



ВЕРНОЕ РЕШЕНИЕ

(№5) 2019 г.

ОМСКОЙ «СЛАДУНИЦЕ» 20 ЛЕТ: ЧТО ЖДЁТ КОМПАНИЮ?



«Сладуница» — это хорошо узнаваемый бренд и «сладкая» визитная карточка нашего города — такими словами поздравила фабрику с юбилеем мэр Омска Оксана Факина. Добавив при этом, что компания относится к числу лидеров кондитерского производства региона. Трудно представить, но путь к месту одного из ведущих производителей сладкой продукции Сибири, начинался 20 лет назад в рабочем посёлке Марьяновка с небольшого семейного бизнеса-пекарни. Сегодня «Сладуница» стабильно развивается, запускаются новые производственные площадки, растёт собственная розничная сеть. Продукцию компании покупают в 65 регионах России, в странах СНГ и дальнего зарубежья. В ближайших планах развития на 2019-2020 год открытие нового производственного корпуса по выпуску «сложных» конфет. Уже сейчас на фабрике трудится более 1000 работников, а на сайте компании сообщается о наборе специалистов на два десятка вакансий.

Как думаете в чём секрет успеха компании? Предприимчивость владельцев-акционеров? Безусловно! Талантливые решения топ-менеджеров? Несомненно! Благоприятная рыночная конъюнктура? Например, тот факт, что из опасных конкурентов в Омске, только «Сладонез» у которого конфеты всё таки не основной профиль. Да, это, действительно, важно. А как думаете насколько существенную роль в успехе компании сыграли сотни и тысячи рядовых работников, которые за эти годы успели поработать на «Сладунице»? Наверное, многие ответят в том духе, что все эти не особо квалифицированные специалисты из цехов, конечно, делают вклад, но

разве сравнится вклад какой-нибудь упаковщицы с вкладом господина Главного Акционера! Ведь не упаковщица, не оператор и не грузчик рискует своими деньгами, ночей не спит, обдумывая стратегические решения. Сложно не согласиться с этим рассуждением. Если сравнивать вклад отдельного рядового работника, а не коллектива в целом, кладовщик или водитель всегда покажется маленьким незаметным винтиком, который легко заменить...

Но давайте попробуем представить ситуацию, когда на одной чаше весов у нас весь рядовой персонал фабрики, а на другой хозяева-акционеры. Смогут граждане акционеры самостоятельно выпустить хоть

килограмм конфет? Кто разгрузит сырьё, кто проконтролирует рецептуру, кто запустит линии, кто будет упаковывать готовую продукцию, искать клиентов? Совершенно очевидно, что без труда нескольких сотен наёмных работников «Сладуница» не получила бы ни рубля. Все гениальные решения менеджеров и акционеров ничего не стоят без людей в цехах, без продавцов, без работников склада, без торговых представителей. И возникает вопрос: а понимают ли эту простую истину менеджеры и акционеры? Понимают ли они то, что, если выигрывать от успехов компании будут только «верхи», рано или поздно «низы» вынуждены будут

напомнить о себе и своих нуждах.

Возникает такой вопрос: работники и работницы «Сладуницы» вы любите свою работу? Что именно вам в ней нравится? Наверняка, каждый, отвечая на этот вопрос, прежде всего вспомнит про белую зарплату. По нынешним меркам - это серьёзное преимущество. Если зарплата не в конверте, можно взять кредит, через ипотеку решить вопрос с жильём. Также очень важным моментом является стабильность - на «Сладунице» можно работать долго, это не какая-нибудь «шарашкина контора». Кто-то скажет, что нашёл на работе много друзей, что любит свой дружный коллектив.

А лучше или хуже становится с каждым годом? Кто помнит 2010 или 2015, как было по сравнению с сегодняшним днём тогда? Если смотреть по показателям развития фабрики то рост на лицо. Фабрика сильно шагнула вперёд. А как обстоит дело с покупательной способностью работников? Растёт ли она вместе с успехами компании? Успевают ли рост зарплат за ростом цен на все необходимые товары и услуги? Как обстоит дело с условиями труда, с соцпакетом, с соблюдением трудового законодательства на предприятии? Улучшаются ли эти аспекты вместе с развитием фабрики? Или улучшать нечего так как всё идеально?

Вот представьте, что в процессе празднования юбилея предприятия, после раздачи грамот и сувениров на торжественном награждении во «Флагмане» Юлия Дмитриевна триумфально произносит: «А сейчас, мои дорогие, мы переходим к самому главному!». Далее следует трогательная речь о том, как тяжело было Юлии Дмитриевне все эти годы, как она переживала из-за того, что ради развития предприятия работникам порой приходилось «затягивать пояса». Со своего места поднимается и становится рядом Лариса Алексан-

«Смогут граждане акционеры самостоятельно выпустить хоть килограмм конфет? Кто разгрузит сырьё, кто проконтролирует рецептуру, кто запустит линии, кто будет упаковывать готовую продукцию, искать клиентов?»

дровна. Со слезами на глазах эти честные и смелые женщины просят простить их. Обещают, что с сегодняшнего дня начнётся новая эпоха для компании! Справившись с эмоциями Юлия Дмитриевна, берёт в руки документ и начинает по очереди оглашать ждущие фабрику изменения:

1) Прежде всего мы начнём заботиться о здоровье каждого работника! Никто из работающих на фабрике не должен сидеть в очередях государственных поликлиник! До этого только акционеры и топ-менеджмент могли себе позволить регулярно лечиться в частных клиниках, а теперь это станет доступно всем. Все без исключений сотрудники предприятия получают полисы Дополнительного Медицинского Страхования. Ведь наши работники ничем не хуже работников «Инмарко»! Ничем не хуже работников «Манроса» и «САН ИнБева»! У нас тоже теперь за счёт работодателя все будут ходить в «МаксиМед», «Доктор САШ» и частные стоматологические клиники, будут иметь возможность вызывать скорую помощь из «Евромеда»! Работники «Инмарко» бесплатно ремонтируют себе спины (иглоукалывания, массажи и т.д.) в лучших клиниках города и мы будем!

2) Далее. Наш юротдел самым пристальным образом изучил 152 статью Трудового Кодекса России. И знаете, мы сможем это сделать! Мы сможем каждому работнику оплачивать сверхурочно отработанные часы не в двойном размере, а в тройном! Наши юристы выяснили,

что согласно букве закона - в двойном размере мы должны платить МИ-НИ-МУМ, а максимум остаётся на наше усмотрение. И раз это так, мы просто обязаны отплатить такой мерой дорогим сотрудникам, год за годом работающим в чрезвычайно тяжёлом графике «два в день, два в ночь, отсыпной, выходной». Мы вами гордимся! Вы настоящие герои! Практически нигде в омской пищевой промышленности нет такого сурового графика, большинство малодушно работает четырьмя сменами: «два в день, два выходных, два в ночь, отсыпной, выходной». Отныне наш лозунг: за трехсменку тройная сверхурочка!

3) Ну и последнее. Мы проанализировали ситуацию в транспортной сфере города, навели справки у коллег с «Ястро», «Винпрома», «Сладонежа» и других предприятий. И теперь ответственно заявляем: так больше продолжаться не может! Наши сотрудники больше не будут мёрзнуть на остановках, дожидаясь автобуса, стоять в пробках, добираться с пересадкой. Не будут тратить деньги на проезд, в конце концов! Теперь наших работников на смену и домой будут развозить дежурные автобусы. Если это могут позволить себе другие омские предприятия пищевой отрасли, сможем позволить и мы. Автобусы будут ходить в нефтяники, на московку, на левый и в амур. Если у кого-то появятся предложения и пожелания насчёт других маршрутов, вы всегда можете обратиться к Ларисе Александровне. Она лично будет курировать проведение в жизнь всех этих трёх нововведений. Поздравляю вас! Новая эра в истории компании началась!

Представили? Как вам такая картина? Стали бы вы при таком отношении «верхов» ещё больше любить свою работу? Вопрос риторический. А выросла бы ваша производительность труда, если бы вы комфортно

«Если смотреть по показателям развития фабрики то рост на лицо. Фабрика сильно шагнула вперёд. А как обстоит дело с покупательной способностью работников? Растёт ли она вместе с успехами компании? Успевают ли рост зарплат за ростом цен на все необходимые товары и услуги?»

добирались на работу и с работы, если бы за вашим здоровьем следили высококвалифицированные специалисты, если бы ваша зарплата достигла уровня средней по городу (по подсчётам чиновников Омскстата) в 40 тысяч рублей? Наверное, и на этот вопрос ответ очевиден.

А почему же тогда во «Флагмане» Юлия Дмитриевна ограничилась одними грамотами и копеечными подарками? Что должно произойти чтобы акционеры и менеджеры все-рѐз задумались над тем, как осуществить эти нововведения? Ведь явно что одного развития фабрики недо-

статочно... Нужно что-то ещё...

Подробнее о том, чего не хватает нашим дорогим руководителям и хозяевам мы напишем в следующем номере, а пока предлагаем уважаемым читателям самостоятельно попробовать выяснить этот вопрос, задав его при случае по адресу.

МАНРОС-М: ЧТО ДЕЛАТЬ КОГДА НЕ ХОЧЕШЬ ТЕРЯТЬ РАБОТУ?

Уволить добросовестного работника «Манрос-М» очень сложно — в нашей стране достаточно хорошее трудовое законодательство и американская корпорация всегда всё чётко исполняла. Но, к сожалению, бывает так, что менеджеры в своих интересах используют незнание работниками трудового законодательства. Нам же с вами необходимо помнить, что закон в большинстве случаев именно на стороне работников.

Уволить без веской причины никого НЕЛЬЗЯ. В 81 статье Трудового Кодекса оговорены все причины расторжения трудового договора и других, кроме них, нет. То есть, если вы приходите на работу вовремя, выполняете свои обязанности, не воруете и не пьете на рабочем месте — уволить вас невозможно. Только вы сами можете пойти на встречу работодателю и подписать расторжение трудового договора по соглашению сторон.

ЧТО ДЕЛАТЬ С СОКРАЩЕНИЯМИ?

Бывает так, что работодатель, даже потратившись на положенные по закону выплаты при сокращении работников, всё равно остаётся в плюсе. Ведь зарплаты после сокращений увеличены не будут и каждый оставшийся работник, будет выполнять обязанности двоих, а то и троих. Противостоять этому в одиночку невозможно, так как вся эта схема совершенно законна: не поможет ни суд, ни трудовая инспекция. Противостоять этому можно только с помощью профсоюзной организации, в арсенале которой есть соответствующие способы борьбы.



ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПРАВА У ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА:

- 1) При увольнении/сокращении члена профсоюза работодатель обязан уведомить профсоюз за 2 месяца до срока увольнения, и получить мотивированное мнение профсоюзного комитета компании;
- 2) При увольнении/сокращении члена профсоюзного комитета работодатель обязан получить согласие вышестоящего профсоюзного органа.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА «НОВОПРОФ», КОТОРЫЕ НЕ ХОТЯТ ТЕРЯТЬ РАБОТУ:

- 1) В случае незаконных и необоснованных взысканий профсоюз отменяет их через суд, и работодатель несет за это ответственность;
- 2) Профсоюз организует коллективные действия в поддержку незаконно уволенного или несправедливо сокращаемого работника;
- 3) Профсоюз активно действует через СМИ, освещая все шаги работодателя и заставляя его действовать только законными способами;
- 4) Профсоюз выносит на всеобщее обозрение фамилии и имена тех менеджеров, которые принимали участие в незаконном давлении на своих работников;
- 5) Профсоюз, отстаивая интересы своих членов, выходит на переговоры с самым высшим менеджментом кор-

порации, при необходимости освещает местные проблемы на международном уровне.

С ЧЕГО НАЧАТЬ?

Работники «Манрос-М» не оставайтесь один на один с сокращениями и увольнениями. Создавайте свою профсоюзную организацию, только она даст возможность сохранить работу и приемлемые условия труда. Начните строительство своего профсоюза вместе с нами!



ЧТО ТАКОЕ ПРОФСОЮЗ «НОВОПРОФ»??

Это объединение работников различных отраслей, для отстаивания своих прав и интересов. К пониманию необходимости создания профсоюза мы пришли, осознав, что никто другой не будет решать наши проблемы. Профсоюз – это наши идеи, наша активность и работа каждого – а ещё наша сплочённость и солидарность друг с другом, потому что у нас общие цели, прийти к которым можно только сообща.

Профсоюз «Новопротф» в своей деятельности независим от органов государственной власти, политических партий и работодателей. Основа профсоюза – это его рядовые члены, а главные средство достижения наших целей – это организованность. Право на объединение работников в профсоюзы гарантируется статьёй № 30 Конституции РФ, федеральным законом № 10-ФЗ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности», конвенциями Международной организации труда № 87 и № 98, ратифицированными в России.

Наш профсоюз состоит из первичных организаций, которые создаются работниками и ими же управляются. «Новопротф» – это межрегиональное объединение первичных профсоюзных организаций. Объединение управляется председателем (выбирается раз в 5 лет) и Советом профсоюза (в нём делегаты от всех первичек). Высший орган – Конференция (проходит либо раз в пять лет, либо при необходимости), именно она выбирает Совет и председателя. «Новопротф» самофинансируемая организация, то есть живет за счет взносов своих членов.

КУДА РАСХОДУЮТСЯ ПРОФСОЮЗНЫЕ ВЗНОСЫ?

Для эффективной работы любой организации у неё должны быть свои ресурсы. Чтобы профсоюз действовал в интересах работников, он не должен быть зависим от различных внешних «спонсоров». Поэтому единственный надёжный источник финансирования профсоюза это взносы его членов. В «Новопротф» взнос составляет 1% от зарплаты. Эти средства идут на:

— Оплату труда профсоюзных специалистов (организаторов, юристов, инспекторов) помощью которых всегда может воспользоваться каждый из нас;

— Аренды офисов и конференц-залов в которых проводятся оргсобрания и обучающие семинары;

— Ведения информационной работы



в СМИ и интернете, печати своих информационных материалов;

— Приобретение необходимого оборудования и материалов для успешного ведения профсоюзных кампаний.

Члены профсоюза сами принимают решения о расходовании денежных средств (на собраниях либо через делегатов в Совет). Проконтролировать исполнение решений каждый может, как лично, так и через контрольно-ревизионную комиссию, которая собирается из представителей всех первичных организаций.

ЧЕГО МОЖНО ДОБИТЬСЯ, СОЗДАВ СИЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ?

— Защиты от увольнений, сокращений, несправедливых дисциплинарных взысканий. Профсоюз обеспечивает реальную поддержку работникам, попавшим в подобную ситуацию. Как по-

казывает опыт, в большинстве случаев одной лишь грамотно составленной объяснительной бывает достаточно, чтобы отбить у начальства охоту придираться к работникам, состоящим в профсоюзе. Члены профсоюза никогда не остаются с работодателем один на один: ни в кабинетах начальства, ни в судах, ни где бы то ни было.

— Влияния на зарплату, условия труда и социальную политику компании. Если профсоюз объединяет больше 50% работников, то он имеет право вести переговоры с работодателем и заключать с ним КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР – документ, позволяющий нам влиять на те правила, по которым живет компания, и на которые невозможно повлиять через индивидуальные трудовые договора. Насколько выгодным для нас будет этот договор, зависит от силы профсоюза и активной поддержки его требований коллективом.

СВЯЗЬ С ПРОФСОЮЗОМ

Официальный сайт: novoprof.net

Телефон координатора в Омске:

Олег Марченко: 8-999-470-84-84

Председатель МП «Новопротф»:

Иван Милых: 8-926-375-79-12

Общероссийская горячая линия:

8-977-688-59-57