452680, РБ, г. Нефтекамск,  
Янаульское шоссе, 3  
Телефон (34783) 2-04-80,  
факс 2-32-16.  
Электронный адрес: nefaz@nefaz.ru  
Сайт в Интернете: www.nefaz.ru



Деятельность администрации ОАО «НЕФАЗ» строится в соответствии с Уставом предприятия, коллективным договором и в рамках действующего законодательства РФ и РБ.

Система менеджмента качества ОАО «Нефтекамский автозавод» соответствует стандарту ИСО 9001:2000 в отношении проектирования, разработки, производства и обслуживания автомобилей-самосвалов, автобусов, автоцистерн, прицепов-цистерн, полуприцепов-цистерн, прицепов и полуприцепов, тележек подкатных и гидроцилиндров, обслуживания автотранспортных средств и запасных частей к ним (Сертификат № 08.571.026 от 03.11.2008 г.)

Профсоюзный комитет на заводе существует с 1976 года. Главный документ, регламентирующий отношения между работодателем – администрацией ОАО «НЕФАЗ» и трудовым коллективом, – коллективный договор. Коллективный договор заключается сроком на 2 года в целях обеспечения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности предприятия. Стороны договариваются о взаимных обязательствах – о заинтересованности в совместной деятельности, о взаимной ответственности за производственно-экономические результаты и о том, как на основе этих результатов обеспечить рост благосостояния работников и уровня их социальной защищенности.

Несмотря на тяжелейший момент в IV квартале 2008 года Коллективный договор ОАО «НЕФАЗ» был выполнен в полном объеме и по некоторым пунктам даже перевыполнен.

За два года общая сумма социального пакета составила более 412 млн. рублей. В расчете на одного работника

в 2008 году этот пакет составил 16826 рублей.

В соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан «О дополнительных мерах по реализации в Республике Башкортостан приоритетного национального проекта «Доступное и комфортное жилье – гражданам России» действует Положение о порядке участия работников завода в данном проекте. В соответствии с этой Программой в 2007–2008 годах 96 работникам предприятия выделены безвозмездные субсидии на приобретение жилья на общую сумму 29 млн. 298 тыс. рублей.

Большое внимание уделяется организации летнего отдыха детей работников завода в оздоровительном лагере «Бригантина». Ежегодно в лагере отдыхают более 500 ребятишек, при этом родительский взнос не превышает 10 % от стоимости путевки.

На предприятии своевременно проводятся периодические медицинские осмотры работников, занятых на производстве с вредными условиями труда, а также целевые медосмотры женщин – работниц завода. Ежегодно более трех тысяч человек проходят флюорографическое обследование. За два года 6900 человек прошли противорецидивное лечение, а также лечение заболеваний, выявленных в ходе медосмотра. Был организован медицинский осмотр работников с приглашением на завод специалистов из республиканских медицинских учреждений. На санаторно-курортное лечение заводом приобретено и выдано работникам 320 путевок в 2007 году и 426 путевок в 2008 году. С целью профилактики заболеваний и обеспечения лечения работников завод предусматривает дальнейшее финансирование





медико-санитарной части предприятия и расширение предоставляемых услуг.

Общественная жизнь заводчан богата традициями. В 1976 году состоялся первый концерт художественной самодеятельности, подготовленный заводчанами ко Дню Победы, 20 декабря 1976 года – первая выставка декоративно-прикладного искусства заводчан. С 1979 г. на заводе издается многотиражная газета, подписка на нее и доставка газет заводчанам осуществляется за счет средств предприятия. Большая роль в деле информирования коллектива отводится наглядной агитации в подразделениях.

На ОАО «НЕФАЗ» применяется так называемый вертикальный метод проведения информационной политики: проводятся еженедельные расширенные итоговые совещания у генерального директора, на которых присутствуют все руководители и главные специалисты завода, затем совещания у директоров по функции, у начальников подразделений. Еженедельно собираются для обсуждения текущих проблем председатели и члены цехкомов, профсоюзные работники, которые затем проводят оперативки в подразделениях.

Таким образом вся необходимая информация производственного, экономического, социального характера доводится до каждого работника.

Гибкая, целенаправленная кадровая политика – один из важнейших факторов успеха предприятия. Правление Общества признает, что решение стоящих перед ним задач целиком и полностью зависит от его работников, именно они ежедневно создают ценности, определяющие благополучие Общества, его акционеров и самих работников, а также наших партнеров.

Основная цель кадровой политики – определение путей и направлений обеспечения предприятия персоналом, способным реализовать цели и задачи ОАО «НЕФАЗ», – достигается за счет решения следующих задач:

- приведение численности и профессионального состава персонала в соответствие с потребностями производства;
- улучшение качественного состава рабочих кадров, специалистов и руководителей акционерного общества и создание условий, обеспечивающих рост профессионализма и компетенции персонала;
- предоставление сотрудникам воз-

можности обучения и повышения квалификации;

- социальная защита работников;
- развитие системы мотивации персонала, которая позволяет каждому сотруднику рассчитывать на карьерный рост и вознаграждение, соответствующие его профессиональному уровню и личному вкладу в дело Общества.

Средний возраст работающих – 38 лет.

В 2008 году всеми видами обучения были охвачены 2 565 человек, в том числе 1 891 рабочий и 674 РСиС.

674 руководителя и специалиста прошли обучение на различных заводских курсах, а также в учебных центрах, институтах повышения квалификации городов Набережные Челны, Казань, Уфа, Москва, Санкт-Петербург, Екатеринбург, Нижний Новгород, Одинцово.

По заочной форме в высших учебных заведениях обучаются 554 работника завода, в средних профессиональных заведениях – 199 человек. 618 выпускников учебных заведений Нефтекамска (ПУ-138, ПЛ-27, ПЛ-59, ПЛ-146, Нефтекамского машиностроительного техникума, Нефтекамского нефтяного колледжа), а также 8 молодых специалистов, окончивших вузы, приняты на завод.

В целях выявления и распространения передового опыта, повышения эффективности производства, внедрения в производство новых приемов и методов труда, повышения престижа высококвалифицированного труда работников завода, а также уровня профессиональной подготовки молодых рабочих ежегодно проводится конкурс «Лучший по профессии», приуроченный ко Дню машиностроителя.

Ветеранам Великой Отечественной войны ежемесячно выплачивается по 2 тысячи рублей плюс единовременная помощь ко Дню пожилых людей и Дню Победы. Всем неработающим пенсионерам завода и труженикам тыла ежегодно оказывается единовременная помощь ко Дню пожилых людей. Неработающим пенсионерам, отмечающим круглые даты, вручается ценный подарок с приглашением в заводской музей истории. Оказывается постоянная материальная помощь Дому престарелых и инвалидов, Обществу слепых, детским дошкольным учреждениям, общеобразовательным школам города, филиалам БГУ, УГАТУ.

#### ДИНАМИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ЗАВОДА за 2007—2008 гг.

Виды обучения	2007 г.	2008г.
Профессиональное обучение рабочих (подготовка и повышение квалификации), чел.	1 710	1891
Повышение квалификации руководителей и специалистов, чел.	598	674
Всего	2 308	2565



## МООО «НЕФТЕАВТОМАТИКА»

### Профиль деятельности:

создание комплексных автоматизированных и информационных систем, систем измерения поставки нефтегазового оборудования. Головная организация метрологической службы нефтяной отрасли России.

### Миссия компании:

разрабатывать и внедрять современные технологии, поставлять надежное оборудование и комплексные услуги в области промышленной автоматизации, способствуя тем самым получению прибыли, необходимой для роста предприятия, и предоставлению сотрудникам компании возможности по развитию профессионального потенциала.

**Генеральный директор**  
**Иванов Александр Петрович**

**Член Союза нефтегазового оборудования.**

### Адрес предприятия:

Россия, 450005, г. Уфа, ул. 50-летия Октября, 24  
Телефон (347) 228-44-36,  
факс 228-44-11.

### Электронный адрес:

nefteavtomatika@nefteavtomatika.ru

### Сайт в Интернете:

www.nefteavtomatika.ru



В последние десятилетия компания «Нефтеавтоматика» все больше внимания уделяет социальной ответственности своего бизнеса. Социально ответственный бизнес стал фактором успешности функционирования предприятия. Соблюдая основополагающие принципы и права в сфере труда, другие трудовые нормы, трудовое законодательство Российской Федерации, компания ставит перед собой высокие социальные ориентиры.

Руководство организации считает, что одним из важнейших социально-экономических факторов развития современной компании является создание безопасных условий труда работающим, снижение уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний. В системе управления организацией имеется документальная процедура (стандарты, инструкции) по охране труда и созданию безопасных условий труда. В структуре предприятия существует отдел по охране труда, экологии и лицензированию, который обеспечивает соблюдение сотрудниками условий охраны труда и производственной среды.

поддержка творчества, массовой физкультуры и спорта.

Заключаемый между администрацией и профсоюзной организацией коллективный договор значительно расширяет социальные льготы и гарантии работникам, предусмотренные Трудовым кодексом и законодательством Российской Федерации. Коллективный договор является основным документом, который регулирует социально-трудовые и экономические отношения между работодателем и работниками ОАО «Нефтеавтоматика».

Коллективный договор заключается в целях обеспечения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации, направлен на обеспечение стабильности и эффективности. Договор учитывает вопросы оплаты труда работников, повышения квалификации, условий охраны труда, безопасности и здоровья, предусматривает социальные льготы и гарантии.

Принципы, формы и системы оплаты труда устанавливаются на основе Положения о системе оплаты труда работ-

### ДИНАМИКА ФИНАНСИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ ЗА 2004–2008 гг.

Наименование статей	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
<b>Итого расходов</b>	<b>5679,0</b>	<b>4505,0</b>	<b>2486,0</b>	<b>2288,0</b>
1. Средства, направляемые на материальное поощрение работников (премии, мат. помощь)	1823,0	1807,0	1059,	1080,0
2. Средства, направляемые на финансирование мероприятий социального характера (мат. помощь пенсионерам, организация Дня Победы, Дня пожилых людей и др. выплаты социального характера)	1903,0	1215,0	1065,0	1088,0
3. Содержание объектов социально-культурной сферы	383,0	115,0	51,0	0,0
4. Прочие расходы (благотворительность, культурно-массовые мероприятия, др. расходы)	1570,0	1368,0	311,0	120,0

С 2000 года в ОАО «Нефтеавтоматика» действует профсоюзная организация, функциями которой являются обеспечение защиты профессиональных социально-трудовых прав и интересов, осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства, создание благоприятных условий для повышения жизненного уровня членов профсоюза и их семей путем организации их досуга и оздоровления, под-

держка творчества, массовой физкультуры и спорта. Работодатель обязуется ежеквартально производить индексацию минимальных тарифных ставок в связи с ростом потребительских цен в соответствии с ОТС, а также осуществлять совершенствование нормирования труда с учетом происходящих изменений в технике, технологии, организации труда и производства. Введение, замена и пересмотр норм и нормативов труда осуществляются работодателем в соответ-

### ДИНАМИКА ЗАТРАТ КОМПАНИИ НА МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА В РАСЧЕТЕ НА ОДНОГО РАБОТНИКА (в руб.)

2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
1232,70	1294,50	1371,20	1844,10	2253,80

ствии с действующим трудовым законодательством.

В соответствии с Положением о порядке предоставления работникам и неработающим пенсионерам ОАО «Нефтеавтоматика» социальных льгот, гарантий и компенсаций работодатель предоставляет дополнительные социальные гарантии. Так, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам организации выплачивается единовременная материальная помощь, по представлению руководителей подразделений – премии к личным юбилеям. Выделяются денежные средства на организацию мероприятий по празднованию Дня нефтяника, для поощрения работников, которым присвоено звание «Почетный ветеран ОАО «Нефтеавтоматика», на приобретение детских новогодних подарков, на проведение культурно-массовых мероприятий, посвященных празднованию Победы в Великой Отечественной войне. В случае смерти работника его семья получает материальную помощь. Предприятие оказывает содействие при проведении смотров профессионального мастерства, художественной самодеятельности, спартакиад, дней здоровья. Неработающим пенсионерам выплачивается материальная помощь к Международному дню пожилых людей, а также в связи с личными юбилеями.

В ОАО «Нефтеавтоматика» соблюдаются установленные действующим законодательством РФ права работников на социальные льготы и компенсации,

вызванные неблагоприятными условиями труда и ущербом, причиненным здоровьем. Так, в 2008 году дополнительный отпуск был предоставлен 17 сотрудникам, в том числе 4 женщинам. Бесплатно получают молоко и другие равноценные продукты 19 человек, в том числе 4 женщины. Списочная численность работников, бесплатно получающих средства индивидуальной защиты, – 433 человека.

Предприятие осуществляет организацию медицинского и санаторно-курортного обслуживания своих сотрудников и их семей.

Работники, занятые на вредных работах и на работах с вредными опасными факторами, один раз в 2 года проходят периодический медицинский осмотр. В 2009 году осмотрено 220 человек, процент охвата – 100%.

Сотрудники, которым по результатам периодического медицинского осмотра рекомендовано санаторно-курортное лечение, получают возможность поправить свое здоровье за счет средств предприятия.

В компании проводится политика вовлечения сотрудников в движение за здоровый образ жизни. Команды от ОАО «Нефтеавтоматика» активно участвуют в городских спортивных мероприятиях. Для сотрудников компании организована бесплатная секция волейбола. В 2009 году команда заняла 3 место в соревнованиях по волейболу, посвященных Году поддержки и развития молодежных инициатив в РБ, на первенство Республи-

канской организации Нефтегазастройпрофсоюза.

В ОАО «Нефтеавтоматика» уделяют серьезное внимание кадровой политике. В системе менеджмента качества компании «Нефтеавтоматика» действует стандарт организации «Обучение и аттестация персонала. Организация и порядок проведения». Цели обучения заключаются в формировании единых принципов подготовки персонала, обеспечении организации квалифицированными сотрудниками, обеспечении необходимого уровня квалификации персонала в соответствии с изменяющимися задачами организации.

Подготовка специалистов осуществляется в Уфимском государственном нефтяном техническом университете и Уфимском государственном авиационном техническом университете на основе Договора о сотрудничестве. Разработана система прохождения практики для студентов. Для реализации полученных знаний разработана программа адаптации молодых специалистов ОАО «Нефтеавтоматика». В компании создан Совет молодых специалистов, в числе его задач – содействие молодым сотрудникам в адаптации к условиям работы, профессиональном росте, овладении в совершенстве своей специальностью, а также в формировании у молодых специалистов корпоративных ценностей, чувства единения личными интересами с интересами компании. Совет организует ежегодные выставки работ молодых специалистов, научно-технические конференции, смотры общественного и технического роста.

Осознавая социальную ответственность бизнеса в условиях кризиса, компания намерена развивать направления социальной политики и принимать добровольные обязательства по социально ответственному участию как в отношении своих сотрудников, так и общества в целом.



## ОАО «ПОЛИЭФ»

**Профиль деятельности:**

производство пластмасс и синтетических смол в первичных формах.

**Миссия предприятия:**

ОАО «ПОЛИЭФ» – это стабильно функционирующий комплекс по производству полиэфирных материалов, социально ориентированная организация, заботящаяся о своем многонациональном коллективе, экологии региона, уверенно смотрящая вперед и планирующая своё будущее.

**Количество сотрудников:**

1439 человек.

**И.о. генерального директора**  
Евдокимов Павел Олегович

**Член ТПП РБ**  
и Союза химиков РБ.

**Адрес предприятия:**

453434, Республика Башкортостан,  
г. Благовещенск,  
ул. Социалистическая, 71  
Телефоны / факс: (347) 292-35-41,  
279-75-76.

Электронный адрес: [inbox@polyef.ru](mailto:inbox@polyef.ru)

Сайт в Интернете: [www.polyef.ru](http://www.polyef.ru)



ОАО «ПОЛИЭФ» – производитель терефталевой кислоты и полиэтилентерефталата, введен в эксплуатацию в 2005 г. Это социально ответственное предприятие, здесь вопросы охраны здоровья и окружающей среды, безопасности работников и населения рассматривают как важную и неотъемлемую часть деятельности.

ОАО «ПОЛИЭФ» – победитель престижных конкурсов «100 лучших товаров Республики Башкортостан – 2008, 2009», «100 лучших товаров России-2008». Оно входит в число предприятий, отмеченных Президентом РБ памятным знаком «Лучшая промышленная компания Республики Башкортостан 2008 года».

С 2008 г предприятие является участником международной программы «Ответственная забота», в своей работе совершенствует деятельность по направлениям «Здоровье. Окружающая среда. Безопасность».

В 2009 г. планируется сертифицировать интегрированную систему менеджмента на соответствие требованиям международных стандартов ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001.

На предприятии созданы безопасные условия труда, соответствующие требованиям охраны труда. Коллективным договором предусмотрена компенсация за работу с вредными и опасными условиями труда в размере до 12 %.



Затраты предприятия на мероприятия по охране труда в 2008 г составили 4151,2 тыс. руб. (на одного работника 2,9 тыс. руб.)

На предприятии действует повременно-премиальная система оплаты труда. В целях материального стимулирования работников предприятия применяются: Положение о премировании, Положение о персональных стимулирующих надбавках.

Забота об экологической безопасности является одной из приоритетных на предприятии. ОАО «ПОЛИЭФ» имеет все необходимые природоохранные сооружения. Сточные воды, включая ливневые, обезвреживаются на собственных очистных сооружениях. Отходящие газы производства ТФК и ПЭТФ перед выбросом в атмосферу предварительно обезвреживаются с эффективностью 97-99%.

В 2008 г предприятию по результатам регионального конкурса присвоен



статус «Предприятие высокой экологической культуры».

Создание безопасных условий труда обеспечивается за счёт планомерного и систематического проведения аттестации рабочих мест, реализации программы по охране труда, промышленной безопасности и программы по улучшению условий труда. Работники предприятия проходят медицинские осмотры. Также обязательны вакцинация работников против гриппа, обеспечение спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты.

ОАО «ПОЛИЭФ» обеспечивает своих работников качественным медицинским обслуживанием. Охват флюорографическим обследованием составляет 100%. Выделяются средства для приобретения путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников предприятия и членов их семей. В 2008 г путевок для детей из прибыли предприятия приобретено на сумму 876



224 рублей, в 2009 г планируемая сумма затрат на приобретение путёвок для детей составит 2 346 500 рублей. Осуществляется лечебно-профилактическое питание. Затраты на дотацию питания в 2008 г составили 27 320 523 руб.

На предприятии заботятся о культурном воспитании подрастающего поколения и организации досуга для своих сотрудников и их семей. Традиционными стали совместное празднование Дня химика, Сабантуя, Нового года, корпоративные выезды работников и их семей на базу отдыха, конкурсы «Мисс ПОЛИЭФ», «Звездный дождь», профессионального мастерства. ОАО «ПОЛИЭФ» регулярно принимает участие в спортивных и культурно-массовых мероприятиях, проводимых в масштабах Благовещенского района.

Ежемесячно выпускается корпоративная газета «Город ПОЛИЭФ». Регулярно выходят в эфир тематические радиовыпуски, а также спецрадиовыпуски, приуроченные к праздникам и знаменательным датам. Значительные события предприятия документируются в виде фотоотчётов. Организуются фото-выставки. В рекламных целях и с целью информирования всех заинтересованных сторон ОАО «ПОЛИЭФ» регулярно выпускает и обновляет буклеты предприятия.

На «ПОЛИЭФ» последовательно реализуются программы по повышению квалификации и профессионального уровня сотрудников, переподготовке специалистов. Привлекаются новые кадры, в том числе молодые специалисты. Предприятие активно сотрудничает с образовательными учреждениями и центрами РБ. В 2008 г подготовлено, переподготовлено и обучено вторым профессиям 76 чел. Повышена квалификация 1648 чел. Затраты на подготовку и переподготовку кадров составили



2468400 руб.

Предприятие содействует улучшению жилищных условий работников. Работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий, предоставляется финансовая помощь в виде безвозмездных субсидий или беспроцентного кредита на уплату первоначального взноса или оплату части стоимости приобретаемого жилого помещения. В 2008 г улучшили жилищные условия 84 семьи, из них: многодетные – 4, молодые – 42. На предприятии уже складываются трудовые династии. К примеру, общий стаж работы на «ПОЛИЭФ» семьи Вагаповых – 22 года.

Не остаются без внимания бывшие работники предприятия. Ежегодно ко Дню пожилых людей организуется экскурсия по заводу и праздничный обед, регулярно выделяются средства из фонда предприятия на материальную помощь, подарки и вознаграждения пенсионерам, ветеранам войны ко Дню победы. ОАО «ПОЛИЭФ» оказывает разностороннюю помощь Благовещенской общеобразовательной школе № 6, а также ежегодно выделяет администрации

Муниципального района Благовещенский район средства для формирования призового фонда и награждения передовиков производства и коллективов сельскохозяйственных предприятий по итогам весенне-полевых работ.

В соответствии с основными положениями Стратегии социально-экономического развития РБ до 2020 г. в ОАО «ПОЛИЭФ» разработан проект схемы развития предприятий малого предпринимательства при ОАО «ПОЛИЭФ». В его рамках планируется создание индустриального технопарка по целому ряду направлений малого бизнеса, одним из которых является утилизация бытовых городских отходов. ОАО «ПОЛИЭФ» предоставит предпринимателям производственные площади, коммуникации, сырьевую базу, обеспечит сбыт части готовой продукции. Успешная реализация проекта позволит создать новые рабочие места, а также поможет улучшить экологическую ситуацию в г. Уфе за счёт разгрузки городской свалки. Проект получил поддержку Правительства РБ и находится в стадии детальной проработки.



## ГРУППА КОМПАНИЙ «ПЫШКА»



**Профиль деятельности:**  
розничная торговля  
продовольственными товарами.

**Миссия компании:**  
«Готовим для Вас, как для себя и  
своего ребенка»

**Количество сотрудников:**  
более 1500

**Владелец  
товарного знака «Пышка»**  
Мусина Расима Азгаровна

**Член ТПП РБ.**

**Адрес предприятия:**  
450077, РБ, г.Уфа, ул.  
Революционная,32  
**Телефоны:** (347) 251-56-07  
**Факс:** (347) 250-67-99  
**Электронный адрес:**  
skm@inbox.ru; pishka@inbox.ru  
**Адрес в Интернете:**  
[www.pishka.ru](http://www.pishka.ru)



Группа компаний «Пышка» - это динамично развивающаяся сеть предприятий по производству продуктов питания и полуфабрикатов, а также современных кулинарных магазинов. У наших магазинов и предприятий не только общий товарный знак, но единая концепция, единые требования к качеству продукции и единый подход к делу.

в Нижнем Новгороде, Москве. Сеть активно осваивает регионы.

Ассортимент продукции включает в себя более 3500 наименований приготовленных блюд. Группа компаний «Пышка» уделяет большое внимание полноценному питанию подрастающего поколения и здоровью всего населения. Девиз компании «Готовим для вас, как



Создание «Пышки» стало воплощением в жизнь социальной идеи (а, вернее, целой философии) возрождения домашнего питания в новом формате. Оказалось, это вполне осуществимо – производить вкусную высококачественную продукцию каждый день, то есть поставить «класс» на поток.

Предприятия группы компаний «Пышка», в составе которой 42 учредителя, обосновались в разных населенных пунктах республики: Уфе, Ишимбае, Салавате, со временем появились они и в других городах России, в частности,

для себя и своего ребенка» никогда не перестанет быть актуальным. По нашему мнению пицца должна быть здоровой, полезной, без консервантов, красителей и пищевых добавок. Именно такая продукция создается на предприятиях «Пышки».

Здоровая качественная пицца, современные формы обслуживания покупателей, широкий ассортимент изделий – все эти понятия характеризуют торговую марку «Пышка». Поэтому продукция нашей компании завоевала заслуженную популярность среди покупателей.



## ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ – ОТДЕЛЕНИЕ ПЕНСИОННОГО ФОНДА РФ ПО РБ

450077, г.Уфа, ул.Фрунзе, 55, тел. 273-58-78, факс 273-87-88, e-mail:  
public@002.pfr.ru

## ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ – РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ ФОНДА СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ РФ ПО РБ

450103, г.Уфа, ул. Сочинская, 15, тел./факс 255-94-92, e-mail: info@ro2.fss.ru

## РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ФОНД ОБЯЗАТЕЛЬНОГО МЕДИЦИНСКОГО СТРАХОВАНИЯ РБ

450077, г.Уфа, ул.Ленина, 37, тел. 273-50-90 факс 272-07-86 e-mail  
info@rfoms.bashnet.ru

## БАШКИРСКОЕ РЕСПУБЛИКАНСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВЕННОГО БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОГО ФОНДА «РОССИЙСКИЙ ДЕТСКИЙ ФОНД»

450077, г.Уфа, ул.Ленина, 72, тел.272-23-68, 272-23-48, e-mail:  
bashdetfond@mail.ru





## ГУСП СОВХОЗ «РОЩИНСКИЙ»



**Профиль деятельности:**  
производство и переработка свинины, говядины, молока; выращивание, переработка и хранение зерна; выращивание овощей; реализация продукции через собственную торговую сеть.

**Количество сотрудников:**  
1794 человека.

**Директор**  
**Абдрафиков Анвар Равилович**

**Членом мясного союза**  
**Российской Федерации,**  
**«Россвинопром»,**  
**ТПП РБ, клуба «Агро-300» и**  
**других организаций.**

**Адрес предприятия:**  
453137, РБ, Стерлитамакский район,  
с. Рощинский  
**Телефон /факс (3473) 22-15-34.**  
**Электронный адрес:**  
roschinsk@ufamts.ru,  
roschinsk@rambler.ru  
**Адрес в Интернете:** www.roschinsk.ru



Первичная профсоюзная организация ГУСП совхоза «Рощинский», основанная 14 мая 1979 г., работает в тесном взаимодействии с профсоюзами, входящими в состав Стерлитамакского райкома профсоюза работников АПК, Рескома профсоюзов работников АПК, ЦК профсоюза.

До 2008 г. коллективный договор разрабатывался и заключался ежегодно, а в 2008 г. был впервые заключен на три года (2008–2010).

Администрация и служба охраны предприятия обеспечивает безопасные условия труда на рабочих местах, решает правовые, социально-экономические, организационные вопросы, проводит санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные мероприятия с целью недопущения на производстве несчастных случаев, заболеваний, аварий. Работники предприятия обеспечены спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами. Во всех подразделениях предприятия имеются санитарно-бытовые помещения с гардеробами, умывальниками, душевыми, комнатами сушки обуви. Предусмотрено выделение материальной помощи руководителям за работу их подразделений без нарушений правил ОТ, разработана программа ежегодного обучения и проверки знаний правил ОТ всех работников предприятия, проводится смотр-конкурс на лучшее подразделение по организации обучения, проведению инструктажей, проверки знаний по ОТ и соблюдения производственно-технологической дисциплины.

В трудовых коллективах оформлены профсоюзные уголки и информационные стенды, где представлена информация о деятельности профсоюзной



организации и отдела молодежи, производственные и экономические показатели подразделения и предприятия в целом. Все работники застрахованы от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Проведена аттестация 165-ти рабочих мест, 56 человек получают компенсацию и льготы за тяжелые и вредные условия труда. Труд женщин на работах с тяжелыми и вредными условиями на предприятии не применяется. Лица моложе 16 лет к работе не допускаются, труд лиц моложе 18 лет на тяжелых, опасных, вредных, ночных, сверхурочных работах и в выходные дни не применяется.

Суммарные расходы предприятия на социальные нужды составили: в 2007 г. – 6101,11 тыс. руб., в 2008 г. – 20 664,63 тыс. руб., в 2009 г. – 6186,55 тыс. руб.

Расходы на благотворительность: в 2007 г. – 865,8 руб., в 2008 г. – 2165,4 тыс. руб., в 2009 г. – 405,3 руб.

На выполнение мероприятий, направленных на улучшение ОТ, в прошлом году израсходовано 2389 тыс. рублей, в т. ч. на каждого работника – 1413 руб.

На предприятии применяется повременная и сдельно-премиальная оплата труда. Каждый работник предприятия



обеспечивается бесплатным обедом, доставкой к месту и с места работы и другими льготами, предусмотренными коллективным договором.

На балансе совхоза находится Дворец культуры «Рощинский», который располагает киноконцертным залом на 300 мест, залом массовых мероприятий на 150 мест, спортивным залом, помещениями для занятий в кружках художественной самодеятельности. При ДК действуют клубы пожилых людей, молодой семьи, «Собеседница», коллективы народного творчества: народный хор русской песни «Родники», народный ансамбль чувашской песни «Парне», ансамбль башкирской песни «Ляйсян», народный татарский фольклорный ансамбль «Ядкарь», образцовый детский ансамбль народного и эстрадного танца «Айседора», детский духовой оркестр, детский вокальный ансамбль «Рощица», студия детского эстрадного творчества «Дебют», ансамбль кураистов «Мон». В ансамблях и кружках Дворца культуры занимаются 227 детей и взрослых.

В ГУСП совхоз «Рощинский» имеет своя студия звукозаписи, создан музей трудовой славы предприятия. Ежегодно проходят межцеховой смотр художественной самодеятельности, смотр национальных культур «Рощинские узоры». Для занятий спортом созданы все условия: имеется спортивный комплекс, действуют спортивные секции (волейбол, тяжелая атлетика, армрестлинг, плавание и гимнастика, настольный теннис, шахматы и шашки, фитнес, лыжная секция и др.). С целью поддержки массовой физкультуры и спорта на предприятии ежегодно проводится Спартакиада.

У совхоза имеется собственный профилакторий, работают физкабинет, зубной и фитокабинет, есть комната эмоциональной разгрузки и соляная шахта, сауна. В 2008 г. затраты на оздоровление работников предприятия составили 839 тыс. руб., приобретено 58 оздоровительных путевок для детей и 18 путевок для взрослых. Все работники совхоза проходят медицинскую комиссию при поступлении и периодические медицинские осмотры.

Предприятие оказывает материальную помощь взрослым и детям, имеющим инвалидность, ко Дню инвалидов; многодетным и неполным семьям — ко Дню Матери, ежегодно предоставляет



8–10 оздоровительных путевок для пенсионеров совхоза. Раз в год, по обращению сотрудников, хозяйство оказывает материальную помощь на лечение. К юбилейным датам вручаются ценные подарки, организуются ежеквартальные чаепития с именинниками. Помощь ветеранам войны и труда в 2007 году составила 28 тыс. руб., в 2008 г. — 47,3 тыс. руб., в 2009 г. — 33,3 тыс. руб.

В хозяйстве работают представители 8-ми трудовых династий. Общий трудовой стаж одной из них — семьи М. Шаехова — насчитывает 80 лет.

Предприятие активно взаимодействует с сельскими поселениями, оказывая помощь при ремонте школ, детских домов, систем водоснабжения, пожаротушения, в организации культурно-массовых и спортивных мероприятий. Детским домам перечислены суммы в размере: 53 тыс. руб. (2007 г.), 63,3 тыс. руб.



(2008 г.), 72,2 тыс. руб. (2009 г.).

В результате тесного взаимодействия с образовательными учреждениями коллектив предприятия регулярно пополняется выпускниками высших, среднеспециальных и начально-профессиональных учебных заведений, в том числе БГАУ и Стерлитамакского совхоза-техникума. На заочных отделениях вузов по направлению хозяйства обучаются 8 человек, в 2009 году направлены на учебу 4 человека. С начала 2009 года на предприятии образованы 4 новых подразделения и создано 127 новых рабочих мест, повышение квалификации прошли 63 человека.

Администрация ГУСП совхоз «Рощинский» РБ уделяет большое внимание мероприятиям по охране окружающей среды. Проведена значительная работа по выполнению программы «Экология», в которую вошли природоохранные мероприятия, направленные на снижение техногенного воздействия на состояние окружающей среды. Ежегодно идет реконструкция отдельных сооружений биологической очистки, силами собственной аналитической лаборатории осуществляется контроль качества поступающих в пруды-накопители сточных вод, а также влияния производственной деятельности предприятия на состояние подземных и поверхностных водных объектов. Получено разрешение на выбросы загрязняющих веществ (проект нормативов ВДВ), а также лицензия на сбор, использование, обезвреживание, транспортировку и размещение опасных отходов. Вклад ГУСП совхоз «Рощинский» в охрану окружающей среды составляет около 1 млн. рублей в год.



ООО

«РУСДЖАМ-УФА»

**Профиль деятельности:**

производство полых стеклянных изделий.

**Миссия компании:**

- отвечать существующим и ожидаемым требованиям потребителей;
- повышать конкурентоспособность продукции за счёт постоянного улучшения качества и снижения себестоимости;
- обеспечить охрану окружающей среды, охрану труда и здоровья работников компании;
- содействовать реализации новых инвестиционных проектов нашей группы, выполнять план по производству продукции.

**Генеральный директор**  
**Абдуллах Кылыч**

**Член ТПП РБ**

**Адрес предприятия:**

450028, Республика Башкортостан,  
г. Уфа, Производственная, 10/1  
Телефон / факс:  
(347) 292-40-53, 292-40-52.

**Сайт в Интернете:** [www.ruscam.ru](http://www.ruscam.ru)



ООО «Русджам-Уфа» – дочернее предприятие компании «Анадолу Джам», входящей в турецкий стекольный концерн «ШИШЕДЖАМ», который является одним из мировых лидеров по производству изделий из стекла. Компания «Анадолу Джам» владеет пятью заводами на территории Российской Федерации и занимает лидирующие позиции на российском рынке стеклотары. Производство бутылок из прозрачного стекла на заводе «Русджам-Уфа» было начато в 2006 году.

Заводы, принадлежащие «Анадолу Джам», используют новейшие технологии в производстве стеклотары, в том числе применяются методы облегчения веса продукции и покраски на линиях. На заводах выпускается продукция из коричневого, зеленого и бесцветного стекла различной формы и вместимости.



Уфимский завод стеклотары ООО «Русджам-Уфа» разместился в микрорайоне Шакша г. Уфы на участке площадью 26,5 га. Здесь установлены три стеклоплавильные печи, 14 линий для производства стеклянной тары. Мощность завода составляет свыше 365 тыс. тонн, или около 1 250 млн. одноразовых бутылок мирового стандарта в год.

На заводе около 725 новых рабочих мест. В компании созданы благоприятные условия для работы и профессионального роста членов трудового коллектива: сотрудники регулярно посещают курсы повышения квалификации, семинары и тренинги в высших учебных заведениях, предусмотрены внутризаводские программы обучения и пр.

В компании организован выпуск корпоративной газеты, которая обеспечи-

вает формирование единого информационного поля, адекватной корпоративной культуры, создает у сотрудников чувство причастности к происходящим в компании процессам.

Социальный пакет, предоставляемый работникам завода, включает оплату больничных листов, бесплатное питание и вахтовую перевозку на работу, круглосуточное медицинское обслуживание в оборудованном медпункте завода, материальную помощь по случаю рождения ребенка, бракосочетания и т.д.

К детям сотрудников завода – особое отношение, для них организуется летний оздоровительный отдых. В компании проводятся детские мероприятия, такие как конкурсы рисунков, пикники с выездом на природу, к праздничным датам вручаются подарки.

Большое внимание на предприятии уделяется вопросам охраны труда и гражданской обороны. Разработаны планы работ и программы обучения сотрудников по вопросам охраны труда, в том числе совместно с Роспотребнадзором и Управлением гражданской защиты Калининского района г. Уфы. Ежегодно на территории предприятия проводятся учения, совместные тренировки с противопожарной службой г. Уфы.

Приоритетным направлением деятельности администрации является профилактика травмобезопасности и профзаболеваний на производстве. На предприятии проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, действует круглосуточный врачебный здравпункт, осуществляется производственный контроль воздействия вредных и опасных



факторов на человека, организуются ежегодные медицинские осмотры на базе Института профзаболеваний, рабочие обеспечиваются бесплатной выдачей молока. В соответствии с рекомендациями Института профзаболеваний работники предприятия обеспечиваются санаторно-оздоровительными путёвками.

На территории предприятия оборудованы уютная столовая, комната отдыха, где сотрудники могут отвлекаться от работы, поиграть в настольные игры, полюбоваться располагающей к релаксации красотой подводного мира, полноценно отдохнуть в спокойной обстановке и пообщаться.

На ООО «Русджам-Уфа» проводятся корпоративные спортивные соревнования по настольному теннису и бильярду. Неотъемлемой частью корпоративной культуры компании являются субботники и выезды на природу.

Руководство предприятия уделяет должное внимание своевременному обеспечению работников качественной и сертифицированной спецодеждой и обувью, средствами индивидуальной защиты. Расходы на мероприятия по охране труда составляют в среднем на одного человека 8347 руб. в год, общая сумма затрат в год составляет 7 млн. 739 тысяч 240 руб.

В 2009 г. предприятием получен сертификат соответствия Системы управления охраной труда требованиям ГОСТ 12.0.230-2007 (OHSAS 18001).

Особое внимание руководством компании уделяется природоохранным мероприятиям и внедрению экологически чистых процессов и технологий. Разра-

ботаны и утверждены проекты нормативов ПДВ и ПНООЛР. Соблюдение планов природоохранных мероприятий уменьшает негативное воздействие на окружающую среду. Заключены договоры на вывоз, переработку, утилизацию, хранение отходов производства и потребления с организациями, имеющими лицензии на данные виды деятельности. Постоянно проводятся работы по благоустройству и озеленению территории предприятия. На территории завода и прилегающей СЗЗ производ-

ственный контроль над состоянием окружающей среды осуществляется согласно утвержденным планам-графикам. С целью экономии городской питьевой воды получена лицензия на право пользования недрами, для производ-



ственных нужд используется техническая вода из скважин. Производственные и ливневые сточные воды после очистки на механических очистных сооружениях используются повторно. Технология производства исключает попадание загрязняющих веществ в поверхностные и подземные воды. Создание экологической системы менеджмента, соответствующей требованиям международного стандарта ISO, является одним из приоритетных направлений деятельности предприятия. В 2009 г. получен сертификат соответствия требованиям ГОСТ Р ИСО 14001-2007 (ISO 14001:2004) системы экологического менеджмента применительно к производству и сбыту стеклотары.



## ОАО «САЛАВАТ- НЕФТЕОРГСИНТЕЗ»



### Профиль деятельности:

производство нефтепродуктов; химически модифицированных животных или растительных жиров и масел, непищевых смесей животных или растительных жиров и масел; пластмассовых изделий.

### Миссия компании:

ОАО «Салаватнефтеоргсинтез» – ведущая нефтехимическая компания России. Своими достижениями мы обеспечиваем благосостояние наших семей, стабильность и процветание города Салават, Республики Башкортостан, Российской Федерации.

### Количество сотрудников:

более 17000 человек

**Генеральный директор**  
**Шавалеев Дамир Ахатович**

**Член ТПП РБ.**

### Адрес предприятия:

453256, Республика Башкортостан,  
г. Салават, ул. Молодогвардейцев, 30  
Телефон (34763) 9-21-09,  
факсы: 5-39-17, 5-39-23, 5-39-43,  
9-10-10.

Электронный адрес: [snos@snos.ru](mailto:snos@snos.ru)

Сайт в Интернете: [www.snos.ru](http://www.snos.ru)



Сотрудники ОАО «Салаватнефтеоргсинтез» – главный капитал предприятия. Даже в сложных экономических ситуациях здесь не допускается сокращение штата сотрудников. В 2009 году заработная плата рабочих повышена на 6%. Для предотвращения излишней поляризации в системе оплаты труда размер зарплат менеджмента снижен на 40%.

Материальная помощь работникам Общества выплачивается в соответствии с коллективным договором и другими локальными нормативными актами: при рождении ребенка, после возвращения с действительной военной службы из рядов РА, многодетным семьям, после увольнения в ряды РА. Ежегодно приобретаются детские новогодние подарки и подарки первоклассникам.

Работники ОАО «Салаватнефтеоргсинтез», выходящие на пенсию, получают единовременное пособие. Пенсионерам, не получающим негосударственную пенсию, выплачивается ежемесячная материальная помощь. Также выплачивается ежегодная материальная помощь в честь Дня пожилых людей, единовременное пособие в связи с похоронами, производится доплата к пенсии неработающим пенсионерам, получившим профзаболевание или трудовое увечье.

Жилищная программа ОАО «Салаватнефтеоргсинтез» направлена на предоставление сотрудникам доступных и безопасных условий получения ипотечного кредита. Социальный пакет, предоставляемый сотрудникам предприятия, включает также право на санатор-

но-курортное лечение. Коллективным договором в бюджет предприятия заложены средства на ежегодный отдых и оздоровление персонала. Действует Положение об организации лечения и отдыха работников Общества и членов их семей, согласно которому работники ОАО «Салаватнефтеоргсинтез» отдыхают и проходят курс лечения в лучших санаториях республики. Отдых и оздоровление детей круглогодично проводится в ДОО «Спутник». Нефтехимики имеют возможность выезжать на летний отдых в Краснодарский край.

В ОАО «Салаватнефтеоргсинтез» действует программа добровольного медицинского страхования. В ее рамках сотрудники и неработающие пенсионеры предприятия имеют возможность бесплатно получать качественные медицинские услуги. Более 40 лет за здоровьем нефтехимиков следят профессионалы высокого уровня – сотрудники современного многопрофильного лечебно-профилактического комплекса, оснащенного по последнему слову техники. В составе медицинского центра – поликлиника, дневной и круглосуточный стационары, включающие два терапевтических, хирургическое, травматологическое, гинекологическое, неврологическое и городское онкологическое отделения.

В 2007 году открыт современный стоматологический центр. В мае 2009 года – первая в России цифровая лор-операционная.

Компания уделяет особое внимание развитию спорта и пропаганде здорового образа жизни. С 2007 года началась реализация социальной стратегии







«Экспансия спорта». Предприятие имеет собственный Дворец спорта «Нефтехимик», развитую сеть спортивных объектов. В рамках программы «Газпром – детям» в городе построен спортивно-концертный комплекс «Салават» площадью более 7 тысяч квадратных метров с крытой ледовой ареной.

Для развития массового, в первую очередь детского, спорта реализуется ряд уникальных спортивных проектов: «Волна здоровья», «Фитнес-конвенция», «Первый региональный фестиваль единоборств».

ОАО «Салаватнефтеоргсинтез» успешно реализует целый ряд социальных проектов.

В 2008 году в Салавате по инициативе компании начата акция «Защитить сердцем». Первым этапом проекта стала раздача тестов на определение в

организме детей наркотических веществ. На базе медицинского центра была создана служба психологической помощи с круглосуточной горячей линией. За время действия проекта сюда обратилось за помощью более 400 детей и подростков. Учащимся старших классов раздаются специальные дневники с материалами антинаркотического содержания и информацией развивающего характера.

К акции уже присоединились Уфа, Стерлитамак, Мелеуз,

Ишимбай, Кушнаренковский, Чишминский, Чекмагушевский, Стерлибашевский, Федоровский и другие районы республики.

В 2008 году компания закупила для школьников Салавата, Ишимбая и Ме-



леуза, больных сахарным диабетом, инсулиновые помпы. Это пока единственная альтернатива ежедневным инъекциям. Необходимые дозы инсулина прибор подает автоматически. В Башкортостане проживают 660 детей, больных сахарным диабетом. ОАО «Салаватнефтеоргсинтез» стало единственным предприятием Башкортостана, закупившим дорогостоящие препараты.

Ежегодно 1 сентября каждый школьник получает в подарок светоотражающий значок-фликер, обеспечивающий безопасность пешехода на дороге. Цель акции – снизить детский травматизм на проезжей части в вечернее и ночное время суток. За два года проведения акции школьники юга республики получили около 150 тысяч фликеров.



## ОАО «СИНТЕЗКАУЧУК»



### Миссия компании:

«Через качество и профессионализм, от стратегии выживания – к стратегии развития»

**Генеральный директор**  
**Шагимарданова Ирина Юрьевна**

**Количество сотрудников:**  
2210 человек

**Член ТПП РБ.**

**Адрес предприятия:**  
453110, Республика Башкортостан,  
г. Стерлитамак, ул. Техническая, 14  
**Тел.:** (3473) 20-43-22,  
**факс** 20-74-86  
**Электронный адрес:**  
**e-mail:** market@kauchuk-str.ru  
**Сайт в Интернете:**  
[www.kauchuk-str.ru](http://www.kauchuk-str.ru)

ОАО «Синтез-Каучук» – одно из крупнейших предприятий России, специализирующееся на выпуске синтетических каучуков общего назначения, используемых в шинной, резинотехнической, лакокрасочной, медицинской и пищевой промышленности.

Стабильная работа, большой научно-технический потенциал, неизменно высокое качество продукции и четкое исполнение взятых обязательств завоевали предприятию репутацию надежного партнера.

В настоящее время на ОАО «Синтез-Каучук» проводится работа по внедрению системы менеджмента качества на соответствие требованиям МС ИСО 9001:2008.

Первичная профсоюзная организация предприятия основана в 1950 году, в которой состоят 4822 работника (9019 человек вместе с ветеранами предприятия и коллективом подшефного профессионального училища).

Регулятором трудовых отношений и гарантом социальной защищенности заводчан является коллективный договор. Он неоднократно становился призером конкурса «Лучший коллективный договор года», а профсоюзная организация удостоивалась звания «Лучшая правозащитная организация Башкортостана».

Расходы предприятия на социальные нужды в 2008 году составили 15336,9 тыс. рублей, в том числе: по колдоговору – 11108,1 тыс. рублей, шефская помощь и прочие расходы – 1750,6 тыс. рублей, расходы на содержание соцкультобъектов – 2478,2 тыс. рублей.

Колдоговором предусмотрена материальная помощь работникам в связи с выходом на пенсию, имеющим детей-инвалидов, многодетным семьям, в случае тяжелой и продолжительной болезни или при трудном материальном положении, при регистрации брака, рождении ребенка, на похороны работника



и близких родственников. Работники поощряются к юбилейной дате рождения (50 лет), за безупречный и долголетний труд (25-35 лет).

Затраты компании на мероприятия по охране труда за период с 2005 по 2008 годы составили порядка 126 млн. рублей, в расчете на одного работника – более 26 тыс. рублей.

По итогам 2008 года предприятие признано лучшим в своей группе по организации охраны труда. В профилакти-





ческую работу включены обследования цехов пожарно-техническими комиссиями, комплексные и целевые проверки, заводские «Дни промышленной безопасности и охраны труда», аттестация инженерно-технических работников, проведение тренировочных занятий по ПЛАС. Ежегодно на предприятии проводится месячник по пожарной безопасности, соревнования по пожарно-прикладным видам спорта.

Работники завода обеспечены сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты. Все работники предприятия застрахованы в соответствии с ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», регулярно проходят медицинские осмотры, психиатрическое и флюорографическое обследования.

Для повышения квалификации рабочих основных профессий проводятся производственно-технические курсы по специальной программе. Заключены договоры с учебными центрами, проводятся курсы с привлечением преподавателей ведущих вузов республики. По результатам ежегодного конкурса профессионального мастерства победителям предусмотрена ежемесячная денежная надбавка к тарифной ставке или окладу в размере 30, 20 или 10 процентов согласно завоеванному призовому месту.

Неработающим пенсионерам предоставляются социальные гарантии – квартальные пособия, бесплатная подписка на заводскую многотиражную газету, материальная помощь ко Дню пожилых людей, Дню защитника Отечества, Дню Победы.

Для детей заводчан приобретаются льготные путевки в оздоровительные

многопрофильные санатории, загородный лагерь «Чайка». Дети сотрудников получают подарки к новогодним праздникам, а ребята из многодетных и малоимущих семей могут бесплатно посещать плавательный бассейн спорткомплекса.

ОАО «Синтез-Каучук» оказывает благотворительную и спонсорскую помощь Аургазинскому детскому дому, Дому ребенка, городским дошкольным учреждениям, профтехучилищу, лицее, средним школам, интернатам и др. Выделяются средства для организации конкурсов «Молодая семья», городских игр КВН, республиканских туристических и спортивных мероприятий.

Предприятие постоянно проводит мероприятия по защите окружающей среды. За последние пять лет количество отходов, вывозимых для захоронения, сокращено более чем в 60 раз. Токсичные отходы производства полностью подвергаются переработке. Введенный

в эксплуатацию комплекс по очистке ливневых и продувочных сточных вод полностью исключает сброс неочищенных стоков в реку Белую.

На 2009 год запланированный фонд развития составляет 48 млн. рублей. Они пойдут на освоение новой марки сополимерного каучука, выполнение технических мероприятий, замену насосного оборудования и монтаж коммерческих узлов учёта сточных вод, реализацию мероприятий по снижению энергозатрат в действующих производствах.

На протяжении 46 лет на предприятии выпускается газета «Стерлитамакский каучук» – неоднократный победитель конкурсов Росхимпрофсоюза. Более 40 лет работает радиостудия, передачи выходят в эфир два раза в неделю и пользуются большой популярностью у заводчан. Об уникальности предприятия, работающих на нем людях рассказывают книги «Башкирский исполин» и «В ритме времени».





## ОАО «СОДА»



**Профиль деятельности:**  
химическая промышленность.

**Количество сотрудников:**  
6 575 человек.

**Генеральный директор**  
**Лобастов Сергей Александрович**

**Член ТПП РБ, Союза химиков РБ,**  
**Росхимпрофсоюза.**

**Адрес предприятия:**  
453122, Республика Башкортостан,  
г. Стерлитамак, ул. Бабушкина, 7  
**Телефоны:** (3473) 29-76-09, 28-65-10  
(управление реализации продукции),  
**факс** (3473) 29-76-21.  
**Электронный адрес:** sodastr@soda.ru  
**Сайт в Интернете:** www.soda.ru



Главным богатством и главной ценностью предприятия был, есть и будет человек - специалист высокого класса, ученый, производственник.

- Для нашего предприятия социальная направленность или «политика добрых дел» - это один из способов продемонстрировать те ценности, на которые мы ориентируемся. С момента своего основания «Сода» осознанно осуществляла весомые социальные инвестиции, направленные на улучшение качества жизни, постоянно участвовала и участвует в разнообразных социальных проектах как в интересах каждого отдельно взятого труженика коллектива, так и всей Республики Башкортостан. Вера в успех и трудолюбие работников Общества позволяет стерлитамакскому ОАО «Сода» называться одним из лучших предприятий республики, - считает генеральный директор ОАО «Сода» Сергей Лобастов.

Инвестируя средства не только в инновационные проекты, передовое производство и создание безопасных условий труда, но и в интеллектуальное развитие уникального коллектива предприятия, в социальную поддержку работников, в науку и образование, руководство компании думает о будущем.

Основой социально-экономических гарантий работников предприятия являются взаимопонимание и конструктивный диалог между работодателем и профсоюзом. Членами профсоюза ОАО «Сода» являются 96% работников предприятия. Коллективным договором работникам гарантируется открытая и прозрачная система оплаты труда, регулярная выплата заработной платы, ежегод-

ный оплачиваемый отпуск, защита прав и интересов.

Компанией сохранены все объекты социальной сферы: ДОЦ «Спутник», неоднократно признававшийся лучшим в республике, Дворец культуры «Сода», физкультурно-оздоровительный центр «Содовик», база отдыха «Шиханы», горнолыжная база «Куш-Тау». Работникам, имеющим трех и более детей, детей-инвалидов путевки в ДОЦ «Спутник» предоставляются бесплатно.

Семьи, имеющие детей-инвалидов, получают единовременную материальную помощь из средств профбюджета. Малообеспеченным категориям работников предприятие оказывает адресную материальную помощь. Помощь оказывается работникам и в экстренных случаях (похороны, болезни и т.д.).

На «Соде» заинтересованы в привлечении молодежи и закреплении высококвалифицированных специалистов. Молодым работникам оказывают материальную помощь при рождении ребенка, создании семьи, возвращении из рядов Российской армии и т.д. Родителям первоклассников 1 сентября, по согласованию с руководителем подразделения, разрешается 4-х часовой отпуск за счет средств организации. Дети содовиков в возрасте до 14 лет получают новогодние подарки.

Руководство компании и профсоюзный комитет уделяют особое внимание сотрудникам, ушедшим на пенсию. Им выплачивается ежеквартальная надбавка, оказывается материальная помощь к юбилейным датам, организуется досуг и отдых. На 2009 год предприятие запланировало на эти добрые дела







более 33 млн. рублей. В День Победы вышел первый номер ежемесячной газеты «Ветеран». Возрождена традиция ведения «Книги Почета». В Книгу имя работника заносится единожды и навсегда на основании приказа генерального директора. Связующим звеном между акционерами, трудовым коллективом и профсоюзным комитетом предприятия служит корпоративная газета «Пульс объединения» (тираж 11 тысяч экземпляров). В 2009 году изданию исполнилось 55 лет.

Политика охраны труда и здоровья, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний работающих на ОАО «Сода» является приоритетной задачей по отношению к производственной деятельности и основывается на реализации требований Трудового Кодекса РФ и постановлений правительства по вопросам охраны труда.

Большое внимание уделяется безопасности труда и аттестации рабочих мест. Ежегодно проводится медицинское обследование работающих. На территории предприятия функционирует здравпункт. Все работники предприятия обеспечиваются спецодеждой, спецобувью и другими сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работу во вредных, опасных условиях труда работникам бесплатно выдается лечебно-профилактическое питание и молоко.

Кадровая политика направлена на создание условий для постоянного повышения квалификации работников. Обучение организовано на базе соб-



ственного учебного центра. ОАО «Сода» имеет лицензию Министерства образования РБ на право осуществления образовательной деятельности по более чем 250-ти направлениям. Образовательные программы разработаны и реализуются специалистами предприятия.

Развитию творческих способностей работников способствуют конкурсы

профмастерства. Создана система поощрения победителей. В 2009 году впервые был проведен конкурс на звание «Лучший молодой руководитель года».

Согласно Коллективному договору предприятие оказывает помощь работникам, получающим образование и обучающим своих детей в платных образовательных заведениях. Им предоставляются займы на обучение. Специалисты редких и востребованных профессий обучают за счет средств предприятия, на подготовку и переподготовку ежегодно направляется более трехсот тысяч рублей.

ОАО «Сода» ежегодно оказывает финансовую помощь подшефным детским садам и школам. Размер благотворительной помощи к 2008-2009 учебному году составил около 20 миллионов рублей. Между предприятием и администрацией Стерлитамака подписано соглашение о финансировании городских благотворительных мероприятий (организация летнего оздоровительного отдыха детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, праздничных мероприятий, ремонт детских домов). На эти цели в 2009 году перечислено около 7 миллионов рублей. Предприятие финансирует работу советов участников локальных войн, участников боевых действий в Афганистане, ликвидаторов аварии на Чернобыльской АЭС.

В 2010 году «Сода» отмечает 65-летие со дня образования предприятия. Компания направляет на модернизацию производства сотни миллионов рублей, активно заботится об окружающей среде, воплощает в жизнь множество инвестиционных проектов.



## ОАО «СТЕРЛИТАМАКСКИЙ НЕФТЕХИМИЧЕСКИЙ ЗАВОД»



### Миссия компании:

объединив наш интеллект, опыт и знания, мы создаем будущее, продлевая жизнь всему, что вокруг нас!

### Количество сотрудников:

1570 человек.

**Генеральный директор**  
Изотов Алексей Николаевич

**Член ТПП РБ.**

### Адрес предприятия:

453110, Республика Башкортостан,  
г. Стерлитамак, ул. Техническая, 10  
Телефоны: (3473) 21-65-75, 21-65-32  
Факс 43-52-13

Электронный адрес: [snhz@snhz.ru](mailto:snhz@snhz.ru)

Сайт в Интернете: [www.snhz.ru](http://www.snhz.ru)



«Стерлитамакский нефтехимический завод» – одно из ведущих предприятий нефтехимического комплекса Республики Башкортостан, прочно удерживающее свои позиции на отечественном и зарубежных рынках в течение многих лет. Созданный 46 лет назад как опытное производство по выпуску изопренового каучука, за годы работы завод превратился в крупнейшего производителя многопрофильной конкурентоспособной продукции, завоевал репутацию надежного делового партнера, выпускающего высококачественную продукцию, применяемую практически во всех регионах России, а также во многих странах СНГ и дальнего зарубежья.

ОАО «Стерлитамакский нефтехимический завод» строго соблюдает нормы действующего законодательства и требует этого от своих партнеров по бизнесу. Все приказы, распоряжения, локальные нормативные акты, прочая документация предприятия перед утверждением проходят правовой анализ. На предприятии существует система повышения правовой грамотности среди работников. Не реже одного раза в три года каждый работник завода, руководители и специалисты изучают вопросы трудового законодательства.

Вся производимая на предприятии продукция не имеет отклонений по качественным показателям, что является прямым результатом функционирования системы СМК. В мае 2009 года была проведена ресертификация СМК на соответствие требованиям ISO 9001:2008. Основываясь на результатах системы управления качеством, предприятию предоставлен сертификат до мая 2012 года. Срок действия сертификата производ-



ства кормового Агидола по стандарту FAMI-QS – август 2011 года.

В рамках политики открытого и объективного информирования потребителей о возможной опасности для здоровья людей выпускаемой предприятием продукции используются симво-



лы, обозначения опасности, манипуляционные знаки на маркировочных надписях (этикетках), на продукцию предоставляются паспорта безопасности.

Продукция, не соответствующая требованиям нормативной документации, потребителю не отгружается. Перед отгрузкой готовой продукции проводятся испытания каждой наработанной партии на соответствие требованиям нормативной документации.

Первичная профсоюзная организация ОАО «СНХЗ» создана в декабре 1963 года на базе цеховых организаций. Теперь она входит в состав Республиканской организации Башкортостана Росхим-профсоюза. На учете в профорганизации состоит 1200 работников завода.

Много лет профсоюзную организацию нефтехимиков возглавлял Ф.Н.Шаймуратов, затем это место занял А.П.Лалаев. В течение пяти последних лет лидером первичной профсоюзной организации является В.А.Ильин.

Ежегодно на конференции трудового коллектива принимается коллективный договор, итоги выполнения которого подводятся один раз в полугодие.

Коллективный договор ОАО «СНХЗ» является одним из лучших среди нефтехимических предприятий Башкортостана, о чем свидетельствуют дипломы победителя.

Профсоюзная организация активно взаимодействует с многотиражной га-





зетой «Стерлитамакский каучук» и заводским радио. Для оперативного доведения информации до членов профсоюза в каждом цехе имеется стенд «Профсоюзная жизнь».

Затраты компании на мероприятия по охране труда в 2008 году составили порядка 15,5 млн. руб. (в расчете на одного работника более 13 тыс. рублей). Расходы на мероприятия, включенные в Соглашение по охране труда, в 2007–2008 годах составили около 2,3 млн. рублей.

В 2009 году введены в действие Положения о порядке предоставления работникам бесплатного лечебно-профилактического питания, молока и других равноценных продуктов.

Медицинское обслуживание сотрудников предприятия осуществляется работниками фельдшерского здравпункта. В медпункте работают физкабинеты, проводится бесплатная плановая вакцинация сотрудников, осуществляется амбулаторный прием, проводятся инъекции, перевязки.

Ежегодно все работники ОАО «СНХЗ» бесплатно проходят медосмотр. Обследования проводятся в лечебно-профилактических учреждениях, УФНИИ медицины труда и экологии человека, противотуберкулезном диспансере. Определенный контингент работников проходит ежегодное психиатрическое освидетельствование.

На предприятии организовано обучение работников, повышение квалификации специалистов проводится в соответствии с утвержденной Программой до 2012 года. ОАО «СНХЗ» тесно сотрудничает с учебными заведениями

начального профессионального образования (профессиональными училищами, лицеями), среднего профессионального образования (техникумами, колледжами), вузами. С 2008 года 11 работников предприятия обучаются в СФ УГНТУ по двухгодичной программе «Химическая технология органических веществ». Заводская кадровая служба активно участвует в проводимых ярмарках вакансий отдела молодежи при администрации города, информирует выпускников о вакансиях, рассылает приглашения на работу.

На предприятии внедрена и действует система наставничества под началом Совета наставников, разработано внутризаводское Положение о наставничестве. Отряд наставников насчитывает 46 человек.

Для повышения престижа рабочих профессий и ИТР проводятся конкурсы «Лучший по профессии» среди аппаратчиков, машинистов, лаборантов. Победителям конкурса в течение года выплачивается денежное вознаграждение в виде доплат от 10% до 30 % тарифной ставки.

Фактические расходы на социальные нужды работников предприятия за 2008 год составили 15420 тыс. рублей. Коллективным договором предусмотрена материальная помощь работникам при рождении ребенка; имеющим детей-инвалидов; многодетным семьям; на похороны работника и его близких родственников, заводских пенсионеров. Ежеквартальная материальная помощь заводским пенсионерам оказывается в зависимости от стажа работы на предприятии. Осуществляются поощритель-

ные выплаты: к юбилейным датам, за безупречный и долголетний труд и в связи с выходом на пенсию.

Предприятие оказывает благотворительную помощь детско-юношеской спортивной школе, коллективу спортивных бальных танцев «Вдохновение», детскому дому и детским садам, учебным заведениям, детской больнице, городскому Совету ветеранов, микрорайонам, военной комендатуре, УВД и другим организациям.

В последние годы вредное воздействие завода на окружающую среду значительно уменьшилось за счет внедрения целого ряда мероприятий: смонтированы и включены в работу реакторы каталитического дожига метанола в цехе Н-13; пущена в работу схема по очистке воздуха от пыли на производстве Агидола в цехе Н-13; ведется замена торцевых уплотнений насосного оборудования.

Работа газоочистных и пылеулавливающих установок позволяет ежегодно предотвращать выброс более 30 тонн загрязняющих веществ в атмосферу. Значительно улучшилось качество сточных вод.

В 2009 году завершена реализация проекта по строительству установки получения пара, что позволило получать энергетический продукт стоимостью ниже установленной ТЭЦ и значительно снизить себестоимость продукции. Объем инвестиций составил 58,7 млн. рублей.

В настоящее время завершается модернизация установки получения стабилизатора марки Агидол-2. Выполненная реконструкция позволит получать необходимый продукт в объемах порядка 1500 тн/год. Ввод установки в эксплуатацию планируется в конце 2009 года.

Одним из глобальных проектов, реализуемых в настоящее время, является строительство и организация производства Агидола-110 мощностью 2000 тн/год. Агидол-110 является стабилизатором различного вида каучуков и резин на их основе, термостабилизатором полиэтилена, полипропилена, полиэфира и др. Предполагаемые затраты по реализации этого проекта – 555 млн. рублей.

Приоритетными остаются задачи по обновлению оборудования, максимальному использованию существующих мощностей за счет увеличения ассортимента и объемов продаж.



## ООО «ГЕНПОДРЯДНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ ТРЕСТ №3»



**Профиль деятельности:**  
строительство и реконструкция  
жилья, общественных и  
промышленных зданий и  
сооружений.

**Генеральный директор**  
**Муслимов Владимир Юрьевич**

**Адрес предприятия:**  
г. Уфа, проспект Октября, 10  
*Телефон / факс* (347) 223-70-35,  
*Электронный адрес:*  
strest3@ufacom.ru  
*Сайт в Интернете:* trest3-ufa.ru



ОАО «Строительный трест №3» – это динамично развивающаяся группа компаний, объединяющая различные направления бизнеса: девелопмент и инвестиции, проектирование, строительство, реализацию и эксплуатацию объектов в области коммерческой и жилой недвижимости. Создана компания на базе строительного треста №3, образованного в Республике Башкортостан в 1933 году. За более чем 75 лет строительным трестом № 3 был накоплен значительный опыт возведения объектов любой степени сложности: административных и жилых зданий, учебных заведений, учреждений здравоохранения, объектов промышленного строительства и коммунального хозяйства, торговых комплексов, коттеджных поселков и отдельных зданий малоэтажного строительства, спортивных и развлекательных комплексов.

В настоящее время Генподрядный строительный трест №3 ведет строительство социально значимых объектов для Республики Башкортостан. В 2008 году введена в эксплуатацию школа на 550 учащихся в с.Большеустьинское Мечетлинского района РБ. В 2009 году планируется ввести в эксплуатацию больницу на 150 коек с поликлиникой в с. Бижбуляк Бижбулякского района РБ. Предприятие также занимается реконструкцией поликлиники республиканской клинической больницы №2 в г. Уфе.

Основная задача Строительного Треста № 3 - создание предприятия нового типа, динамично работающего, способного оперативно реагировать на все изменения на строительном рынке, с развитой инфраструктурой, мощной производственно-технической базой и высококвалифицированным коллективом. Для достижения этой цели осуществляется модернизация производства, осваиваются новые строительные технологии, обновляются технический парк и собственная производственная база. Особое внимание уделяется работе с кадрами.



Администрацией ООО «Генподрядный строительный трест №3» ведется огромная работа по правовому обеспечению деятельности предприятия. Корпоративная социальная отчетность (КСО) как инструмент эффективного управления бизнесом занимает все более значимое место в ряду прочих инструментов, используемых менеджментом треста, поскольку позволяет увидеть риски и перспективы развития бизнеса. Последовательное формирование имиджа компании через социально ответственную корпоративную политику является важнейшей составляющей экономического роста и стабильности.

На социальные нужды в 2008 году расходы предприятия составили 4010



тыс. рублей, рост к 2007 году – 24%, за 1 полугодие 2009 года расходы выросли на 11% к соответствующему периоду прошлого года.

Динамика затрат компании на мероприятия по охране труда показала, что в 2008 году израсходовано всего 3352 тыс. руб., или 10,2 тыс. руб. на одного работника. За 6 месяцев 2009 года израсходовано 2561 тыс. руб., или 3,5 тыс. руб. в пересчете на одного работника.

Внедрены стандарты предприятия в системе управления охраной труда, производится обучение рабочих, ИТР, а также аттестация рабочих мест по услови-



ям труда. На все приобретаемые строительные материалы имеются гигиенические сертификаты.

В соответствии с ТК РФ работники, занятые на работах с вредными условиями труда, получают бесплатно по установленным нормам молоко, дополнительно оплачиваемый отпуск. Все работники треста имеют возможность посещать бассейн.

Доходы сотрудников полностью зависят от качества работы и профессионального мастерства. Заработная плата не ограничивается тарифными ставками, а складывается из объема и качества выполненных работ. Также в тресте применяются коэффициенты трудового участия.

В полном соответствии с российским законодательством трест перечисляет все налоги с заработной платы сотрудников. На предприятии осуществляется комплексная программа обязательного медицинского страхования для всех сотрудников. Также предприятие оказывает поддержку семьям сотрудников в оформлении их детей в детские сады. Для летнего отдыха детей и их лечения в детских санаториях предприятие предоставляет льготные путевки.

Всестороннее развитие специалистов, работающих в организации, – один

из основополагающих факторов успеха предприятия.

Учитывая широкую сферу профессиональных знаний, необходимых в строительстве, в тресте №3 на постоянной основе работает Учебный комбинат по нескольким направлениям краткосрочного образования и повышения квалификации. Предприятие поддерживает стремление сотрудников к получению дополнительного образования и личному росту. Для привлечения в компанию молодых кадров руководство поддерживает связь с высшими учебными заведениями города.

При поступлении на работу в соответствии с приказом №90 МЗ РФ от 14.03.96 г. работники проходят медосмотр.

Ежегодно для работников предприятия проводятся культурно-массовые мероприятия, приуроченные ко Дню строителя и Новому году. Для работающих инвалидов и сотрудников, имеющих детей, выделяется материальная помощь, путёвки для детей в санатории и оздоровительные лагеря. Ветеранам войны и труда в нашей компании к юбилейным датам и ежегодно в День пожилого человека оказывается материальная помощь.

Для предотвращения негативного воздействия на окружающую среду трестом заключены договоры с организациями, имеющими лицензии на деятельность с вредными отходами.

Инвестиционная деятельность предприятия регулируется в рамках соответствующей финансовой, кредитной, амортизационной политики и ценообразования. В условиях рыночных отношений важнейшим фактором экономического роста компании является увеличение объемов строительно-монтажных работ, т.е. повышение результативности компании. Это достигается за счет лучшего использования ресурсов компании, расширения его производственных мощностей.

В 2008 году было закуплено оборудование и введен в эксплуатацию цех по изготовлению алюминиевых и пластмассовых конструкций, на котором изготавливаются окна, двери, витражи и перегородки из алюминия и ПВХ для объектов треста.

Информационная политика осуществляется посредством участия руководства и работников в программах республиканского и городского телевидения, печатных городских изданиях (газетах, журналах), издания собственных буклетов, установки баннеров.





## ОАО «СТРОИТЕЛЬНАЯ КОМПАНИЯ ТРЕСТ № 21»

**Профиль деятельности:**  
строительство.

**Лозунг:**  
«В XXI веке с 21 трестом»

**Количество сотрудников:**  
1200 человек

**Генеральный директор**  
**Саубанов Раис Нуриманович**

**Член ТПП РБ и Союза строителей**  
**Республики Башкортостан.**

**Адрес предприятия:**  
Республика Башкортостан, г. Уфа,  
ул. Горького, 36  
**Телефон** (347) 242-97-50,  
**факс** 260-75-61.  
**Электронный адрес:**  
sk-trest21@narod.ru  
**Сайт в Интернете:**  
www.sk-trest21.ru



ОАО «СК Трест № 21» – стабильно работающее предприятие, входящее в число 130-ти лучших строительных организаций России. Среди строительных организаций с объемом подрядных работ от 500 млн. до 1 млрд. рублей трест занимает 22 место по Российской Федерации.

Предприятие в числе первых строительно-монтажных организаций в республике получило сертификат качества на основе международных стандартов ISO 9001-2000 (выданный швейцарской корпорацией SGS) и российского стандарта (сертификат ГОСТ Р ИСО 9001-2001). В феврале 2007 года получен сертификат безопасности – подтверждение соответствия работ по охране труда.

С момента образования треста действует профсоюзная организация, которая объединяет все предприятия треста. Численность членов профсоюза 1009 человек, что составляет 84% от общей численности работающих. Право на оборудованное рабочее место, заработную плату, социальные гарантии закреплено как на законодательном уровне, так и на уровне соглашений и коллективных договоров предприятий, в которых работают сотрудники треста.

В организационную структуру профсоюза входят первичные профсоюзные организации предприятий ДООО, ООО. Профсоюзная организация треста входит в Республиканский комитет профсоюза строителей и ПСМ РБ, который в свою очередь входит в Общероссийскую организацию строителей России.

«Соглашения...» и коллективные договоры предприятий разрабатываются и заключаются сроком на 3 года, проверка выполнения обязательств работодателя и профсоюзного комитета перед своими работниками по всем стать-



ям «Соглашения...» производится на общей конференции работников «Треста № 21» два раза в год – по итогам полугодия и года.

С 1954 года издается собственная газета «Вестник треста № 21»

Суммарные расходы предприятия на социальные нужды составили: за 2007 год – 456,8 тыс. руб., за 2008 год – 961,384 тыс. руб., за 1-е полугодие 2009 года – 327,4 тыс. руб.

Система оплаты труда – повременно-премиальная, всем работникам предприятия предоставляется социальный пакет, постоянно увеличивается нормативный фонд оплаты труда рабочих, а также производится индексация заработной платы с учетом роста потребительских цен ИТР и служащих.

Сотрудники предприятия имеют возможность посещать бассейн и тренажеры в профилактории «Тан» ОАО «СК Трест № 21» за счет средств предприятия.

В ОАО «СК Трест № 21» проводятся Конкурс профессионального мастерства, в котором участвуют каменщики, плиточники, штукатуры строительных управлений, конкурсы художественной самодеятельности, конкурсы на лучший коллективный договор предприятия, конкурс на лучшую молодежную организацию среди дочерних предприятий с выездом на турбазы (Слет молодежи). Для сотрудников предприятия органи-





зуются туры выходного дня.

Руководство и профсоюзная организация проводят работу по социальной поддержке работающих. Так, в 2009 году планируется организовать отдых 65 детей работников ОАО «СК Трест №21» (в 2008 году отдохнуло 47 детей). Ежегодно заявка родителей выполняется на 100%. Взнос родителей составляет согласно коллективным договорам 10% от общей стоимости. Среди предприятий ОАО «СК Трест №21» ежегодно проводятся летняя и зимняя спартакиады. Сборная спортивная команда треста №21 три года подряд занимает почетное 2-е место в летней спартакиаде среди команд строителей РБ. Трест активно участвует во всех конкурсах, проводимых Рескомом профсоюзов, Министерством строительства, Союзом строителей, в конкурсе профессионального мастерства. В 2008 году каменщики ДООО СУ-2 заняли 2-е место по РБ в конкурсе «Лучший по профессии».

В День Победы по традиции в ОАО «СК Трест №21» чествуют ветеранов Великой Отечественной войны и труженников тыла, им оказывается материальная помощь из средств предприятия, организуются посещение парка Победы с возложением цветов к памятнику, праздничный ужин.

В целом в 2008 году ОАО «СК Трест № 21» было запланировано направить на мероприятия по охране труда 4669,8 тыс. руб., факт составил 10306,5 тыс. рублей (в расчете на одного работника – 8033 рубля). В 2007 году на мероприятия по охране труда было направлено 5198 тыс. рублей (в расчете на одного работника – 3827 рублей). В 2009 году на мероприятия по охране труда запланировано направить 5000,0 тыс. рублей (примерно 4100 рублей на одного работника).

За работу во вредных и тяжелых условиях труда работникам выплачиваются компенсации, установленные законодательством, в размере от 15 до 30% согласно коллективным договорам, а также предоставляются дополнительные дни отпуска (от 3 до 6 дней).

Медицинское обслуживание работников треста закреплено за поликлиникой № 1 больницы № 10, где проводится предварительный (при поступлении на работу) и периодический медицинский осмотр, действует дневной стационар, где работники проходят двухнедель-



ное лечение. По результатам периодических медицинских осмотров поликлиникой выдается акт, в котором указываются лица с общими заболеваниями, лица, получившие инвалидность, лица, нуждающиеся во временном переводе на другую работу, и лица, направленные на стационарное лечение, а также нуждающиеся по медицинским показаниям в санитarno-курортном лечении. Вопрос о выделении и приобретении путевок на санитarno-курортное лечение решается исходя из финансового состояния предприятия.

В ОАО «СК Трест 21» имеется учебный комбинат, главной задачей которого является реализация образовательных программ переподготовки, по-

вышения квалификации рабочих и специалистов, а также подготовки рабочих и специалистов соответствующего уровня квалификации по ускоренной форме обучения. Ведется повседневная работа с центрами занятости Республики Башкортостан, заключены договоры о сотрудничестве с учебными заведениями (Уфимский государственный нефтяной технический университет, Башкирский строительный колледж, строительные училища). Руководители треста № 21 присутствуют при распределении выпускников учебных заведений. Для молодых специалистов обеспечивается соблюдение квот.



## ОАО «УРАЛСИБ»

Филиал в г.Уфа,

**Миссия компании:**

повышать качество жизни населения, развивать предпринимательскую активность, предоставляя клиентам комплексы финансовых продуктов и услуг, быть примером эффективного ведения бизнеса в ключевых секторах российского финансового рынка.

**Руководитель**

Гафаров Леонид Шамильевич

**Количество сотрудников:**

2800 человек

Член ТПП РБ, Ассоциации кредитных организаций РБ, Ассоциации организаций предпринимательства РБ.

**Адрес предприятия:**

450000, г. Уфа, ул. Революционная, 41

Телефон (347) 251-95-55,  
факс 251-96-41.

**Электронный адрес:**

ufa@uralsibbank.ru

**Сайт в Интернете:** bank.uralsib.ru

ФК «УРАЛСИБ» – это социально ответственная Финансовая Корпорация федерального масштаба, соответствующая международным стандартам эффективности и качества бизнеса, обладающая развитой сетью продаж, входящая в пятерку лидеров в ключевых секторах финансового рынка.

ФК «УРАЛСИБ» первой в России подготовила аудированный социальный отчет на базе обновленных принципов Global Reporting Initiative (GRI G3). Аудиторская компания Price Waterhouse Coopers присвоила отчету рейтинг В+. Столь высокая оценка - случай исключительный для российской деловой среды.

Появление социальной отчетности стало крайне важным этапом развития корпоративной культуры «УРАЛСИБА». Сотрудники начали проявлять больший интерес к проектам организации, участвовать в благотворительных мероприятиях в качестве волонтеров, а это уже немалое достижение.

Более того, мы можем уверенно сказать, что наша корпорация движется вверх в рейтинге самых привлекатель-

ных российских работодателей, составленном журналом «Карьера» и консалтинговой компанией Graduate. Основой для рейтинга служат опросы выпускников столичных и местных вузов. Мы входим в десятку самых интересных работодателей и ожидаем, что в опросе текущего года значительно улучшим свои позиции.

Миссия корпоративной социальной отчетности состоит также в том, чтобы сделать стратегию корпорации значимой для заинтересованных сторон и найти способы отражения их ожиданий, интересов, линий поведения в своей деятельности.

Последовательно проводимая стратегия социально ответственного бизнеса сказывается на расширении круга потенциальных инвесторов, возможности их привлечения на международных рынках. Сегодня мы соответствуем ожиданиям наших клиентов и партнеров, говоря с международным сообществом на том языке, на котором другие будут говорить завтра.

Любая организация обязана быть социально ответственной. «УРАЛСИБ»





### Мы гарантируем

**Акционерам:** рост капитализации, масштабов и устойчивости бизнеса;

**Клиентам:** надежность, качество, оперативность, защищенность, доступность;

**Стратегическим партнерам и потенциальным инвесторам:** прозрачность и устойчивость бизнеса;

**Бизнес-партнерам и поставщикам:** стабильность отношений и соблюдение обязательств, взаимную выгоду и лояльность;

**Обществу и государству:** стабильность и рост поступлений и налогов в бюджет, создание новых рабочих мест и рост экономики регионов;

**Сотрудникам и менеджменту:** уважение, стабильность, карьерный рост, достойную заработную плату;

**Регулирующим органам:** выполнение требований законодательства.

подтверждает это на практике, активно участвуя в реализации социальных, культурных, образовательных и экологических программ как на федеральном, так и региональном уровнях.

Важнейшим направлением благотворительной деятельности банка является помощь детям из детских домов, поддержка малоимущих, участие в образовательных программах для молодежи. С этой целью в составе Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» действует два благотворительных фонда.

В Башкортостане «УРАЛСИБ» тесно сотрудничает с Министерством образования РБ, Детским Фондом РБ, активно помогает Республиканской детской клинической больнице и другим учреждениям. Только в Уфе «УРАЛСИБ» ежегодно тратит на благотворительность около 4 млн. рублей.

В числе последних благотворительных проектов банка – помощь РДКБ в размере около 1 млн. рублей на приобретение дорогостоящих лекарств для спасения жизней новорожденных, приобретение системы телемедицинской видеоконференцсвязи для проведения



удаленных консультаций врачей РДКБ с коллегами из ведущих российских и зарубежных клиник.

На территории республики действует крупный проект «УРАЛСИБ дает надежду: образование – работа – жилье», в рамках которого корпорация целенаправленно и на протяжении многих лет оказывает воспитанникам детских домов помощь в подготовке к поступлению в учебные заведения, поиске работы, приобретении жилья.

Еще один крупный проект - помощь Министерству образования в реализации государственной программы компьютеризации школ. Безусловно, «УРАЛСИБ» и в будущем будет активно участвовать в социальной жизни республики и страны.

«УРАЛСИБ» как социально-ответственная организация создает комфортные условия для работы и развития персонала. Так, корпорация арендует для своих сотрудников спортивные помещения для занятий спортом, в корпорации действуют социальные программы, в рамках которых сотрудники «УРАЛСИБА» получают возможность приобрести льготные абонементы в бассейн, фитнес-клубы, льготные путевки в санатории-профилактории. Корпорация ежегодно проводит спортивные мероприятия, в которых принимают участие не только сотрудники, но и члены их семей.

Корпорация также предоставляет полисы добровольного медицинского страхования для своих сотрудников, сотрудники филиала «УРАЛСИБА» в Уфе имеют возможность посещения собственной поликлиники банка, оснащенной самыми современными аппаратами.





## ОАО «УФИМКАБЕЛЬ»



**Профиль деятельности:**  
производство кабельно-проводниковой продукции.

**Количество сотрудников:**  
322 человека.

**Генеральный директор**  
Петров Юрий Андреевич

**Член ТПП РБ и Ассоциации**  
«Электрокабель».

**Адрес предприятия:**  
Российская Федерация, Республика Башкортостан, 450057, г. Уфа, ул. Цюрупы, 12  
Телефон (347) 272-61-94, факс 272-72-49.  
Электронный адрес: ufimkabel@mail.ru  
Сайт в Интернете: www.ufimkabel.ru



Завод ОАО «Уфимкабель», созданный в октябре 1941 года, является стабильно работающим предприятием, обеспечивающим кабельно-проводниковой продукцией не только Республику Башкортостан, но и потребителей России и стран СНГ. Одно из главных направлений развития предприятия – социальная сфера.

Первичная профсоюзная организация на заводе создана в 1967 году. Коллективные договоры между работниками и администрацией заключаются каждые 3 года.

Для осуществления контроля за соблюдением работниками предприятия законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, коллективного договора, других локальных нормативных правовых актов на ОАО «Уфимкабель» действует бюро охраны труда (БОТ).

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также выполняемым в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются сертифицированные спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, установлена доплата к тарифной ставке от 15 до 30 %, выдается бесплатно молоко.

Сотрудники ОАО «Уфимкабель» проходят обязательные медицинские осмотры при поступлении на работу и в течение трудовой деятельности. Предусмотрено обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

При приеме на работу работники проходят обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве. Администрация завода совместно с профсоюзной организацией проводит контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, создана постоянно действующая комиссия (ПДК) по проверке знаний требований охраны труда рабочими и служащими завода.

Система оплаты тру-

да построена на основе тарифных ставок, должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования. Всем работникам предоставляется полный социальный пакет.

К праздничным датам, Дню завода для сотрудников организуются концерты с участием приглашенных артистов. Коллектив завода участвует в спортивно-массовых мероприятиях района и города. Работникам оказывается материальная помощь для приобретения дорогостоящих лекарств, производится частичная компенсация стоимости санаторно-курортных путевок. На заводе функционирует лицензированный медицинский пункт. Работники имеют возможность пройти лечение в институте Профзаболеваний, курс лечебного массажа. В период каникул для детей сотрудников приобретаются путевки в оздоровительные лагеря. Практикуется поддержка неработающих ветеранов.

В настоящее время на ОАО «Уфимкабель» трудятся 9 династий с общим стажем работы более 40 лет, информация о них представлена в музее завода.

Практикуется обучение вновь поступающих рабочих необходимым профессиям, а также переобучение и повышение квалификации кадров. Предприятие заключает договоры с ГУ «Центр занятости населения» о совместной деятельности по организации общественных работ для работников, находящихся под риском увольнения.

Инвестиционная и инновационная политика предприятия направлена на расширение номенклатуры выпускаемой продукции, увеличение объемов производства, повышение ее качества и, как следствие, улучшение условий труда работников, повышение заработной платы.



## ОАО «УФИМСКАЯ КОЖГАЛАНТЕРЕЙНАЯ ФАБРИКА»



**Профиль деятельности:**  
производство изделий из кожи.

**Миссия компании:**  
производство качественных и доступных по цене кожгалантерейных изделий.

**Количество сотрудников:** 188 человек

**Генеральный директор**  
Хамидуллина Нина Николаевна

**Член ТПП РБ.**

**Адрес предприятия:**  
450054, г.Уфа,  
ул. Рязанская, 1  
Телефон (347) 232-95-77,  
факс: 232-95-77.

**Электронный адрес:**  
ufasumki@ufacom.ru  
**Адрес в Интернете:**  
www.ufasumki.lpb.ru



ОАО «Уфимская кожгалантерейная фабрика» была основана в 1940 г. и является одним из крупнейших кожгалантерейных предприятий России. Фабрика производит широкий ассортимент кожгалантерейных изделий из искусственной и натуральной кожи: сумки женские и мужские, дорожные и хозяйственные, ранцы и портфели, папки и кошельки. Продукцию фабрики отличают современный дизайн, универсальный ассортимент, творческие идеи модельеров, доступные цены. Вся продукция изготавливается на современном оборудовании в соответствии с последними модными тенденциями, опираясь на богатые традиции в кожгалантерейном деле и огромный опыт высококвалифицированных специалистов. Ежегодное обновление ассортимента составляет 80-90 %.

Для позиционирования своей продукции маркетинговая служба предприятия использует рекламу на радио, телевидении, работает сайт в сети Интернет с возможностью просмотра модельного ряда с указанием цены, размеров, цвета. При изготовлении кожгалантерейных изделий используется сырье, имеющее санитарно-эпидемиологическое заключение или сертификат соответствия.

Руководством предприятия созданы безопасные условия труда. Ежегодно на охрану труда предприятие расходует 250 тыс. руб. В ходе обновления основных фондов, модернизации производства фабрика решает проблему безопасности технологических процессов и предупреждения травматизма.

Ежегодно на социальные нужды расходуются 250 тыс. руб. Активно работает профсоюзная организация. Коллективный договор заключается сроком на 3 года. Все обязательства коллективного договора выполняются.

На ОАО «УКФ» принимаются меры по улучшению уровня оплаты труда. Система оплаты труда на предприятии временно-премиальная и сдельно-премиальная. Социальный пакет включает в себя оплату за дни нетрудоспособности по больничным листам, отчисления в Фонд обязательного пенсионного страхования.

На предприятии имеется Совет ветеранов. Ко Дню пожилых людей организуется праздничный обед для пенсионеров фабрики, вручаются подарки. К праздничным и юбилейным датам пен-

сионерам фабрики оказывается материальная помощь.

На предприятии имеются трудовые династии: семья Нургалеевых, общий стаж которой составляет 144 года, и семья Лисиных – 85 лет.

На ОАО «УКФ» соблюдаются установленные действующим законодательством РФ права на социальные льготы и компенсации сотрудникам, чья деятельность связана с неблагоприятными условиями труда. Проведена аттестация рабочих мест. Занятые на вредном производстве рабочие имеют право на дополнительный отпуск, проходят регулярное медицинское обследование. Ежегодно работникам фабрики предоставляются путевки в профилакторий «Хазино». На предприятии организуется ежегодное профилактическое медицинское обследование работников специалистами: маммологом, гинекологом, окулистом.

Ветеранам войны и труда оказывается материальная помощь. Проводятся социальные благотворительные акции. В 2008-2009 гг. ОАО «УКФ» перечислены деньги: Общественному фонду развития города, милиции, Церкви Пресвятой Троицы г.Колומна, ко Дню защиты детей, Центру коррекционной педагогики РБ, МУ КЦ СОН Обслуживания населения Ленинского района и т.д.

Инвестиционная политика предприятия предусматривает обновление производственных фондов, приобретение нового оборудования. Стратегия социально-экономического развития предприятия направлена на повышение темпов роста объемов производства и благосостояния своих сотрудников.





## Государственное унитарное предприятие Республики Башкортостан «УФИМСКИЙ ПОЛИГРАФКОМБИНАТ»



**Профиль деятельности:**  
производство книжно-журнальной продукции.

**Миссия предприятия:**  
Выпуск учебной и художественной литературы для нужд Республики Башкортостан.

**Количество сотрудников:**  
174 человека

**Директор:**  
Биккулов Шамиль Рагирович

**Адрес предприятия:**  
450001, РБ, г. Уфа,  
проспект Октября, 2  
**Телефоны:**  
(347) 223-77-01, 223-88-33  
**Электронный адрес:**  
e-mail: upkrb@mail.ru  
**Адрес в Интернете:** www.upkrb.ru



Уфимский полиграфкомбинат – ведущее полиграфическое предприятие Башкортостана, обладающее современным импортным оборудованием – крупнейший в республике производитель книжной продукции, отвечающей требованиям международного стандарта.

Уфимский полиграфкомбинат оказывает услуги по изготовлению красочных подарочных и художественных изданий в твердой обложке, научной и учебной литературы как в твердой, так и в мягкой обложке, различных брошюр, рекламных буклетов, плакатов, афиш, бланочной продукции, а также продукции культурно-бытового назначения.

Комбинат сегодня – это стабильно работающее прибыльное предприятие, успешно выполняющее госзаказ по обеспечению системы образования Республики Башкортостан учебниками, учебно-методическими пособиями, а также национальной литературой.



Основополагающим документом социальной защищенности работников комбината кроме Трудового Кодекса является Коллективный договор. Руководство комбината берет на себя обязательство выполнять условия Коллективного договора и ежегодно отчитывается перед работниками об его исполнении.

Социальная политика руководства направлена на улучшение благосостояния работников: так, периодически (не



реже 1 раза в год) производится индексация заработной платы с учетом роста потребительских цен; осуществляются единовременные выплаты, а также дополнительно к обязательным социальным гарантиям предоставляется следующий социальный пакет:

1. Предоставление кредитов работникам (в т.ч. беспроцентных);
2. Предоставление субсидий на улучшение жилищных условий;
3. Дополнительное медицинское обслуживание;
4. Оплата санаторно-курортных путевок;
5. Материальная помощь в связи с семейными обстоятельствами;
6. Создание условий для обучения и профессионального развития;
7. Доплата за выслугу лет;
8. Дотации на питание;
9. Выходные пособия увольняющимся пенсионерам;
10. Материальная помощь к юбилеям.

За последние годы, начиная с 2001 года, комбинат помог улучшить жилищные условия 24 сотрудникам, что составляет 58,5% от стоящих в очереди на улучшение жилищных условий.

Не забыты пенсионеры и ветераны войны. Каждый год отмечаются 9 мая и





1 октября, ветеранам и пенсионерам оказывается материальная помощь.

Особое внимание уделяется вопросам охраны труда. Рабочие обеспечиваются качественной и сертифицированной спецодеждой, средствами индивидуальной защиты. При расчете заработной платы рабочих учитываются вредные условия труда и применяются увеличенные тарифные ставки. Комбинат сегодня — это современное полиграфическое предприятие, поэтому администрация стремится создать условия труда сотрудников, отвечающие самым высоким требованиям.

Важную роль при работе с персоналом занимает подготовка кадров, повышение квалификации. В связи с тем, что средний возраст работающих на комбинате с каждым годом увеличивается, приняты меры по подготовке и обучению молодых специалистов, которым предприятие оплачивает 50% стоимости обучения. В настоящее время в средне-специальных и высших учебных заведениях обучается 10 человек.

Сотрудники проходят повышение квалификации как в уфимских, так и в московских учебных заведениях. Вопросу подготовки кадров уделяется особое внимание. Так, на базе государственного унитарного предприятия Республики Башкортостан «Уфимский полиграфкомбинат» проходят практику студенты профессионального лицея №1 и студенты БГПУ, обучающиеся по специальности «Техника и технология по направлению «Полиграфия». Некоторые студенты на комбинате трудоустроены. Не остаются в стороне и преподаватели, они проходят повышение квалификации на производстве.

С техническим переоснащением книжно-журнального производства на комбинате внедрена система менедж-

мента качества, позволяющая вести управление производственной деятельностью на современном уровне.

Применяемые при производстве сырье и технологии отвечают мировым требованиям по сохранению здоровья населения и не наносят вреда окружающей среде. При выборе поставщиков материалов отдается предпочтение предприятиям, внедрившим систему управления окружающей средой на базе международных стандартов ИСО серии 14000 и получивших сертификацию в данной области. На предприятии своевременно происходит замена производственных фондов, что способствует предотвращению аварийных и залповых выбросов загрязняющих веществ, связанных с ветхостью оборудования. Для уменьшения нагрузки на окружающую среду отходы, образуемые в процессе производства, проходят сортировку для дальнейшей переработки.

Инвестиционная политика предприятия направлена на укрепление материально-технической базы комбината. В последние годы за счет госапплокации комбинат почти полностью оснастил современными полиграфическим оборудованием для книжно-журнального производства. Ежегодно комбинат инвести-

рует в оснащение производства порядка 5 млн. руб. из собственных средств.

На комбинате работают специалисты, имеющие большой опыт производства и выпуска книжно-журнальной продукции. Персонал на протяжении десятилетий остается стабильным. На положительный микроклимат в коллективе влияет и то, что большое внимание мы уделяем социальным вопросам.

Профсоюзная организация комбината существует со дня его основания и вот уже более 85 лет регулирует отношения между администрацией и работниками, а также решает социальные вопросы. Так, например, оказывает материальную помощь в виде путевок в санатории, оздоровительные центры для детей, лечение в стоматологии; организует и проводит праздники с вручением подарков к Новому году, 23 февраля, 8 марта. На совещании профкома обсуждаются назревшие вопросы, при необходимости вносятся изменения в коллективный договор.

Мы создаем единую, сплоченную команду единомышленников, которая сама заинтересована в выработке наилучших мер и по труду, и по социальной политике. Человек должен чувствовать, что о нем заботятся.





## ОАО «УФИМСКИЙ ХЛЕБ»



**Профиль деятельности:**  
производство хлебобулочных изделий.

**Миссия компании:**  
жителям Уфы и республики – высококачественную, экологически чистую, натуральную продукцию!

**Количество сотрудников:**  
450 человек.

**Генеральный директор**  
Кабиров Тимур Шамилевич

**Член ТПП РБ и Российского союза пекарей.**

**Адрес предприятия:**  
450027, РБ, г. Уфа, Индустриальное шоссе, 104  
**Телефон / факс:** (347) 242-02-79, 243-11-15.  
**Электронный адрес:**  
ufahleb@ufanet.ru



ОАО «Уфимский хлеб» занимает одно из ведущих мест среди производителей хлебобулочной продукции не только города Уфы, но и Республики Башкортостан. Наши эксклюзивные изделия – это хлеб «Черниковский новый», пшеничный подовый хлеб «Идель» на хмелевой закваске, уникальный хлеб «Темле» и «Деревенский», вырабатываемые в формах из виноградной лозы.

О качестве и конкурентоспособности продукции ОАО «Уфимский хлеб» говорят многочисленные победы на выставках и конкурсах. Такие наименования, как хлеб «Уральский», хлеб для tostов «Дарвиш», «Батончик с отрубями» отмечены золотыми медалями и дипломами выставки «Золотая осень–2008». В номинацию «100 лучших товаров России» в разные годы вошли хлеб «Черниковский новый», «Рижский», «Темле». В номинации «Лучшие товары Башкортостана» победителями признаны хлеб «Идель», «Темле». Также различных дипломов престижных выставок и агропромышленных форумов были удостоены хлеб «Бородинский», «Черниковский новый», «Деревенский», «Колосок», батон «Нарезной молочный», «Булка городская», «Батончики к чаю» и многие другие изделия.

На предприятии осуществляется постоянный входной контроль сырья и контроль качества производимой продукции. Современная технология производства, основанная на многолетних традициях, замедляет процесс черствления, придает хлебу неповторимый вкус и аромат. На предприятии сделана ставка на совершенствование технологии выпечки хлеба, обеспечение экологически чистым, натуральным сырьем высшего качества, на профессионализм всего коллектива и заинтересованность в результатах труда каждого работника. Коллектив ОАО «Уфимский хлеб» активно и уверенно воплощает в жизнь девиз предприятия: «Наш хлеб – на каждом столе», следуя своей принципиальной позиции – продвигать на продуктовый рынок Башкортостана высококачественную, чистую, здоровую продукцию.

На ОАО «Уфимский хлеб» строго соблюдаются нормы действующего законодательства РФ. Работники имеют полный социальный пакет, включающий оплату времени отпусков, оплату больничных листов, оплату перерывов в работе кормящих матерей, оплату выход-

ного пособия при увольнении и т.д. Оплата вредных и тяжелых работ производится в повышенном размере. За работу в ночное время устанавливается доплата в размере 100% к часовой тарифной ставке. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере. Оплата сверхурочных работ производится первые два часа в 1,5 размере, а последующие часы в двойном размере. Выплачивается премия по итогам работы за месяц. Принимаются меры по увеличению уровня оплаты труда, так, в 2008 году заработная плата работникам предприятия повышалась дважды.

Также в целях социальной поддержки работников предприятия:

- во время обедов хлеб выдается бесплатно, организовано бесплатное горячее питание в столовой в дневное и ночное время;

- оказывается материальная помощь ветеранам ВОВ ко Дню победы, неработающим пенсионерам ко Дню пожилых людей, работникам предприятия к юбилейным датам, родителям детей-первоклассников на День Знаний, работникам предприятия для организации похорон близких родственников;

- производятся выплаты по потере кормильца, вдовам, вдовцам, одиноким матерям, имеющим детей до 18 лет;

- организована бесплатная выдача молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

- работники обеспечены спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты;

- организуется летний отдых детей.

На предприятии выполняется ряд мероприятий, позволяющих снизить уровень воздействия на работающих вредных факторов и привести условия труда в соответствие с санитарно-гигиеническими нормами. Регулярно проводится аттестация рабочих мест по условиям труда.

Здоровье и условия труда рабочих, специалистов, руководителей рассматриваются как непереносимое условие, влияющее напрямую на производственный процесс и качество продукции.

Для оказания работникам предприятия медико-санитарной, экстренной неотложной доврачебной помощи на предприятии действует медпункт. Фельдшером медпункта регулярно проводится комплекс профилактических противо-



эпидемических и санитарно-гигиенических мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма на предприятии. Ежедневно идет наблюдение за санитарным состоянием производственных и служебных помещений.

Руководством предприятия выделяются необходимые средства на приобретение медицинских препаратов для оказания экстренной медицинской помощи. Медпункт обеспечен необходимым медицинским оборудованием. Ежегодно за счет работодателя проводится вакцинация против гриппа, гепатита. Выделяются средства на проведение плановых медицинских осмотров, флюорографии, санитарно-гигиенической подготовки, замену личных медицинских книжек работников предприятия. В течение года организуются периодические медицинские осмотры для работников с вредными условиями труда, нуждающиеся направляются на санитарно-курортное лечение за счет предприятия, выдается диетическое питание.

На ОАО «Уфимский хлеб» проводится обучение вновь поступающих на работу и плановое периодическое обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим при несчастном случае на производстве, инструктажи по охране труда, стажировка на рабочем месте и проверка знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

Все руководители и специалисты предприятия прошли обучение в Башкирском межотраслевом институте повышения квалификации в области охраны труда и промышленной безопасности. Ведущие специалисты проходят курсы повышения квалификации в Международной Промышленной Академии, ГНУ ГосНИИХП Россельхозакадемии,

АНО «Инновационный учебно-научный центр» РБ. Для повышения квалификации рабочих на предприятии проводятся мастер-классы с ведущими специалистами отечественных и зарубежных фирм. Предприятие тесно сотрудничает с Уфимским механико-технологическим колледжем, Оренбургским государственным университетом. Студенты этих учебных заведений проходят практику на предприятии, обеспечиваются всем необходимым для расширения своих знаний, совершенствования навыков, повышения квалификации.

На ОАО «Уфимский хлеб» проводится активная политика в области благотворительности, оказывается поддержка детским домам, ветеранам войны и труда. Также повышенное внимание уделяется заботе о пенсионерах и воспитанию здоровой молодежи. Предприятие принимает активное участие в различных мероприятиях, оказывая при этом значительную организационную и материальную помощь.

Особое внимание уделяется охране окружающей среды. Все отходы производства и потребления передаются согласно заключенным договорам МУП «Уфаводоканал», НИИБЖД, ОАО «Башвтормет», ОАО «Башвторцветмет», МУП «Спецавтохозяйство по уборке города». Временное размещение отходов на промплощадке предприятия осуществляется в специально отведенных местах. Предусмотрено раздельное хранение отходов всех классов опасности.

ОАО «Уфимский хлеб» занимает одну из ведущих позиций на рынке хлебобулочной продукции. В настоящее время предприятием достигнуто стабильное качество производимой продукции за счет непрерывного контроля со стороны производственно-технологической лаборатории. Кроме того, про-

изводится замена старого технологического оборудования на новое, ведется плановый ремонт действующего оборудования.

Большим достижением стало внедрение системы ХАССП (анализ рисков и критические контрольные точки), которая является основной моделью управления качеством и безопасностью пищевых продуктов в промышленно развитых странах мира. ХАССП – новая философия обеспечения качества и безопасности на протяжении всего жизненного цикла продукции.

Дальнейшее развитие ОАО «Уфимский хлеб» предполагает проведение мероприятий, направленных на обеспечение необходимого объема выпуска готовой продукции за счет эффективного использования производственных мощностей и профессионализма всего коллектива с ориентацией ассортимента выпускаемой продукции на удовлетворение потребительского спроса, удержание рыночной ниши и освоение новых видов хлебобулочной продукции.





## ООО «УФИМСКИЙ ФАНЕРНО-ПЛИТНЫЙ КОМБИНАТ»



**Профиль деятельности:**  
производство фанеры и ДВП.

**Миссия компании:**  
рациональное, безотходное использование древесины, повышение качества и конкурентоспособности продукции, дальнейшее укрепление позиций комбината на ведущих мировых и российских рынках.

**Количество сотрудников:**  
1017 человек.

Генеральный директор  
**Лутфрахманов Марс Каримович**

**Член ТПП РБ.**

**Адрес предприятия:**  
450019, Республика Башкортостан,  
г. Уфа, ул. Рижская, д. 5  
**Телефоны:** (347) 271-55-87,  
271-55-79,  
**факс** 291-72-72.  
**Электронный адрес:** ufprk@mail.ru



ООО «Уфимский фанерно-плитный комбинат» – одно из старейших предприятий деревообработки Республики Башкортостан. Удобное местоположение на пересечении водных и железнодорожных путей Урала, Сибири и Поволжья позволило комбинату развить крупное высокотехнологичное производство и наладить выпуск фанеры и древесноволокнистых плит.

Сегодня Уфимский фанерно-плитный комбинат – стабильно работающее, рентабельное предприятие, обеспечивающее занятость более тысячи человек.

По итогам федерального конкурса за 2007 и 2008 год Уфимский фанерно-плитный комбинат признан лучшим экспортером в страны СНГ среди предприятий деревообрабатывающей промышленности России.

Котельная, имеющаяся на комбинате, отопливает жилье и объекты социальной сферы микрорайона «Нижегородка».

Деятельность предприятия основана на принципах соблюдения норм трудового и налогового законодательства, а также обеспечения безопасных условий труда для работников.

На ООО «УФПК» на протяжении всей его деятельности существовал профсоюз. В 2003 году, когда комбинат был преобразован в ООО «УФПК», работники в своем большинстве поддержали инициативу бывшего председателя профкома Ф.А. Шахметова о создании на новом предприятии профсоюзной организации для защиты их трудовых интересов. На сегодняшний день профсоюзная организация ООО «УФПК» насчитывает в своих рядах около 800 человек. Во главе организации стоит профком с освобожденным пред-

седателем, работает ряд созданных комиссий.

Главным локальным актом на ООО «УФПК» является коллективный договор, и обе стороны, участвовавшие в его принятии, всегда старались выполнять свои обязательства. Коллективный договор заключается на три года, ежегодно проводится работа по проверке его выполнения. Последний колдоговор был заключен в 2007 году, и уже к концу года начнется работа по заключению коллективного договора на 2010-2012 годы.

Оплата труда производится в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ и «Положением об оплате труда» УФПК и включает в себя сдельно-премиальную, повременную-премиальную и косвенно-сдельную системы оплаты. Производится ежемесячное премирование работников в соответствии с установленными критериями оценки. Для сохранения коллектива ведущих специалистов и рабочих основных профессий такой специфичной отрасли, как фанерная, целлюлозно-бумажная и деревообрабатывающая промышленность, работникам комбината выплачивается вознаграждение за выслугу лет.

Коллективным договором утвержден Перечень профессий рабочих с тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, в соответствии с которыми сотрудникам устанавливается доплата к месячной тарифной ставке (окладу) и предоставляются дополнительные дни к отпуску.

Кроме фонда оплаты труда из прибыли предприятия в 2008 году на социальное развитие коллектива направлено 4,8 млн. рублей, в том числе на оказание материальной помощи при рождении ребенка, при уходе на пенсию и т.п. – 2,7 млн. рублей, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря и санаторно-курортное лечение работников – 587,3 тыс. рублей.

Постоянно оказывается поддержка ветеранам ВОВ и пенсионерам – бывшим работникам комбината. Организуются чаепития в День пожилых людей, ветеранам войны ежегодно доставляются поздравления и праздничные продуктовые пайки, всем пенсионерам выделяются дрова по льготной стоимости, а ветеранам войны – бесплатно. Организуются поздравления и праздничные мероприятия к праздникам 8 Марта и





День работников леса.

Организуются коллективные посещения цирка, театров и кинотеатров, в том числе и для детей сотрудников. Команды ООО «УФПК» принимают участие в различных спортивных мероприятиях районного и городского уровня, планируется организация Дня здоровья для сотрудников предприятия. Сборная комбината по футболу является неоднократным победителем районных соревнований. Команда по туризму заняла в 2009 г. 3-е место в Летней спартакиаде по туризму среди предприятий

г. Уфы, команда по пейнтболу – 2-е место среди предприятий г. Уфы.

Комбинат по праву гордится сплоченностью и трудолюбием своего коллектива. Одной из многочисленных семейных династий, которые трудятся на комбинате, является семья Ужegovых. Глава семейства Олег Александрович отработал на комбинате 30 лет, его жена Фания Зуфаровна – 37 лет, в данное время оба находятся на пенсии. Их две дочери и два сына работают в фанерном цехе. Общий трудовой стаж этой семьи составляет свыше 113 лет!

Социальная защита и охрана труда сотрудников – важное направление деятельности администрации и профсоюзного комитета. Для наблюдения за состоянием здоровья ежегодно проводятся медицинские осмотры. Работникам предоставляются льготные путевки в санатории республики. Все работники, в том числе работающие в ночную смену, имеют возможность бесплатного проезда на транспорте комбината на работу и с работы.

На предприятии функционирует столовая, для желающих организовано горячее питание в цехах комбината, обо-

рудованы комнаты приема пищи.

Для работников с особо вредными условиями труда обеспечено бесплатное лечебно-профилактическое питание, выдача молока. В целом на компенсации за работу во вредных и опасных условиях в 2008 году было затрачено 3,3 млн. рублей.

В соответствии с приложением к коллективному договору обязательным является ежегодное принятие соглашения по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом ООО «УФПК». По результатам 2008 года на мероприятия по охране труда, такие как приобретение спецодежды и средств индивидуальной защиты, установка сигнальных устройств и знаков, благоустройство бытовых помещений и т.д., затрачено более 10 млн. рублей.

Дальнейший рост объемов производства высокосортной фанеры и ДВП, экономия материально-технических ресурсов, рациональное, безотходное использование сырья, охрана окружающей среды и забота о работниках предприятия – важные стратегические задачи, успешно решаемые сплоченным и трудолюбивым коллективом комбината.





## ООО «УФИМСКИЙ ФАНЕРНЫЙ КОМБИНАТ»

**Профиль деятельности:**  
производство фанеры,  
древесностружечных плит.

**Количество сотрудников:**  
1100 человек

**Генеральный директор**  
**Скоробогатый Александр**  
**Леонтьевич**

**Член ТПП РБ.**

**Адрес предприятия:**  
450026, г. Уфа, Уфимское шоссе, 4  
**Телефон** (347) 284-24-63,  
**факс** 233-04-79.



ООО «Уфимский фанерный комбинат» является крупнейшим предприятием деревообрабатывающей отрасли республики и Урало-Поволжского региона.

Основным направлением деятельности предприятия ООО «Уфимский фанерный комбинат» является изготовление продукции высокого качества: фанеры клееной и ДСП. Продукция комбината реализуется как на российском, так и на международных рынках. Компания реализует на экспорт более 80 % фанеры.

ООО «Уфимский фанерный комбинат» активно внедряет передовые технологии, планомерно занимается пероснащением оборудования. Комбинат работает в соответствии с требованиями экологической и санитарно-эпидемиологической безопасности. Выпускаемая продукция сертифицирована, соответствует мировым стандартам. Внедрена система менеджмента качества ИСО 9001:2000. В связи с требованиями покупателей на рынке Европы и США в 2009 году получен GARB сертификат.

У предприятия безупречная репутация, даже в самое экономически сложное время комбинат выполняет свои обязательства.

Работа комбината не раз отмечалась дипломами и благодарственными письмами. Комбинат награжден дипломом Кабинета Министров РБ «Лучший экспортер Республики Башкортостан», «Лучший Российский экспортер деревообрабатывающей отрасли», Почетным дипломом «За вклад в развитие внешнеторговых связей РБ» и др. Башкирс-



кую фанеру покупают в США, Италии, Дании, Германии, Египте, Нидерландах, Польше, странах СНГ. Комбинат имеет свидетельство участника «100 лучших товаров России».

Приоритетным направлением социальной политики ООО «Уфимский фанерный комбинат» является охрана жизни и здоровья работников.

С момента создания предприятия и по сегодняшний день на ООО «УФК» существует профсоюзная организация, членами которой в настоящий момент являются более 900 работников комбината. Главный локальный акт на предприятии – коллективный договор – соглашение между администрацией и профсоюзом работников на 2007–2009 гг. Ежегодно проводится проверка исполнения коллективного договора. С сентября 2009 года началась работа по подготовке проекта и заключению новой редакции коллективного договора.

Всем работникам комбината гарантирована оплата труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, Положением об оплате и премировании. Для сохранения сплоченного коллектива и снижения текучести кадров на предприятии выплачивается





вознаграждение за выслугу лет.

На комбинате разработана и действует социальная программа, реализуемая за счет средств предприятия. Для наблюдения за состоянием здоровья работающих на предприятии имеется здравпункт, сотрудники которого проводят ежегодные медосмотры работников, работающих во вредных условиях труда, флюорографическое обследование, вакцинации от гриппа. На каждого работающего оформлены полис добровольного медицинского страхования и полис страхования жизни.

Администрация комбината и профсоюз уделяют большое внимание социальной защищенности сотрудников предприятия. Организовано круглосуточное горячее питание в столовой и буфете, в том числе бесплатное – для сотрудников, работающих во вредных

литики государства по улучшению демографического состояния женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от полутора до трех лет, ежеквартально выплачивается материальная помощь.

Для привлечения молодых кадров работникам, вернувшимся из армии на комбинат, оказывается материальная помощь.

Не остаются без внимания ветера-

ников комбината и членов их семей ежегодно проводятся соревнования по подледной рыбной ловле, по настольному теннису, материально поощряются работники, принимающие участие в районных и городских спортивных соревнованиях. Для семейного отдыха на комбинате обустроена база отдыха «Бирючево поле». Пообщаться в неформальной обстановке сотрудники могут на корпоративных мероприятиях, приуроченных к празднованию «Дня работников леса», «Нового года», «8 Марта».

ООО «Уфимский фанерный комбинат» предоставляет своим сотрудникам беспроцентные ссуды на обучение детей, по случаю бракосочетания, для оплаты дорогостоящего медицинского обследования или лечения.

Основополагающий принцип комби-



ны войны и труда предприятия – при выходе на пенсию выплачивается единовременное выходное пособие, сумма которого зависит от отработанного стажа; оказывается материальная помощь; работникам и ветеранам комбината, проживающим в домах с печным отоплением, выделяются дрова на льготных условиях. В День Победы, День пожилых людей организуются ежегодные встречи пенсионеров и ветеранов с трудовым коллективом, чаепития.

Не забыто и подрастающее поколение. Комбинат оказывает помощь подшефному детскому саду, дети работников обеспечиваются путевками в детские дошкольные учреждения, приобретаются путевки в детские оздоровительные лагеря на летнее время.

В целях организации досуга работ-

ната – обеспечение безопасных условий труда, исключение травматизма при технологическом процессе, улучшение благосостояния и социальной защиты коллектива.

Сегодня ООО «Уфимский фанерный комбинат» – перспективное предприятие, сплоченный и дружный коллектив которого работает на процветание и дальнейшее развитие комбината и Республики Башкортостан.



условиях труда, осуществляется доставка работников комбината на работу и с работы служебным транспортом по утвержденным маршрутам, нуждающиеся в лечении работники комбината обеспечиваются льготными санаторно-курортными картами.

В целях поддержки социальной по-



## ОАО «УФИМСКОЕ МОТОРО- СТРОИТЕЛЬНОЕ ПРОИЗВОД-СТВЕННОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ»

### Профиль деятельности:

производство, сервисное обслуживание и ремонт турбореактивных авиационных двигателей, производство и ремонт узлов вертолетной техники, выпуск гражданской продукции наземного применения. ОАО «УМПО» серийно выпускает турбореактивные двигатели для самолетов семейства Су-27 (двигатель АЛ-31Ф), семейства Су-30 (двигатель АЛ-31Ф и АЛ-31ФП), семейства Су-25 (Р95Ш и Р195), а также узлы вертолетной техники для вертолетов «Ка» и «Ми».

### Миссия компании:

УМПО — лидер России; высокотехнологичная конкурентоспособная компания на мировом рынке газотурбинной техники.

### Количество сотрудников:

свыше 17000 человек.

### Генеральный директор

**Артюхов Александр Викторович**

### Член ТПП РБ и РФ.

### Адрес предприятия:

Республика Башкортостан, 450039,  
г. Уфа, ул. Ферина, 2  
Телефоны: (347) 238-33-66,  
238-18-63,  
факс 238-37-44.

Электронный адрес: [umpro@umpro.ru](mailto:umpro@umpro.ru)

Адрес в Интернете: [www.umpro.ru](http://www.umpro.ru)



Первичная профсоюзная организация (ППО) завода создана в 1925 году и с 1969 года входит в состав Республиканской организации Башкортостана «Роспрофавиа». С 2000 года ППО ОАО «УМПО» участвует в социально-экономическом и профсоюзном соревновании Ассоциации организаций профсоюзов машиностроительных отраслей промышленности Республики Башкортостан. По итогам 2008 года предприятие получило награды в следующих номинациях: «Директор года Ассоциации», «Лучшая первичная профсоюзная организация Ассоциации», «Профлидер года Ассоциации», «Лучший детский оздоровительный центр Ассоциации», а также было награждено дипломом РОБ «Роспрофавиа» как победитель смотра-конкурса на лучшую организацию летнего отдыха детей.

Профсоюзный комитет ОАО «УМПО» стоит на защите законных прав и интересов членов профсоюза, представляет трудовой коллектив в решении вопросов с администрацией, с органами местной власти и вышестоящими профсоюзными организациями; проводит воспитательную работу в коллективе.

Согласно действующему законодательству аттестация рабочих мест по условиям труда проводится не реже одного раза в пять лет. Работники обеспечиваются сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; оборудование оснащено защитными блокировками, ограждениями и экранами.

Суммарные расходы предприятия на социальное развитие составили: в 2007 г. — 322 025 тыс. руб., в 2008 г. — 391 350 тыс. руб.

Оплата труда рабочих производится в соответствии с установленными тарифными ставками, оплата труда руко-

водителей, специалистов и служащих — на основе коэффициентов, определяющих уровень должностных окладов в зависимости от тарифной ставки, утвержденной по объединению. Поддерживается соотношение в уровнях минимальной и максимальной оплаты труда — 1:6.

Работодатель обеспечивает индексацию заработной платы по мере накопления средств с учётом достигнутого уровня оплаты труда по категориям работающих. Темпы роста заработной платы за 2008 год к уровню 2007 года составили 112,6 %.



Одной из приоритетных задач руководства ОАО «УМПО» является забота о здоровье работников. Для этих целей с января 2006 года в объединении был введен социальный пакет — дополнительно выделяемые средства для каждого работника, которые можно использовать для оплаты путевок в физкультурно-оздоровительный комплекс, санаторий-профилакторий, услуг спортивного клуба им. Н. Гастелло, дворца культуры «Моторостроитель» и др. Эти средства могут быть использованы не толь-



ко самим работником, но и членами его семьи. За последние три года предприятие направило на обеспечение социального пакета работникам объединения 301 млн. 139 тыс. рублей.

Предприятие является владель-



цем ряда социально значимых объектов: физкультурно-оздоровительного комплекса «Звездный» (на Павловском водохранилище), Дворца культуры «Моторостроитель», спортивного клуба им. Н. Гастелло, базы отдыха «Упкан», санатория-профилактория «Речные зори».

На сегодняшний день в объединении активно реализуются следующие социально-бытовые программы: организованное питание для работников; предоставление социального пакета, жилищного обеспечения (строительство жилья для своих работников по системе ипотечного кредитования), образования; организация отдыха; забота о детях; программа помощи ветеранам; обеспечение работы оздоровительных и спортивных комплексов.

Особым вниманием руководства ОАО «УМПО» окружены ветераны труда. Неработающим пенсионерам выделяются бесплатные путевки в санаторий-профилакторий, осуществляется бесплатная подписка на городские газеты и корпоративную газету «Моторостроитель», оказывается адресная материальная помощь, производится заселение в Дом ветеранов на постоянное или временное проживание. Затраты на оказание помощи неработающим ветеранам составили: за 2007 год – 8,6 млн. руб.; за 2008 год – 20,7 млн. руб.

Опыт работников ОАО «УМПО» передается из поколения в поколение, позволяя сохранять и приумножать кадровый потенциал. В объединении насчитывается 42 трудовые династии, общий стаж наибольшей из которых составляет 3197 лет.

Работники предприятия имеют право на социальные льготы и компенсации, вызванные неблагоприятными условиями труда и ущербом, причиненным

здоровью, в том числе на: дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день, бесплатное лечебно-профилактическое питание, бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов, оплату труда в повышенном размере, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, прочие пенсии за особые условия труда, пенсии за выслугу лет, установленные законодательством.

В сфере медицинского и санаторно-курортного обслуживания работников объединения и их семей действуют: здравпункты на 1-й и 2-й производственных площадках, санаторий-профилакторий «Речные зори», детский оздоровительный лагерь «Речные зори»; детский оздоровительный лагерь «Звездный», физкультурно-оздоровительный комплекс (ФОК) «Звездный», в котором ежегодно отдыхают работники объединения и члены их семей.

Для заводчан действует спортклуб им. Н. Гастелло: стадион, спортивные сооружения с площадками, футбольные поля, 6 спортивных залов, лыжная база, стрелковый тир, теннисный корт. Ежегодно проводятся зимняя и летняя спартакиады работников объединения.

На ОАО «УМПО» существуют корпоративные программы обучения. Ежегодно ведется организация целевого направления молодых работников объединения и детей заводчан в средние и высшие учебные заведения города.

Объединением заключены договоры с Уфимским государственным авиационным техническим университетом (УГАТУ), Уфимским государственным нефтяным техническим университе-

том (УГНТУ), Уфимским авиационным техникумом (УАТ), Уфимским топливно-энергетическим колледжем (УТЭК). УМПО способствует развитию своего научного потенциала и направляет своих сотрудников на обучение в аспирантуру. Обучение ведется как на бюджетной основе, так и за счет средств объединения. Ежегодно свыше 1200 студентов учреждений высшего и профессионального образования проходят практику в объединении.

На основании договоров о подготовке и повышении квалификации рабочих с последующим трудоустройством ОАО «УМПО» осуществляет взаимодействие с производственными училищами ПУ № 2 и ПУ № 52. ОАО «УМПО» оказывает содействие в ремонте помещений, занимаемых учебными мастерскими, и производит ремонт оборудования, обеспечивает училища и учебные мастерские необходимыми материалами, режущим и измерительным инструментом, средствами технического обучения и литературой.

В целях организации комплексной работы по привлечению и закреплению молодежи на базе ОАО «УМПО» ежегодно проводятся конкурсы профессионального мастерства для молодых рабочих, научно-технические конференции для молодых специалистов; функционирует Союз молодежи, Совет молодых специалистов и т.д.





## ФГУП «УФИМСКОЕ ПРИБОРО- СТРОИТЕЛЬНОЕ ПРОИЗВОД-СТВЕННОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ»



**Миссия предприятия:**  
разработка, производство и обеспечение потребителей конкурентоспособной продукцией авиационного и космического назначения высокого качества при соблюдении интересов коллектива ФГУП «УППО», холдинга «Авиаприбор», государственной корпорации «Ростехнологии», общества и всех заинтересованных сторон бизнеса.

**Количество сотрудников:**  
2224 человека

**Генеральный директор**  
Карпов Альберт Алексеевич

**Член ТПП РБ**

**Адрес предприятия:**  
Российская Федерация,  
Республика Башкортостан, 450071,  
г. Уфа, ул. 50 лет СССР, 30  
**Телефон/факс:** (347) 232-77-58,  
**факсы:** 232-10-76, 232-86-56

**Электронный адрес:** uppo@uppo.ru  
**Сайт в Интернете:** www.uppo.ru



Первенец авиаприборостроения на башкирской земле, вступивший в строй в 1956 году, Уфимский приборостроительный завод уже через шесть лет стал участником программы освоения космоса и приступил к выпуску приборов, разработанных в ОКБ под руководством Сергея Королева.

Первыми космическими изделиями, которые в апреле 1962 года освоили уфимцы, была головная партия командно-вычислительных и вычислительных устройств «Ритм», «Гранит» и «УБВ» для спутников серии «Космос».

С 1963 по 1974 год завод участвовал в освоении и выпуске бортовой аппаратуры для космических кораблей «Восток», «Союз», лунного корабля «ЛК», лунного орбитального корабля «ЛОК», орбитальной станции «Салют» и грузового корабля «Прогресс».

Высокий потенциал УППО был активно задействован для создания орбитальных комплексов. С 1982 по 1985 год уфимцы изготавливали комплекты бортовой аппаратуры для легендарной станции «Мир», а в 1997-1999 годах выпускали приборы уже для модулей международной космической станции «Альфа».

В 1999-2001 годах в УППО освоили и начали выпуск бортовых приборов для транспортных кораблей «Союз-ТМА» и «Прогресс-М/М1».

Сегодня ФГУП «УППО» активно работает на внутреннем и внешнем рынках. Потребителями продукции УППО являются российские самолето- и вертолетостроительные предприятия, разработчики и производители авионики, а также авиаремонтные предприятия. Продукция объединения в составе летательных аппаратов эксплуатируется более чем в 60 странах мира.

ФГУП «УППО» является единственным серийным изготовителем целого ряда автопилотов и систем автоматического управления для вертолетов Ми-6, Ми-8, Ми-14, Ми-17, Ми-24, Ми-26, Ка-32. В соответствии с государственной программой развития российской авиации на УППО успешно осваиваются модули и блоки нового поколения бортовой авионики.

В 2007 году предприятие возобновило выпуск ряда важных приборов для Ракетно-космической корпорации «Энергия» им. С.П. Королева. Специальная комиссия РКК провела авторский надзор по проверке готовности объединения к изготовлению приборов и комплектующих для ракетно-космической техники. Объединению выдана лицензия Федерального космического агентства на осуществление космической деятельности. В настоящее время утвержден график сотрудничества между РКК «Энергия» и ФГУП «УППО» по 2011 год.

С 2009 года УППО финансируется из Госбюджета по Федеральной целевой программе «Развитие оборонно-промышленного комплекса» по теме: «Техническое перевооружение и реконструкция металлообрабатывающих цехов». В декабре 2008 года по Госбронзаказу заключен трехлетний контракт на изготовление изделий СВВИ, что говорит о потенциале объединения.

В июле 2008 года вышел указ Президента РФ о вхождении ФГУП УППО в состав Госкорпорации «Ростехнологии» с проведением акционирования и дальнейшей работы в Российской авиаприборостроительной компании. В настоящее время подготовлены и переданы в ГК «Ростехнологии» предложения по инвестированию технического перевооружения всего технологического цикла





конкурсов среди детских комплексов. Здесь ежегодно вот уже на протяжении 45 лет с большим удовольствием проводят свои летние каникулы дети работников объединения. Медицинская деятельность детского оздоровительного комплек-

са лицензирована. производства в рамках ФЦП «Развитие ОПК на 2011-2020 гг.», что позволит объединению выйти на новый уровень развития и занять достойное место среди авиаприборостроительных предприятий России.

Но не только производством жив коллектив.

С декабря 1954 года на предприятии действует первичная профсоюзная организация, которая входит в состав РОБ Роспрофавиа. С 1956 года на предприятии заключаются коллективные договоры. В 2008 году был заключен коллективный договор на 2008-2010 годы, в котором имеются разделы, посвященные социальным льготам и гарантиям для работников УППО, особое внимание уделено молодым специалистам и ветеранам производства. На предприятии существует постоянно действующая комиссия по трудовым спорам. Члены профсоюза составляют на сегодня 96 процентов от общей численности работающих.

Руководство УППО всегда уделяло и уделяет огромное внимание информационной политике. Эта сфера деятельности является одним из основных способов доведения информации до коллектива. Практически с первых лет становления завода на предприятии был организован систематический выпуск многотиражной газеты и выход в эфир радиопередач. Эти два информационных органа по сей день остаются своеобразной трибуной для коллектива объединения и на протяжении многих лет без перерывов выполняют свои основные функции – доводят до сведения заводчан все главные новости и значимые события.

Детский оздоровительный комплекс «Березка» - один из лучших в России, неоднократный лауреат всероссийских

конкурсов среди детских комплексов.

На предприятии ведется спортивная работа, организована художественная самодеятельность. Есть собственный спортивно-оздоровительный комплекс в лесопарковой зоне им. С. Юлаева. На крытых и открытых игровых и тренировочных площадках занимаются работники объединения и все желающие. Каждый год проводится заводская Спартакиада «Здоровье» по 10 видам спорта, действует самодеятельный «Театр эстрадных мини-атюр». На предприятии создан и успешно работает Союз молодежи.

На берегу реки Белой удачно расположен лечебно-оздоровительный комплекс «Солнечные пески», где работники объединения могут прекрасно отдохнуть и поправить свое здоровье. Сегодня к услугам отдыхающих имеются благоустроенные жилые корпуса, столовая, актовый зал, спортивные площадки, сауны, бильярдные залы, настольный теннис, катание на лыжах, караоке. Оздоровительные процедуры включают в себя занятия лечебной физкультурой, фитотерапию, физиотерапию, светолечение, массаж, водолечение.

Музей истории объединения является интеллектуальной собственностью его коллектива. Здесь собраны, хранятся и экспонируются предметы материальной и духовной культуры, представляющие собой историческую, научную и художественную ценность и отражающие этапы становления и развития предприятия. Музей занимает площадь в 250 м<sup>2</sup>. В его составе исторический зал, зал трудовой славы и видеозал. Музей истории объединения является членом Ассоциации музеев авиационных предприятий России.

За период своей деятельности объединение было награждено орденом «Знак почета» (1976 г.), ему была присуждена премия Совета Министров СССР (1982 г.), присвоены звания «Предприятие высокой культуры» (1979 г.), «Лидер Российской экономики» (1995 г.) и «Лучший Российский экспортер» (2000 г.), вручен Диплом Правительства Российской Федерации за достижение значительных результатов в области качества (2000 г.).

Выпускаемая предприятием продукция является неоднократным победителем конкурсов «Лучшие товары Башкортостана», «100 лучших товаров России», «Всероссийская марка (III тысячелетие) знак качества XXI века».

Все достижения предприятия неразрывно связаны с самоотверженным трудом квалифицированных рабочих, служащих, инженеров, конструкторов. На протяжении полувека в его рядах состояло свыше 100 тысяч сотрудников. Остается только пожелать, чтобы труд наших сотрудников позволил ФГУП «УППО» в XXI веке занимать лидирующие позиции в России.





## ОАО «УЧАЛИНСКИЙ ГОРНО- ОБОГАТИТЕЛЬНЫЙ КОМБИНАТ»



**Профиль деятельности:**  
производство медного, цинкового и пиритного концентратов.

**Количество сотрудников:**  
5445 человек.

**Генеральный директор**  
Абдрахманов Ильяс Ахметович

**Член ТПП РБ  
и Союза металлургов**  
(г. Екатеринбург).

**Адрес предприятия:**  
РБ, г. Учалы, ул. Горнозаводская, 2  
Телефон (34791) 9-52-25,  
факс 6-05-36.  
Электронный адрес: ugok@ugok.ru



Учалинский горно-обогатительный комбинат первым среди предприятий сырьевого комплекса УГМК внедрил интегрированную систему менеджмента, которая включает управление качеством экологии и охраной труда, и успешно прошел сертификационный аудит.

Безопасные условия труда создаются на предприятии с момента подписания работником заявления о приеме на работу и прохождения медосмотра. Затем проводится предварительное обучение по специальной программе, включающей в себя вопросы охраны труда, промышленной, санитарной, пожарной и экологической безопасности. Работники обеспечиваются сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты. Все подразделения оснащены современными капитальными административно-бытовыми помещениями, где предусмотрено хранение, стирка, ремонт и химическая чистка спецодежды.

Профсоюзный комитет ОАО «Учалинский ГОК» был основан в 1954 году. Работодатель и профсоюзный комитет обеспечивают контроль выполнения коллективного договора.

Социальная ответственность бизнеса проявляется во вложениях в человеческий ресурс и выражается в первую очередь в своевременной выплате достойной заработной платы. Об эффективности вложений в персонал говорят цифры. С 2004 года производительность труда выросла на 79,6 %, а средняя зарплата – на 77,6 %. Руководство комбината ежегодно проводит индексацию заработной платы.

Социально-экономический пакет включает: участие в негосударственном пенсионном фонде «УГМК-Перспектива»; персональные надбавки; присвоение звания «Лучший мастер», «Лучший механик, электромеханик», «Лучший энергетик»; поручительства по кредитам, предоставление на льготных условиях работникам и членам их семей путевок в санаторий-профилакторий, лечебно-оздоровительные учреждения Башкортостана и России; оплату абонементов на посещение спортивно-оздоровительных учреждений; вознаграждение за профессионализм и эффективность работы; выделение льготных путевок для детей в летний оздоровительный лагерь; обучение на краткосрочных курсах целевого назначения; оплату ме-



дицинских услуг, второго высшего образования (по производственной необходимости); улучшение жилищных условий; единовременное пособие при увольнении (в связи с уходом на пенсию по возрасту впервые).

В санатории-профилактории, принадлежащем комбинату, созданы все условия для отдыха и лечения: грязелечение, физиотерапия, озокеритолечение, лечебный массаж, мануальная терапия, галотерапия и др.; имеются водолечебный корпус, бассейн с джакузи, зал лечебной физкультуры, сауна, подводный массаж и т.д. В летний период организуются выезды по путёвкам «Мать и дитя». По итогам республиканского смотра-конкурса на лучший детский оздоровительный лагерь среди предприятий горно-металлургической промышленности РБ лагерь комбината на озере Калкан признан лучшим и занял 2 место в 2008 году.

Спорт и культура являются приоритетными направлениями социальной деятельности комбината. Ежегодно среди цехов комбината проводится Спартакиада по 17 видам спорта, участники которой награждаются почётными грамотами и ценными подарками, удостоиваются титулов «Мисс и Мистер спорта УГОК», поощряются бесплатными путёвками за границу.

Профессиональная футбольная команда клуба «Горняк» стала чемпионом первенства России (зона Урала и Западной Сибири) и Башкортостана. При поддержке комбината в Учалах прошел финал чемпионата Европы по спидвею с участием 12 стран. На базе спортивного клуба «Горняк» создан яхт-клуб «Парус». Предприятие оказывает финансовую поддержку фольклорному коллективу «Хазина», студии бального танца «Кристалл», ансамблю народного танца «Ляйсан», хору ветеранов «Поющие сердца».

В 2008 году администрацией комбината принято специальное решение: начиная с 13-й недели беременности и до возникновения права на отпуск по беременности и родам работницы освобождаются от работы с сохранением среднего заработка и места работы. Им оказывают одновременную материальную помощь при рождении (усыновлении/удочерении) ребёнка, а также выплачивают ежемесячную компенсационную выплату. Женщинам, имеющим детей-первоклассников, предоставляется дополнительный оплачиваемый «социальный» отпуск в первый день учебного года.

Для осуществления негосударственного пенсионного обеспечения работников ОАО «Учалинский ГОК» в НПФ «УГМК-Перспектива» формируются солидарный пенсионный счет и именные пенсионные счета для дальнейших выплат пенсий.

В целях реализации социальных проектов в сфере жилищного строительства, ипотеки, потребительского кредитования сотрудников введены в эксплуатацию 75-квартирный дом, 11 домов малоэтажной застройки для семей молодых специалистов, планируется сдача 94-квартирного дома, начато строительство 54 домов малоэтажной застройки. Стоимость квадратного метра ниже рыночной, предусмотрена рассрочка платежа.

Каждому вновь вставшему на учет пенсионеру комбината открывается лицевой счёт в банке «Кольцо Урала» для перечисления материальной помощи. Участники Великой Отечественной войны получают ежемесячную доплату к пенсии, ко дню Победы, бесплатные путевки, ветеранам труда выделяются путевки в санаторий-профилакторий комбината, курсовки на лечение. Ежегодно ведётся бесплатная подписка на газеты.

В целях решения проблем безопасности технологических процессов и сокращения травматизма в ходе обновления основных фондов, модернизации производства руководство комбината затратило много миллиардных средств на реконструкцию большей части технологической линии обогатительной фабрики. В настоящее время практически исключён ручной труд на буровых работах, максимально механизировано зарядание шпуров и скважин. Отгрузка горной массы механизирована на 100 %, а добычу руды обеспечивают около 150 единиц подземных самоходных машин.

Работники комбината, занятые на работах с вредными условиями труда, имеют право на сокращение продолжительности рабочего времени; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск; оплату труда в повышенном размере; денежную компенсацию; предусмотрено возмещение морального вреда работнику, получившему трудовое увечье либо профзаболевание.

Социально-ориентированная деятельность УГОК представлена хорошо аргументированными бизнес-проектами. Яркий тому пример – ООО «Агрофирма Байрамгул» (учредитель ОАО «Учалинский ГОК»). Фирма участвует в национальном проекте «Развитие АПК»: введен в эксплуатацию молочно-товарный комплекс на 1280 голов в поселке Уральск, начато строительство 2-го комплекса на 1280 голов в деревне Уразово.

Являясь градообразующим предприятием, комбинат связан со всеми



социальными программами Учалов. Долгожданным событием стал ввод в эксплуатацию родильного дома на 60 коек с женской консультацией, сданы в эксплуатацию новые здания автовокзала и профилактория. Не остается без внимания благоустройство города и района. Только в прошлом году администрации Учалинского района и города оказана финансовая помощь в размере около 30 млн. рублей, на строительство автомобильных дорог в РБ выделены 37 млн. 674 тыс.

Природоохранные мероприятия, проводимые на комбинате в 2008 году, включают строительство современных очистных сооружений; 8-го яруса ограждающей дамбы хвостохранилища; дренажной насосной станции в южной части хвостохранилища; установку двух усовершенствованных пресс-фильтров «Diemme JHT 1500». Кроме этого, в 2008 году велись работы по разработке проектов организации санитарно-защитных зон обеих промплощадок комбината, выполнен проект дренажной насосной станции в нижнем бьефе плотины технологического пруда на р. Буйды. Продолжаются работы по выполнению проекта санитарно-защитной зоны для обеих промплощадок.





## ЗАО «ФОРВАРД»



**Профиль деятельности:**  
розничная торговля  
продовольственными товарами.

**Миссия компании:**  
сохранять благосостояние как можно  
большого числа покупателей,  
предлагая качественные товары по  
максимально доступным ценам.

**Количество сотрудников:**  
около 3000

**Директор**  
Антипин Павел Евгеньевич

**Член ТПП РБ.**

**Адрес предприятия:**  
450112, РБ, г. Уфа, ул. Цветочная, 36  
**Телефоны:**  
(347) 240-44-11, 240-44-55  
**Факс:** (347) 240-44-88  
**Электронный адрес:**  
office@polushka.net  
**Адрес в Интернете:**  
www.polushka.net



Социальная ориентированность заложена в самой концепции торговой сети «Полушка» ЗАО «Форвард». Возникшая в 2001 как дискаунтер, сегодня «Полушка» активно развивается как сеть универсальных магазинов, удовлетворяющих самые широкие потребительские запросы. Полушка – это старинная монета достоинством в четверть копейки. Таков он символ современного социально ориентированного магазина: предлагать покупателю товары высокого качества за небольшие деньги.

Персонал – главное богатство компании, ведь успешным бизнес делают в первую очередь люди, которые в нём задействованы. Руководство ЗАО «Форвард» прилагает все усилия для создания максимально благоприятных условий труда, соблюдения норм трудового законодательства, профессиональной подготовки сотрудников, обязательного социального страхования. В 2007-2008 гг. ГУ «Исследовательская лаборатория экспертизы условий труда» в ЗАО «Форвард» проведена аттестация рабочих мест. Она показала, что условия труда в компании соответствуют требуемым нормам. Своевременно и в полном объёме на предприятии выплачивается достойная заработная плата.

Компания является активным членом отраслевых сообществ. С 2007 года ЗАО «Форвард» состоит в Башкирской торговой ассоциации, причём директор компании, Павел Антипин, занимает должность руководителя комитета ассоциации по развитию торговых продуктовых сетей.

Выстраивается и информационная политика предприятия. С 2009 года ЗАО «Форвард» выпускает корпоративную стенгазету «Вкусные новости». В ней публикуется информация об ассортиментных новинках сети, скидках, акциях, ку-



линарных праздниках и конкурсах, проходящих в компании, открытии новых магазинов, рецепты различных блюд. Очень популярна рубрика «Моя карьера в «Полушке», рассказывающая об историях успеха директоров магазинов «Полушка». Как и любая современная компания, торговая сеть «Полушка» представлена в Интернете. С 2009 года заработал официальный сайт [www.polushka.net](http://www.polushka.net). Благодаря его появлению «Полушка» стала ещё ближе к своим покупателям. Посетив сайт сети, они могут ознакомиться с историей создания компании, адресной базой магазинов, новостями, акциями, отзывами партнёров, открытыми вакансиями.

Большое значение уделяется спортивной форме сотрудников. На территории головного офиса располагается собственный фитнес-центр с двумя залами. Мужской зал оснащён современным тренажёрным оборудованием, в женском зале опытные инструкторы проводят занятия танцами и калланетикой. Посещая фитнес-центр, менеджеры ЗАО «Форвард» не только поддерживают форму, но и заряжаются силой и энергией для выполнения новых, всё более сложных задач.

В заботе о здоровье сотрудников компания ежегодно проводит их полный медицинский осмотр, а в осенне-зимний период – вакцинации.

ЗАО «Форвард» является одним из крупнейших налогоплательщиков республики, поэтому с компанией охотно взаимодействует Фонд социального страхования РФ по Республике Башкортостан. При его поддержке в 2009 г. сотрудники предприятия получили для своих детей от 7 до 14 лет 13 бесплатных и 12 льготных путёвок в детские оздоровительные санатории Башкортостана. Среди них такие известные, как «Салют» и «Орлёнок».

На предприятии организуются различные мероприятия по командообразованию, совместный отдых. Так, годовщину создания департамента маркетинга сотрудники ЗАО «Форвард» отметили пешим восхождением на вторую по величине вершину Южного Урала – священную гору Иремель. Выезжала компания и на знаменитое Нугушское водохранилище, которое называют «Нугушским морем». Совместно празднуют дни рождения сотрудников, Новый год, 23 февраля, 8 марта, День торговли.



Особое внимание уделяется повышению профессиональных компетенций персонала. В компании функционирует учебный центр, который занимается оценкой, выявлением потребностей к обучению, разработкой и проведением семинаров и тренингов. Поэтому случаи стремительного карьерного роста с должности продавца-кассира до директора магазина или ведущего менеджера управляющего офиса — далеко не редкость.

Жизнь современного делового человека немыслима без знания иностранных языков. Это понимает и руководство ЗАО «Форвард», поэтому с сотрудниками офиса компании английский язык дважды в неделю занимается старший преподаватель факультета романо-германской филологии БашГУ Рим Газизович Хамидуллин.

Свою социальную ориентированность компания подтверждает не только максимально низкими ценами. Ежегодно к 9 мая магазины «Полушка» предоставляют дополнительные скидки как для ветеранов Победы и труда, так и для простых покупателей. Компания оказывает постоянную поддержку в проведении Дней города, районных сабантуйев, Дня защиты детей, Дня Победы. За активное участие в благотворительности торговая сеть «Полушка» занесена на Доску Почёта Общественного фонда развития г. Уфы.

ЗАО «Форвард» тесно поддерживает республиканских товаропроизводителей — их продукция составляет свыше 51% товарооборота, а по некоторым товарным группам — до 100%. Объединяя усилия и возможности с местными предприятиями, компания стабилизирует экономическую ситуацию в Башкортостане,

а его население обеспечено качественными товарами по максимально доступным ценам. К тому же, республиканская продукция всегда славилась своим качеством и экологической чистотой, а ученые давно доказали пользу употребления именно тех продуктов, которые произведены в регионе проживания человека. Приме-

чательно и то, что ЗАО «Форвард» является участником смотра-конкурса «Лучшее предприятие розничной торговли по реализации продукции товаропроизводителей Республики Башкортостан».

ЗАО «Форвард» активно взаимодействует с предприятиями малого и среднего бизнеса. Среди них не только производители и поставщики продуктов питания, но и компании, предоставляющие услуги по клинингу, перевозкам, строительным и отделочным работам. Налажено взаимодействие с ведущими кадровыми агентствами республики.

Главная ценность ЗАО «Форвард» — забота о своих покупателях. И это не пустые слова. Сотрудников магазинов «Полушка» не раз благодарили через республиканские газеты. Из недавних примеров — публикация в газете «Победа» г. Бирска от 15 августа 2009 г. письма читательницы М. Михалёвой под заголовком «Есть честные люди», которая благодарит персонал магазина «Полушка» №19 за возвращение пропажи: «Выражаю им огромную благодарность за чес-

тность и внимательное отношение к покупателям. Уверена, директор магазина умеет подбирать хорошие кадры».

А в газете «Туймазинский вестник» от 8 сентября 2009 г. опубликована заметка «Пропажа обнаружилась на следующее утро», через которую покупательница магазина «Полушка» №85 Н. Арсланова благодарит за возвращённую сумку: «Забывчивой покупательнице сумку вернули в целостности-сохранности. После чего обрадованная туймазинка поспешила в редакцию газеты, чтобы рассказать о честности и порядочности сотрудников магазина «Полушка». И, разумеется, поблагодарить от всей души».

Заботится компания и об охране окружающей среды. ЗАО «Форвард» внедряет мероприятия, способствующие снижению негативного воздействия на экологию и малоотходные технологии. Особое внимание уделяется чистоте и благоустройству всех торговых и складских помещений, подъездных путей, ничто не мешает главной задаче — качественному и оперативному обслуживанию покупателей. По договору с ООО «Экология» осуществляется переработка вторичных материалов — картона и полиэтиленовой плёнки. Ежедневно ведётся учёт образовавшегося вторичного сырья, в последующем сдаваемого на переработку. Это позволяет сохранить экологический баланс в природе.

«Полушка» — единственная торговая сеть Башкортостана, представленная в 24 населённых пунктах республики с количеством жителей от 5000 человек. Только за семь месяцев 2009 года сеть расширилась на 7 новых магазинов. Их открытие оказывает благоприятное влияние на экономическую стабильность в районах развития сети, ведь каждый магазин даёт около 60-ти новых рабочих мест.

Компания продолжает стремительно развиваться, ведь её поддерживает всё население республики, которое в первую очередь заинтересовано в развитии социально ориентированных магазинов, предлагающих качественную продукцию по низким ценам и дружелюбный сервис. Такие магазины сегодня занимают место популярных некогда продуктовых рынков, вытесняя нецивилизованную торговлю, изменяя внешний облик городов и сёл и, таким образом, внося вклад в их благоустройство





## ОАО «УФИМСКИЙ ХЛОПЧАТОБУМАЖНЫЙ КОМБИНАТ»



**Профиль деятельности:**  
производство и реализация хлопчатобумажных тканей и текстильных изделий, сдача внаем собственного жилого и нежилого недвижимого имущества и пр.

**Количество сотрудников:** 544 человека

**Генеральный директор**  
Усманов Юлай Габдрахимович

**Член ТПП РБ.**

**Адрес предприятия:**  
450022, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Менделеева, 137  
Телефон/факс (347) 228-53-55.

**Электронный адрес:**  
uhbk@mail.ru  
**Адрес в Интернете:**  
www.UHBK.ru



Первичная профсоюзная организация предприятия создана 12 января 1955 года, и почти сразу же начальник ткацкого цеха УХБК Е.И. Семенищев был избран первым председателем областного профсоюза рабочих промышленности товаров широкого потребления по БАССР. В настоящее время количество работающих составляет 544 человека, из них членов профсоюза — 445 человек.

Оплата труда производится по сдельно-премиальной, повременной-премиальной, повременной тарифным системам. В I полугодии 2009 года выплаты социального характера выросли по отношению к этому же периоду 2008 года в 4,8 раза. С целью поддержания уровня жизни работников с 1 февраля 2009 года тарифные ставки и оклады рабочих увеличены в 1,2 раза.

Предусмотрено ежемесячное премирование работников в соответствии с положениями о премировании, а также ко Дню защитника Отечества, Международному женскому дню и профессиональному празднику, поощрение к юбилейным датам. Выделяются средства на приобретение детских новогодних подарков, путевок в оздоровительные лагеря для детей сотрудников. Сотрудникам предприятия предоставляется общежитие.

За долголетний и добросовестный труд работникам предприятия присваивается звание «Ветеран труда ОАО «УХБК». Находящимся на пенсии ветеранам оказывается материальная помощь, в День пожилых людей и День Победы для ветеранов труда предприятия, участников ВОВ и ветеранов боевых действий устраивается чаепитие с вручением ценных подарков. Работникам, ушедшим в армию и вернувшимся



после прохождения службы на предприятие, предусмотрено единовременное пособие.

Безопасность технологического процесса и сокращение травматизма на производстве обеспечиваются рядом организационных и технических мероприятий. При трудоустройстве работник обязательно проходит медицинский осмотр, знакомится с требованиями охраны труда и правами на социальную защиту, содержанием трудового договора, правилами внутреннего трудового распорядка. Все рабочие предприятия обеспечены санитарно-бытовыми помещениями, сертифицированной спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты. Коллективный договор предусматривает обязательное социальное страхование работников, обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и др.

ОАО «УХБК» оказывает спонсорскую и благотворительную помощь медицинским учреждениям Уфы, Городскому госпиталю ветеранов, Обществу инвалидов ВОВ Кировского района ГО г. Уфа, учебным заведениям республики, организациям республики и частным лицам.



