



-Информ

Информационный бюллетень №11 (20) ноябрь 2006 г.

Актуально

БИТВА ЗА ПРЕЛЕСТЬ®: ПОСЛЕДНИЕ НОВОСТИ

ОАО «АРНЕСТ», являясь законным правообладателем товарного знака ПРЕЛЕСТЬ®, осуществляет его активное продвижение на рынке средств по уходу за волосами. Высокое качество продукта, активная рекламная кампания на телевидении и в печатных СМИ, привлечение профессионалов в области маркетинга и продаж – всё это позволило превратить ПРЕЛЕСТЬ® в общенациональный бренд, способный достойно конкурировать с брендами ведущих мировых производителей на российском рынке и рынках стран СНГ.

С 2002 года ОАО «АРНЕСТ» ведет спор по поводу незаконности действий компании ОВК, производящей аналогичную продукцию под торговыми марками «Ветреная прелесть» с изображением трёх, а потом пяти девушек.

В октябре этого года ряд решений Роспатента и Федеральной антимонопольной службы, вынесенных в рамках рассматриваемого судом Северо-Кавказского округа и апелляции ОАО «АРНЕСТ», были рассмотрены кассационной инстанцией – Федеральным Арбитражным судом Северо-Кавказского округа и апелляционной инстанцией – Девятым Арбитражным апелляционным судом города Москвы.

Так, в октябре 2006 года Девятый Арбитражный апелляцион-

ный суд города Москвы трижды подтвердил законность и обоснованность решений Арбитражного суда города Москвы (первой инстанции) от 10, 17 и 28 августа 2006 года. Этими решениями ОВК было отказано в признании недействительными следующих решений Палаты по патентным спорам Роспатента:

- об аннулировании товарного знака с надписью «ВЕТРЕНАЯ» и изображением пяти девушек;

- об аннулировании товарного знака с изображением пяти девушек;

- об аннулировании товарного знака с надписью «ВП» и изображением пяти девушек.

Таким образом, указанные решения оставлены в силе и являются действующими на всей территории Российской Федерации.

Кроме того, 18 октября 2006 года Федеральный Арбитражный суд Северо-Кавказского округа (кассационная инстанция) рассмотрел жалобу ОВК на действия Федеральной антимонопольной службы, вынесшей ОВК предписание о запрете использования сходного до степени смешения с продукцией ОАО «АРНЕСТ» оформления аэрозольного баллона; указанные действия ОВК 16 февраля 2006 года антимонопольный орган признал недобросовестной конкуренцией. В результате рассмотрения жалобы была оставлена без удовлетворения и решение Арбитражного суда Ставропольского края от 2 июня 2006 года, признавшего действия антимонопольного органа законными и обоснованными, оставлено в силе без изменений.

Таким образом, сразу две су-

дебные инстанции разных регионов признали незаконными действия ОВК по регистрации и использованию товарных знаков, сходных с товарными знаками, принадлежащими ОАО «АРНЕСТ».

В настоящее время руководство ОАО «АРНЕСТ» рассматривает возможность подписания мирового соглашения с ОВК о полном урегулировании спорных правоотношений. В этом случае ОАО «АРНЕСТ» получит от ОВК права на международную регистрацию товарного знака «Прелесть», которые в настоящее время принадлежат ОВК. Это позволит на законных основаниях заниматься продвижением нашего основного бренда в Белоруссии, Казахстане и ряде других стран.

Подробности читайте в интервью вице-президента ОАО «АРНЕСТ» В. М. Гурьянова в следующем номере «АРНЕСТ-Информ».

Елена УСТИНОВА,
руководитель пресс-службы
ОАО «АРНЕСТ»

Наши награды

ВЫСШАЯ ПРОБА

ОАО «АРНЕСТ» вручен Золотой сертификат качества на Российской ассамблее качества 2006. Являясь уникальным событием общественно-экономической жизни, Российская ассамблея качества призвана отметить самые значительные достижения российских предприятий в сфере стремления к высокому качеству на всех уровнях деятельности компании.

Данный Сертификат присуждается в рамках всемирной программы «Продвижение качества», учрежденной швейцарским Центром маркетинга и менеджмента и поддерживаемой Советом Федерации Федерального Собрания РФ. Цель программы состоит в том, чтобы выявить предприятия, повышающие качество не только продукции и услуг, но и менеджмента, а также социальной ответственности перед собственными работниками и обществом в целом. Именно такие компании, как «АРНЕСТ», и являются основной опорой и поддержкой, залогом экономического роста России и социальной стабильности общества.

Елена УСТИНОВА,
руководитель пресс-службы
ОАО «АРНЕСТ»

Победа

ЗА ЛЮБОВЬ ПОТРЕБИТЕЛЯ!

Получать награды Национальной премии «Товар года» стало для компании «АРНЕСТ» доброй традицией. В ноябре копила призов пополнилась еще одной наградой – серия для укладки волос «Прелесть Био» заслуженно получила премию лауреата!

Компания «АРНЕСТ» ежегодно принимает участие в Национальном конкурсе «Товар года». Премия присуждается наиболее популярным товарам массового спроса. В течение года независимое рейтинговое агентство Independent Market Development Group отслеживает динамику спроса товара и ежемесячно публикует данные в журнале «Новости торговли». Ежемесячно серия для укладки волос «Прелесть Био» входила в пятерку лидеров по результатам продаж в торговых предприятиях России и занимала преимущественно второе место после серии «Taft» компании «Schwarzkopf». Финалом сводного рейтинга за 2006 год стала VIII Официальная церемония вручения национальной премии, состоявшаяся 15 ноября, где были озвучены итоги конкурса.

Серия «Прелесть Био», так полюбившаяся российскому потребителю, заслуженно получила премию лауреата VIII Национальной премии «Товар года»! Эта победа свидетельствует о достоинстве и потребительском преимуществе нашего товара, о грамотной маркетинговой стратегии продвижения и выделяет его из числа конкурирующих. Она является знаком качества и потребительского признания!

Виолетта ЮРЬЕВА, специалист по связям с общественностью
ОАО «Компания «АРНЕСТ»



Успех

ЦЕЛАЯ РОССЫПЬ МЕДАЛЕЙ

Подведены итоги ежегодного Национального конкурса на лучшую парфюмерно-косметическую продукцию. Уже 10 лет Российская парфюмерно-косметическая ассоциация награждает лучшие образцы отрасли, представленные отечественными производителями.

В этом году конкурс прошел в рамках VIII «Недели парфюмерии и косметики в России» и XIII Международной выставки парфюмерии и косметики «InterCHARM», где продукция участников была выставлена на специальном стенде, посвященном десятилетнему юбилею конкурса. Торжественная церемония награждения состоялась 26 октября в Международном выставочном центре «Крокус Экспо».

Вся продукция, представленная на конкурс, оценивалась пятнадцатью независимыми комиссиями, в которые вошли профессиональные организации, представители СМИ, дизайнеры и эксперты отрасли. За право получить звание победителя в финальной части конкурса боролись 22 компании. «АРНЕСТ» представил свою продукцию сразу в трех номинациях.

Звание победителя и высшую награду – Золотую медаль компания «АРНЕСТ» получила за серию «Прелесть Professional» в номинации «Средства для гигиенического ухода за волосами». Это первая профессиональная серия от российского производителя, позволяющая ухаживать за волосами и делать укладку так, как это делает профессиональный парикмахер.

Серия для мужчин «VIP» стала лауреатом и получила Серебряную медаль конкурса в номинации «Косметика для мужчин».

Еще одну награду – серебряную медаль и диплом лауреата получила ОАО «Компания «АРНЕСТ» в номинации «Лидер розничных продаж 2006 года» в средствах по уходу за волосами, еще раз подтвердив звание, завоеванное в прошлом году! Таким образом, компания «АРНЕСТ» завоевала самое большое количество медалей на X Национальном конкурсе на лучшую парфюмерно-косметическую продукцию.

Опыт

СТРАТЕГИЯ РОСТА

Свободный рынок побуждает руководителей искать пути оптимизации производства и получения прибыли самыми разными методами. На предприятии «АрТранс» прошла реорганизация, о подробностях которой с нами делится директор Дмитрий Толмачев и его заместитель по логистике Татьяна Волкова.

- Наш первый вопрос к директору предприятия. Дмитрий Владимирович, чем была вызвана реорганизация «АрТранса»?

- К большому сожалению, сегодня грузоперевозки не являются высокодоходным бизнесом - и это еще мягко сказано. А если точнее, то уже несколько лет в силу многих причин этот бизнес балансирует на грани выживания.

Во-первых, растут тарифы на ГСМ, и перевозчики каким-то образом должны успевать за этим ростом, не повышая тарифы на перевозки. Потому что услуги грузоперевозок предлагают многие, и частные предприниматели, к которым не предъявляются такие требования, как к предприятиям, могут демпинговать и выигрывать в количестве заказов.

Кроме того, за последний год на нас обрушилась масса всевозможных проверок. Все их предписания нужно выполнять - а это средства. И когда в конце года видишь, что все уходит на налоги, зарплату, а на развитие средств не остается, приходится принимать решение и действовать. Цель бизнеса - выполнение потребностей клиентов плюс получение прибыли. С обслуживанием клиентов у нас было более-менее в порядке, а вот с прибылью как раз не получалось, а ведь без второй составляющей бизнес - не бизнес, а благотворительность. Поэтому мы и задумали эту реорганизацию.

Для начала посмотрели статьи расходов и увидели, что наиболее затратным оказалось содержание управленческого аппарата. Два года назад, когда новая команда начала работать на предприятии, численность персонала составляла 140 человек, из них около 50 - инженерно-технических работников. Годовой оборот предприятия был около 17 миллионов рублей. Сейчас в штате всех транспортных предприятий (АрТранс, НТК, Автоколонна 1316) около 15 человек, все - ИТР, и еще около 50 водителей за штатом, а годовой оборот предприятий в этом году планируется на уровне не менее 30 миллионов рублей.

- Как вы обходитесь без остальных 35 итэровцев?

- Сократив штат, мы отдали прежние функции другим работникам с соответствующим увеличением заработной платы. Для примера: раньше в штатном расписании у нас были юрист, начальник отдела кадров и секретарь. Сейчас юристконсульт справляется со всей этой работой сам, естественно, за более высокую зарплату, но все понимают, что эта зарплата - не сумма трех прежних, но достаточная для того, чтобы человек старался. И остальные наши сотрудники получили дополнительные функции и повышение зарпла-

ты - это мотивирует их работать с отдачей.

По ИТР процесс проходил болезненно, но все же мы провели его достаточно деликатно. Я не хочу называть это сокращением - все ушли по собственному желанию, по-хорошему. Люди предпенсионного возраста пока не устроены, но мы о них думаем и стараемся их где-то трудоустроить. Молодые же все устроены. Мы собрали людей, сели и поговорили - либо все вместе утонем, либо оставим наиболее работоспособных, которые готовы работать с утроенной силой.

По рядовым сотрудникам ситуация была не менее сложной. Количество работников и транспортных единиц осталось неизменным, но поменялась форма организации. Одним из путей выхода из кризиса мы видели снижение затрат на поддержание инфраструктуры, которая необходима большим предприятиям (в нее входят работники, обеспечивающие безопасность движения: механик на выезде, инженер по БДД, врач, бухгалтерия, снабжение, технический отдел и другие службы). Мы приняли решение сделать управляющую компанию, в которую входят ИТР, а водителей юридически вывести из штата. На выбор им предоставлялись 2 формы деятельности: работать по свидетельству предпринимателя с арендой у нас автомобиля либо работать на компании, арендующие у нас транспорт.

Водителям, особенно людям предпенсионного возраста, проработавшим всю жизнь на предприятии, тяжело далось это решение, некоторые даже не захотели попробовать. Мы понимали, что они не владеют отчетностью, которая неизбежна в частном предпринимательстве, и пустили всю бухгалтерную работу через свою бухгалтерию. Я очень рад, что сейчас начали возвращаться те люди, которые эмоционально восприняли реорганизацию и покинули нас. Сегодня они увидели, что работа пошла.

А пошла она потому, что мы нивелировали противоречие интересов, которое всегда существует при взаимодействии работодателя и наемного работника. В чем это выражалось? Работа водителя - специфическая, он постоянно не на территории предприятия и его очень трудно проконтролировать. Естественно, у многих возникает соблазн каким-то образом подзаработать. Одна из лазеек - топливо. То же самое по запасным частям и материалам, например, автошину. Есть норматив пробега, и даже если шина еще пригодна к эксплуатации, мы обязаны были выдать новую - это не по-хозяйски. Сейчас водители работают по такой схеме: определенную сумму за аренду платят предприятию, а обслуживание, содержание ее в порядке -



Дмитрий Толмачев

его личное дело. Мы даем водителям заказы, наши связи с компаниями-заказчиками, а также периодически проверяем техническое состояние транспорта - не ухудшается ли оно? При такой схеме водитель автоматически становится партнером по бизнесу.

- Доход у водителей возрос? Они осознают в этом?

- Из того, что я знаю наверняка, у некоторых зарплата больше 20 тысяч. Раньше о такой и не мечтали. Есть, конечно направления перевозок и не такие рентабельные, но там мы и аренду ставим минимальную.

Ровно два года назад средняя зарплата ИТР была 1638 рублей. Сегодня - 11-12 тысяч. Я думаю, что такое повышение за 2 года - это более чем достойный результат.

И еще одна цифра, позволяющая судить о результатах нашего бизнеса. Выработка на одного человека, работающего в штате, у нас более 200 тысяч рублей в месяц. Конечно, основной показатель мы получим в конце года, когда посчитаем прибыльность на одного человека, но меня радуют уже сегодняшние цифры.

- Сколько длился период адаптации?

- Еще в феврале, самом безденежном месяце, мы поговорили с людьми на общем собрании и у наиболее работоспособных нашли понимание. Начали поэтапно просчитывать, и к маю первые 3 машины ушли в аренду. Большая часть людей уже смотрела не враждебно, а с интересом. У водителей-арендаторов даже осанка поменялась: раньше заходили в кабинет директора как подчиненные, а сейчас это самостоятельный человек, равноправный партнер, и мы с ним решаем вопросы, которые находятся в одной плоскости, поэтому нам легче найти общий язык.

Может быть, если изменится законодательство, если государство пойдет навстречу перевозчикам, если прекратится чехарда с ценами на топливо, мы и вернемся к старой схеме, но сегодня мы видим решение нашей проблемы именно так.

- А теперь я прошу Татьяну Волкову рассказать, как реорганизация отразилась на грузоперевозках предприятия?

- У нас около 60 единиц транс-

порта, и сейчас они в лучшем техническом состоянии, чем в то время, когда мы начали реорганизацию. Человек делает машину под себя и делает ее хорошо.

Сейчас у нас появилась возможность планировать работу - сезонность не так влияет на нас, как раньше. Зиму и межсезонье мы сидели без работы, а потом началась лихорадочная эксплуатация машин, связанная с уборкой урожая. С начала года наращивались убытки, потом заработанного на уборке едва хватало на покрытие этих убытков. На мой взгляд, бизнес должен быть равномерным. Сейчас мы также участвуем в уборке, с таким же количеством машин, т. е. на работе с нашими стратегическими партнерами новая схема не сказалась никак.

Раньше на уборке сельхозпродуктов автоколонна зарабатывала 6-8 миллионов рублей в год. В этом году свеклы было гораздо меньше, и мы заработали только 2,7 миллионов. Т. е. если бы единственным источником дохода была для нас уборка - мы бы уже обанкротились. Сейчас мы не тратимся на солярку и запчасти, получаем деньги от сланной в аренду техники плюс процент за логистические услуги - каждый водитель нам платит от 5 до 10 процентов за то, что мы находим ему клиентов для перевозки грузов.

- Дмитрий Владимирович, штат сократился, а площади остались. Как вы ими распорядились?

- Один из постулатов, который я хорошо усвоил - не класть яйца в одну корзину. Сейчас сдача помещений в аренду - дополнительный стабильный источник дохода. Раньше штат заводоуправления занимал двухэтажное здание общей площадью около 600 квадратных метров - почти у каждого был отдельный кабинет. Это было удобно, здорово - ощущать себя важным человеком - но это очень затратно. Когда мы посчитали и поняли, что у нас нет резервов даже для увеличения зарплат в связи с инфляцией, мы согласовали с акционерами вопрос о дополнительных источниках зарабатывания денег. Среди предложений была и сдача в аренду помещений, в которых мы раньше находились. Часть из них арендуют наши бывшие ремонтные работники. Вот был у нас токарь, которому мы платили зарплату. Сейчас он нам платит за аренду того же цеха, оборудования, получая деньги за то, что у него обслуживаются водители. Т. е. раньше эти операции между нами совершались бесплатно, а мы перевели их на платную основу - это людей дисциплинирует.

Еще один ручеек дополнительного дохода - реализация на сторону топлива. АЗС на территории была - так почему не воспользоваться тем, что есть? Сейчас у нас есть постоянные клиенты - и предприятия, и частные лица, которые уверены в качестве нашего топлива, ведь мы за этим очень жестко следим. Запустили автомойку для

грузового и легкового транспорта — еще одна статья дохода. К чему эта схема привела — будем считать в конце года, но сейчас ежемесячно мы получаем прибыли столько, сколько за весь прошлый год.

- Кто был инициатором этих перемен, кто ввел капитализм?

- Как и должно быть — именно руководство ответственно за стратегическое планирование. Я уверен, реорганизация не была бы возможна без самого активного и кропотливого участия в ней директора ООО «НТК» Андрея Викторовича Анищенко.

- Каковы дальнейшие планы?

- Честно скажу, интерес к работе снижается, потому что мне было интересно всю эту схему ставить на ноги, это было что-то новое. Схема хороша тем, что требует минимального вмешательства, контроля, работает сама. Нужно делать что-то дальше.

А дальше вот что. У нас есть территория — 4,5 га. Выгодное месторасположение — рядом федеральная автодорога, рынок. Как можно использовать эту территорию, чтобы она приносила прибыль? У нас есть 2-3 направления, которые мы прорабатываем.

- Идеи Вы на тендер принимаете? В обмен на руководящую должность в предложенном проекте?

- Идеи? — Легко! Для нового проекта будут приниматься люди на работу, а тот, кто его придумает — получит обязательно бантик.

Может быть, мы бы и плыли по течению, если бы была прибыль, средства для развития, но в условиях, в которые нас поставили акционеры и дали понять, что все в наших руках, нам пришлось спасаться самим. Здесь сыграло роль наше самолюбие, заставило крутиться и придумывать всякие схемы. Когда подходит зима, а ты видишь, что нет денег включить отопление, когда нечем выплачивать зарплату — тут-то и включаются мозги!

- Экономическая теория учит нас, что редкость ресурсов, их ограниченность в условиях безграничных потребностей людей неизбежно приводит к проблеме выбора: погнубить или выжить. Вы оказались именно в такой ситуации, и это оказалось благом, потому что помогло проявиться талантам.

- Когда были трудные времена, мы брали кредит в банке, брали предоплату в «АРНЕСТЕ» за перевозку, но мы всегда выплачивали зарплату вовремя. Думаю, что нас по-разному оценивают водители — те, кто остался, и те, кто ушел, но никто из них не скажет, что здесь работают воры. Это очень дисциплинирует и команду сплачивает.

Понятно, что нельзя жить на ту среднюю зарплату, которая здесь была раньше — 1 600 рублей. Значит, остальное люди договаривали. А если все организовать правильно, заработка не будет. Да, мы готовы платить больше, но зарплату нужно зарабатывать и заработанное должно стать единственным источником существования. У нас многие ушли из-за этих порядков, но сейчас это все понимается и принимается.

Недавно я услышал определенное, что такое команда. Команда — это группа людей, специально подобранная для выполнения той или иной задачи. На мой взгляд, такая команда у нас есть. Да, процесс шел методом проб и ошибок, порой мы ошибались, но, в конце концов, сейчас у нас есть та самая Команда с большой буквы.

Беседовала Елена УСТИНОВА

Официально

ЕСТЬ СТИМУЛ РАБОТАТЬ ЛУЧШЕ

С 1 января 2007 г. в ОАО «АРНЕСТ» вступят в силу новые положения: о порядке формирования планового фонда оплаты труда; об оплате и мотивации труда; о премировании по результатам производственно-хозяйственной деятельности. На предприятии существует нормативное формирование фонда оплаты труда, исходными данными для формирования которого являются: объем производства продукции на плановый год; расчетная численность на планируемый год; прогнозируемый уровень инфляции (6,5 - 8 % к концу 2007 года закладывается для формирования государственного бюджета); фактический ФОТ за текущий год.

В ОАО «АРНЕСТ» действует повременно-премиальная система оплаты труда. Установление должностных окладов происходит в соответствии с принятой на предприятии Единой тарифной сеткой. Для основных цехов, где установлены нормы выработки, введен элемент сдельной оплаты труда. В положении также предусмотрены доплаты за отдельные виды деятельности:

1. Доплата за перевыполнение норм выработки.

В 2006 г. дневная ставка работника понижалась на коэффициент невыполнения нормы выработки при условии невыполнения нормы выработки, но с 06.11.2006 действует новый Трудовой кодекс РФ (ТК РФ), в соответствии со статьей 102-й которого оклад можно понижать в случае невыполнения норм выработки только по вине работника. Так что работникам «АРНЕСТА» при невыполнении норм выработки за отчетный период оклад будет выплачиваться без понижения.

2. Оплата за переработку, сверхурочное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

В соответствии со статьей 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа в полнотарном размере, за последующие часы — в двойном размере. Вместо повышенной оплаты сверхурочная работа по желанию работника может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, при этом сверхурочные работы не должны превышать 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 ч в год.

Статья 153 ТК РФ гласит, что работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. Может быть предоставлен другой день отдыха, в таком случае день работы оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не оплачивается.

3. Доплата за вредные и тяжелые условия труда производится согласно ТК РФ по итогам аттестации рабочих мест.

Аттестация рабочих мест проводится на основании Постановления Министерства труда России от 14.03.1997 №12 «О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда». Размер доплат определен Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.10.1986 г. № 387/22-78 и зависит от наличия неустраняемых вредных факторов на рабочем месте.

4. Доплаты за работу в ночную, вечернюю смену.

Ночным временем считается время с 22-00 до 6-00 часов. Если на это время суток приходится не менее половины рабочего времени, смена считается ночной. За работу в такую смену Постановлением Совета Министров СССР

от 16.11.1972 № 822 «О повышении работникам промышленности дополнительной оплаты труда за работу в ночное время» определен размер доплаты в 20 %, в «АРНЕСТЕ» же эта цифра составляет 60 %.

За работу в вечернюю смену (с 16-00 до 24-00), предшествующую ночной, доплата производится в размере 20 %.

5. Доплаты, связанные с особым характером выполняемой работы.

Водителям ЦХ и ГП на период командировки доплачивается 25 %. Основание — командировочное удостоверение.

Водителям автомобиля на период ремонта оплата производится, исходя из оклада слесаря по ремонту 4 разряда.

Доплата за ненормированный рабочий день. В соответствии с приказом Минтранса №15 от 20.08.2004 г. «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и отдыха водителей автомобилей», водителям, осуществляющим перевозки на служебных легковых автомобилях при обслуживании руководителей организаций, продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 часов в случае, если общая продолжительность управления автомобилем в течение периода ежедневной работы (смены) не превышает 9 часов. Часы переработки не должны превышать 50 % планового фонда рабочего времени.

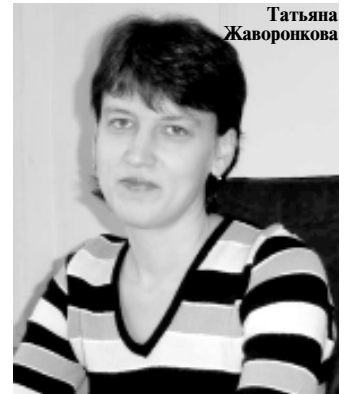
6. Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за руководство бригадой;
- за профмастерство (4 разряд — 25 % от тарифа, 5 разряд и выше — до 50 % от тарифа) при соблюдении определенных условий: стажа работы по данной специальности на предприятии или других предприятиях не менее 1 года; обеспечения высокого качества выпускаемой продукции и выполнения работ; соблюдения технологической и производственной дисциплины; умения выполнять работы на смежных рабочих местах, рабочим, достигшим квалификационного уровня согласно штатному расписанию.

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника размером до 50% отсутствующего, но не более 70% от оклада замещающего работника. Условием для назначения доплаты является письменное согласие работника на выполнение дополнительного объема работ (Ст. 60.2 ТК РФ).

- за работу с меньшей численностью, увеличение объема работ. Условием для назначения доплаты является наличие вакансий и письменное согласие работника на выполнение дополнительного объема работ (Ст. 60.2 ТК РФ).

7. Доплаты за классность водителям:



Татьяна Жаворонкова

- водителям автомобиля 2 класса — 15 %;

- водителям автомобиля 1 класса — 25 % на основании путевого листа.

ПРЕМИРОВАНИЕ

На предприятии существует 3-уровневая система премирования.

1 уровень. Выполнение показателей премирования по предприятию в целом:

- выполнение производственной программы по сравнению с текущим планом, равным заказам заказчиков — 50 %;
- соблюдение плановых затрат по себестоимости товарной продукции по сравнению с текущим планом — 25 %;
- выполнение плана по производительности труда по сравнению с текущим планом — 25 %.

При условии выполнения показателей премирования в целом по предприятию гарантированный размер премии составляет:

- 1 квартал — 40 %;
- 2 квартал — 60 %;
- 3 квартал — 60 %;
- 4 квартал — 40 %.

Фактический размер премии не ограничен и зависит от выполнения показателей премирования в целом по предприятию. В положении 2006 года не был установлен нижний предел премии, сейчас он введен для стабильного уровня заработной платы и для сглаживания разрывов между минимальным и максимальным уровнем премирования.

2 уровень. Выполнение показателей премирования по структурным подразделениям:

- при невыполнении показателей за 1 % - 1 % снижения премии;

- при перевыполнении показателей плановый размер премии увеличивается на 1 %, но не более чем на 10%, а в 2006 г. этот предел не превышал 3 %.

3 уровень. Выполнение индивидуальных показателей премирования работников.

Татьяна ЖАВОРОНКОВА, начальник отдела труда и заработной платы

Профессионалы

РУЧНАЯ

Есть службы, которые всегда на виду, например, производственная, коммерческая, транспортная. От их работы зависит выполнение плана. У бухгалтерии же традиционно обслуживающая и вроде бы второстепенная функция. Но так ли просто вести учет и контроль на предприятии? Давайте спросим об этом главного бухгалтера ОАО «АРНЕСТ» Наталью Геннадьевну Лобанову.

- Наталья Геннадьевна, какие качества, по-вашему, должны быть присущи главному бухгалтеру?

- Первое качество - способность анализировать и быстро принимать решение, ведь чаще всего раздумывать некогда. Ты быстро прокручиваешь ситуацию, а когда решение принято, полностью несешь за него ответственность.

Второе важное качество - умение осуществлять контроль, который касается не только сотрудников бухгалтерии, но и других служб, потому что их действия отражаются в отчетности. Любая хорошая идея может быть завалена, если не контролировать ее исполнение и не растолковать, как это правильно сделать. Поэтому я, например, поэтапно отслеживаю исполнение. Многие считают, что главный бухгалтер делает баланс. Сейчас баланс делают все современные компьютерные программы. Поэтому я для себя оставляю стратегические задачи, а баланс поручаю заместителю. Этой кропотливой работой у нас занимается Людмила Алексеевна Малова. Почему я говорю «кропотливой»? Потому что в нашей Ахарте возможности составить баланс нет. Вот и приходится Людмиле Алексеевне действовать по старинке, она берет оборотную ведомость и собирает баланс. А заполнить эти формы - настоящий подвиг.

На это уже обратил внимание Евгений Иванович, ведь наши партнеры по контрактному производству ждут, что мы делаем все по мировым стандартам, а мы к этому не готовы. Для перестройки у нас в запасе максимум 2 года,

нужно налаживать управленческий учет, а не то останемся без контрактного производства.

Возможно, Ахарта не так уж плоха, но у нас на предприятии неправильно подошли к ее внедрению. Мы подстраиваем ее под себя, а такую программу нельзя подстраивать, потому что она - управленческая, и сопровождают ее только тогда, когда в ней ничего не меняли.

Вот я часто говорю на селекторе: «Цех исполнения не сдал отчет». А они не могут этого сделать, потому что не могут получить в программе ежедневные данные. Например, цех выпустил продукцию, но не было нужного колпака, продукцию оставили в сторону, не занесли в программу, и она осталась в сырье, хотя на самом деле продукция произведена, нет только колпака на нее. Начальник смены открывает остатки каждый день, а у них в цехе - 2 миллиона баллонов, они не закрыли заказ, как они могут реально увидеть, сколько им нужно завезти сырья и комплектующих? И вот мастер ходит по цеху с карандашиком и все пересчитывает после смены, потому что на утро должна быть готова отчетность.

- Но если вопрос стоит так глобально, почему же мы не подтягиваем под эту программу стандарты предприятия?

- «АРНЕСТУ» оказалось сложно подстроиться под Ахарта, и мы стали писать тома, как нам надо ее саму переписать. Заплатили хорошие деньги за то, чтобы московские умы для нас все это сделали. Но ведь ясно же, что нельзя

ломать ни одну программу, иначе она не будет обслуживаться. Мы сейчас просто боимся ее использовать, потому что не знаем, как это аукнется. Поэтому, как сказал наш генеральный директор, для нас Ахарта - это большой калькулятор. Загруженная в нее информация подсчитывается математически, а для внешних и некоторых внутренних форм отчетности она формируется вручную. Для сравнения: в 1С введешь данные и она автоматом выдает отчетность. А налоговый учет? В 1С это красиво! А у нас Малова все сделает по бухгалтерскому учету вручную, Зорина - по налоговому учету вручную вместе и смотрят, по каким строкам у них идут отличия, и выводят разницу. Когда это видят аудиторы - у них глаза круглые от такой «продвинутой» бухгалтерии.

Когда я пришла сюда работать, то сразу поняла, что эта программа не для нашего предприятия. И пыталась объяснить, что «АРНЕСТ» не готов в ней работать. Меня тогда никто не понял. Второй раз я пыталась остановить этот процесс, когда мы собирались обновлять программу и платить за это крупную сумму, но, увы, сейчас мы вновь сидим у разбитого корыта, опять написали кипу заданий для «АРНЕСТ»-ИТ, поставили сроки, где-то эти задания лежат. И никто не хочет стукнуть кулаком по столу. Я нашла специалистов, которые аудиторы эту программу за сумму в пять раз меньшую, чем мы платим ежегодно за сопровождение.

На таком крупном



Наталья Лобанова

предприятии, как «АРНЕСТ», учет по МСФО должен быть в программе, а у нас что? Да, возможность вести МСФО в Ахарта есть, но мы не доделали еще бухгалтерский учет, налоговый, управленческий, а кто будет делать МСФО? Я понимаю, что и его нам придется делать вручную. Поэтому у нас так много бухгалтеров и все они перегружены, потому что работают, в основном, операторами. Аксапта требует массу информации, которая нам и не нужна, и которой потом никто не пользуется.

- Наталья Геннадьевна, как же удастся вашему коллективу приводить в соответствие работу в такой программе?

- Придя на завод, я решила перестроить работу бухгалтерии. Тогда все отделы считали, что всю работу с поставщиками - дебиторы-кредиторы - должны делать только

бухгалтерия. Но я добилась того, что отвечать за закрытие затрат по какому-либо договору стал тот, кто курирует его. Первая комиссия дебиторов была как бой быков - кто кого пересилит. Доходило до того, что в кассу вносили личные деньги - небольшую сумму, конечно.

Далее - производство. Ввод в программу Ахарта - дело производства, а у бухгалтера остается контрольная функция. Вот у нас стоит вопрос о сокращении штата - мол, «Невская косметика» обходится 8 бухгалтерами, и вы к этому стремитесь. Но «Невская косметика» программу под себя не подделывала - подстраивали производство под программу. Далее - налоговое сопровождение у них идет регулярно. Каждодневное закрытие позволяет утром увидеть все остатки, я даже не могла поверить, что та-

РАБОТА

кое возможно. Мы об этом можем только мечтать. У нас генеральный директор не может увидеть 1-го числа, что он сделал за прошедший месяц – проанализировать свою работу. И ждет бухгалтерской отчетности 20 числа! О каком анализе, стратегии и оперативном принятии решений можно говорить! А ведь Ахарта – управленческая программа, которая каждое утро должна показывать реальные результаты, она не должна быть завязана на бухгалтерии. В программе «Невской косметики» производственный заказ не меняется в течение одного месяца – и это закон. Производственники ввели, снабженцы увидели – что везти, а иначе зачем нужен заказ, если он все время меняется? Кто успеет его обеспечить? Смысл этого заказа? Нам же эту проблему нужно еще решать.

Потом мы стали анализировать, почему не успеваем, почему сидим до 8 вечера? Решили навести порядок у себя. Мы выбрали в программе Ахарта те отчеты, которые можно отладить, и которые должны работать. Ведь не все отчеты в Ахарта легко приспособить. Сложно с поставщиками – их у нас более 1000, и весь этот журнал поставщиков заносят в Excel и вручную правят. Работы были четко разделены между сотрудниками, и, благодаря этому, мы смогли не брать дополнительных сотрудников, когда одна сотрудница ушла в декрет, а вторая просто уволилась. И все успеваем, за исключением дней, когда идут отчеты.

- Теперь мы подошли к вопросу: а что же вы цените в своих сотрудниках?

- Очень ценю в бухгалтерях ответственность. Если я поручила – они должны отчитаться. Важны также акку-

ратность, внимательность: если бухгалтер не заметил ошибки – это уже не бухгалтер.

Руководитель же сектора должен быть хорошим организатором. Если кто-то не успевает делать работу, руководитель не должен за него это доделывать. Нужно людей контролировать и требовать, заставить анализировать: почему ты не успеваешь, куда уходит твоё время? Хорошие организаторские способности у Татьяны Ткаченко, поэтому я поставила ее на участок производства и реализации.

Честность и порядочность у бухгалтера должны быть обязательно. Некоторые ошибутся и боятся сказать, скрывают, и – пошла цепочка ошибок. Поэтому я стараюсь дать понять, что вовремя исправленная ошибка приведет к меньшим отрицательным последствиям.

Конечно, важен и практический опыт, но я не ставлю его в приоритет. Если человек умный и хваткий, он сумеет быстро адаптироваться и работать лучше того, который много лет монотонно тянет ляжку.

Важным качеством является и непрерывное профессиональное развитие. У нас все условия для самообразования: программа «Консультант», хорошая подборка профессиональной литературы, прекрасная организация обучения.

- Расскажите о тех людях, которые за время вашего руководства проявили себя, подросли в должности.

- Первый пример – Ирина Михайловна Панышина. Первое образование у нее инженерное, работала в швейной промышленности, потом выучилась на бухгалтера и к нам пришла примерно с двухлетним стажем. Когда я с ней столкну-

лась в работе, то сразу увидела ее хватку, ответственность, скрупулезность. И моя интуиция меня не подвела. Она хорошо разобралась в трудном участке «Поставщики». Не уходила с работы, пока не выполнит задание. И вот когда освободилось место моего заместителя, я предложила возглавить эту работу Панышиной. Она поначалу боялась, не хотела, но я чувствовала, что она сможет. Взялась и, как видите, все получилось, не боги горшки обжигают. В итоге сегодня этого специалиста попросили на должность главного бухгалтера в компанию «АРНЕСТ».

Очень ответственный участок, налогообложение, сейчас возглавляет Наталья Ивановна Воронина. Такой участок можно доверить только проверенному профессионалу, ведь он стоит как заклон между налоговой инспекцией и предприятием. До этого в налогообложении работала Людмила Малова. Уже работая на заводе, она заканчивала институт по специальности бухгалтер-юрист. Посадила ее на самый трудный и заваленный участок «Прочие»- дебиторы-кредиторы, причем вся мелочевка. Сидела до поздней ночи, но сделала все.

Открылся участок налогового учета – самый серьезный, туда нужен был человек, которому больше всего доверяешь, т. к. он считает самый большой налог – налог на прибыль. Малова берет бухгалтерский учет, и все расходы заносит заново по Налоговому учету. Т.е. формирует базу, которая нужна согласно налоговому кодексу. Здесь нужно хорошо знать весь Налоговый кодекс. У Людмилы редкая способность работать с нормативными документами. Некоторые прочтут и ничего не по-

мянут, а она может видеть между строк. Дала ей участок по налоговому учету. Поражаюсь ее настойчивости – умрет, но сделает. Ответственность на высочайшем уровне. И когда у меня попросили отдать Панышину – думаю: ну все, нужно еще кого-то растить. Из всех кандидатов Малова самая подходящая, была готова ко всему – со своей настойчивостью, умением отрабатывать все документы до логического завершения. Вижу теперь, что скоро и ее попросят, потому что она ответственный, грамотный специалист.

Главный бухгалтер формирует стратегию, а заместитель – как паучок – держит за все ниточки и собирает всю информацию, все стыкует, проверяет, обзвевает, анализирует. Я рада за Людмилу Малову, что она растет, что ее заметили, но в то же время у меня озноб – мне опять кого-то растить.

- Наталья Геннадьевна, это же о чем говорите? Что у вас педагогический талант! Усмотреть и выщепить – это один талант, а второй – дать расти другим. Ведь есть такие руководители – слабое звено, – которые ревнуют талантливых, боятся их, как конкурентов. Руководитель не профессионал, если он ревнует своего коллегу. Профессионал радуется успехам подчиненных, ведь чем больше умных людей, тем богаче стра-

на. Думаю, что у нас не развивается как нужно общество, производство, экономика, в том числе и поэтому.

- Если человек вырос, как я могу его ограничивать? Человек сам чувствует, когда он созрел для большего. Да, мне жалко отдавать способных, мне будет тяжелее без них работать, но почему я должна быть эгоисткой, мол, это – мое, я вырастила? Человек – это личность, он всего добился сам! А я ему только помогла. Вот, например, Татьяна Зорина – не моя заслуга. Это человек большой грамотности, способный быстро обучаться – в ее профессионализм я ничего не вкладывала. Поэтому хоть и «с кровью», но отдаю своих людей.

А вообще весь коллектив у нас мобильный, мы способны решать серьезные задачи и верю, что у нас хорошие перспективы.

- Наталья Геннадьевна, информационный вестник «АРНЕСТ-Информ» выйдет сразу после профессионального праздника бухгалтеров, с которым от имени арнестовцев поздравляю весь ваш коллектив! Пусть нашему учету и контролю сопутствуют концентрация мысли, бодрость духа, здоровье и счастье!

- Спасибо.

*Беседовала
Елена УСТИНОВА*

Назначения

ОАО «КОМПАНИЯ «АРНЕСТ»

• 27 ноября директором по маркетингу назначена Ирина Борисовна Лукина, ранее работавшая бренд-директором в концерне «Клима». В зоне ответственности Ирины находятся вопросы стратегического маркетинга, брендинга и маркетинговых коммуникаций, ассортиментной и ценовой политики.

Доступно

ОТДЫХАЙТЕ НА ЗДОРОВЬЕ!

В самой элитной лечебнице Ставрополя, вилле «АРНЕСТ», лечение и отдых стали доступны каждому сотруднику завода, нуждающемуся в лечении вегето-сосудистой дистонии, сердечно-сосудистых и хронических бронхо-легочных заболеваний, да и просто в отдыхе. Путевки по приемлемым ценам вы можете приобрести у Ирины Усольцевой (телефон 54-128).

А вот несколько отзывов тех, кто уже успел насладиться прекрасным пейзажем и комфортабельным проживанием на вилле.

Елена Голубева, экономист финансового отдела ОАО «Компания «АРНЕСТ»:

- Я отдыхала на вилле в сентябре, и у меня осталось отличное впечатление. Если человек хочет отдохнуть от серых будней и мирской суеты, то лучше виллы «АРНЕСТ» места не найти. Находится она в живописнейшем уголке кисловодского парка, но при этом недалеко от Долины роз. Те, кто едет поправить здоровье, как раз смогут делать здесь ежедневный променад. Воздух свежий, место живописное, есть бассейн, в котором мы купались и хорошо загорели даже в сентябре, медицинский центр с широким спектром услуг. Например, я забыла о проблемах, заставивших меня обратиться к курортному лечению. Хорошее, сердечное обращение персонала помогает чувствовать себя

комфортно. И все это - по вполне доступной цене.

Юрий Бугаев, начальник финансового отдела ОАО «АРНЕСТ»:

- Я недавно вернулся с виллы «АРНЕСТ». Раньше уже бывал в санаториях, но такой комфорт увидел впервые. Цель у меня была отдохнуть, и этому способствовало все, даже чудесная погода: из 9 дней, которые я там провел, 7 дней были солнечными. Вилла находится в лесу, природа очень красивая, я много гулял по горам. Отдыхающим предлагается полный комплект процедур. Здесь очень внимательный обслуживающий и медицинский персонал, всем им большое спасибо! Пребывание на вилле оставило у меня самые лучшие воспоминания.

Ольга Дудко, ведущий инженер ПДО ОАО «АРНЕСТ»:

- Мне понравилась благоприятная атмосфера, внимательное отношение сестричек и обслуживающего персонала на вилле «АРНЕСТ». Ванны нарзанные, массаж, подводный массаж, ингаляция, орошение, соляная комната - процедуры можно выбирать на любой вкус. Чистый воздух, красивые номера, богатый ресторанный зал. Со мной за столиком сидела пара, довольно обеспеченная, которая объездила полмира, но, побывав на вилле, они сказали, что будут отдыхать только здесь. Я тоже мечтаю еще туда вернуться.

Профком

ИМЕЕТЕ ПРАВО

В соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.384) в ОАО «АРНЕСТ» существует комиссия по трудовым спорам. Руководителем предприятия в состав комиссии были назначены представители от работодателя:

- Фомичев Александр Николаевич;
- Прутьян Анастасия Евгеньевна;
- Безродная Светлана Анатольевна.

На конференции трудового коллектива ОАО «АРНЕСТ» 6 апреля 2006 года в состав комиссии были избраны представители от работников:

- Копытина Наталья Алексеевна;
- Никитчев Александр Григорьевич;
- Шек Елена Ивановна.

Председателем комиссии избран Фомичев Александр Николаевич.

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым настоящим кодексом и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в комиссию по трудовым спорам.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием профсоюзного комитета не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

*Елена ЕВГЛЕВСКАЯ,
заместитель председателя профкома*

Конкурс

ПРИГЛАШАЕМ К УЧАСТИЮ В КОНКУРСЕ!

На «АРНЕСТЕ» стало традицией в канун Нового года проводить смотр-конкурс стенной печати. Профсоюзный комитет обращается к коллективам цехов баллонов, наполнения, клапанов, ОЭиРО, РО, ЦХиГП, ОМК, ОНТД, ТО, ОАО «Компания «АРНЕСТ», заводоуправления, ООО «Арнест-Сервис», ОАО «Меркурий», ООО «Арнест-ИТ», ООО «Дворец спорта», ООО «АрСтрой», ООО «АрТранс», ПЧ-23, Совету ветеранов с предложением принять участие в конкурсе. Итоги будут подводиться согласно условиям положения.

ПОЛОЖЕНИЕ

о проведении смотра-конкурса новогодних газет

1. Для участия в смотре-конкурсе принимается только одна новогодняя стенгазета от коллектива цеха, подразделения.

2. В новогодней газете должен быть представлен материал, созданный редакцией структурного подразделения, а не заимствованный из журналов и газет.

3. Формат газеты: А 1 (стандартный ватман).

4. В новогоднем выпуске газеты должны присутствовать:

- поздравления;
- отражение успехов коллективов;
- юмор, шутки, веселые рисунки;

5. Срок выпуска: 18 декабря 2006 года.

6. Итоги конкурса будут подводиться комиссией 21 декабря 2006 года с вручением денежной премии:

1-е место - 1000 руб.

2-е место - 800 руб.

3-е место - 600 руб.

Поощрительные призы - по 400 руб.

Приз за участие, если не выдержано положение - 100 руб.

7. Итоги конкурса подводит комиссия в составе:

С. П. Глушко - председатель профкома;

Е. А. Устинова - руководитель пресс-службы;

Г. Н. Гололобов - специалист по допечатной подготовке.

Светлана ГЛУШКО, председатель профкома ПДО ОАО «Арнест»

Соцстрах

Для здоровья ребенка

Фонд социального страхования Российской Федерации осознает необходимость оздоровления детей застрахованных граждан как профилактическую меру укрепления их здоровья и снижения заболеваемости.

Комиссия по социальному страхованию ОАО «АРНЕСТ» доводит до сведения, что работник один раз в год может заказать путевку в санаторные оздоровительные лагеря Кавказских Минеральных Вод круглогодичного действия для детей школьного возраста до 15 лет (включительно) со сроком пребывания 21 день. Для этого необходимо заранее подать заявление на получение путевки с приложением справки для получения путевки формы № 070/у - 04.

На декабрь есть путевки в санаторий им. М. Ю. Лермонтова в Пятигорске. Обращайтесь по телефону 11-42.

*Елена ЕВГЛЕВСКАЯ,
председатель комиссии
по социальному страхованию*

Человек и закон

ПРАВО НА ТРУД

Трудовой кодекс был введен в действие в 2002 году и с тех пор существенные изменения в него не вносились. Безусловно, с течением времени некоторые требования главного документа, регулирующего трудовые отношения, потеряли актуальность. Законодатели решили исправить ситуацию с помощью Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации». Отдельные статьи Трудового кодекса изложены в новой редакции, в другие внесены дополнительные положения. Прокомментировать нововведения редакция попросила начальника юридического отдела ОАО «Компания «АРНЕСТ» Александра Николаевича РОЖКОВА.

- По новым правилам при обнаружении недостатков в трудовом контракте стороны вправе внести в него соответствующие изменения. Предположим, при подписании трудового договора в него не включили какие-либо сведения и условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса. Этот факт не является основанием для расторжения трудового контракта или признания его незаключенным. Между тем договор необходимо дополнить недостающей информацией. При этом дополнительные сведения вносятся непосредственно в текст договора, а новые условия определяют в приложении к нему, либо в отдельном соглашении сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Согласно новой редакции данной статьи, в ряде случаев трудовой договор обрел обязательный характер. Так, например, он необходим на время исполнения обязанностей отсутствующего работника другим.

При приеме на работу нового сотрудника следует обратить внимание на нововведения в оформлении документов.

Статья 65 Трудового кодекса в новой редакции устанавливает, что, если у сотрудника при поступлении на работу отсутствует трудовая книжка в связи с ее утратой, повреждением или по другой причине, фирма обязана по письменному заявлению работника оформить ему новую.

При приеме на работу до подписания трудового контракта компания должна ознакомить сотрудника с правилами внутреннего распорядка, локальными нормативными актами, которые связаны с трудовой деятельностью работника, и коллективным договором.

Можно констатировать тот факт, что нововведения статьи 65 Трудового кодекса вызывают множество вопросов. Ведь после ознакомления с локальными актами фирмы гражданин может отказаться подписать трудовой договор. Между тем, документы могут содер-

жать информацию, которая составляет для организации коммерческую тайну. Механизмы, позволяющие обязать гражданина сохранить коммерческую тайну и заключить трудовой договор, в действующем законодательстве отсутствуют.

Ситуация, когда работник не приступает к исполнению трудовых обязанностей, в последнее время не редкость. Это может произойти и тогда, когда трудовой договор уже подписан. Ранее, если сотрудник не приступал к работе без уважительных причин в течение недели, трудовой договор аннулировали. В новой редакции статьи 61 Трудового кодекса ссылка на недельный срок отсутствует, исключено и положение об уважительных причинах. Теперь компания имеет право разорвать трудовой договор в день начала работы, если сотрудник не приступил к своим обязанностям.

По-прежнему работнику по его желанию обязаны предоставить весь неиспользованный отпуск с последующим увольнением. При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ). Сотрудник не должен выходить на работу после окончания такого отпуска, а работодатель – оплачивать еще один рабочий день.

Согласно прежней редакции Трудового кодекса, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, которая превышает 28 календарных дней, по письменному заявлению работника могла быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Однако у юристов по этому вопросу единства не было. По одному мнению, компенсация полагалась только тем работникам, у которых ежегодный отпуск более 28 календарных дней. Другая точка зрения подразумевала, что заменить деньгами можно часть отпуска, которую сотрудник не отгулял в предшествующем году.

Чтобы избежать двойного толкования данной нормы, законодатели дополнили статью 126 Трудового кодекса новым положением. После вступления изменений в силу работодатель

по-прежнему будет обязан предоставить сотруднику 28 календарных дней ежегодного отпуска. Если последний его не отгулял, остаток отпуска переносят на следующий год. Заменить его на денежную компенсацию не получится. Исключение составляет компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Порядок выплаты не изменился – работодатель должен оплатить ее в полном объеме.

В предыдущем варианте из-за нечетких формулировок вызывала разногласия норма, которая касалась выплаты работникам компенсации за работу в праздничные дни. Теперь статья 112 Трудового кодекса изложена в новой редакции. Согласно ей, работники, получающие должностной оклад, не имеют права на компенсацию за праздничные дни. Если в эти дни они не привлекались к работе, их заработная плата не уменьшается и не увеличивается. Все остальные работники получают такую компенсацию в размере, установленном локальным актом организации, а также трудовым или коллективным договором. При этом включать положения по компенсации во все указанные документы обязательно – если условия выплаты содержатся в одном из них, этого достаточно для выплаты компенсации и включения ее в расходы для целей исчисления налога на прибыль.

В настоящее время средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска рассчитывают за последние три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (ст. 139 ТК РФ). Согласно поправкам в Трудовой кодекс, средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска будут рассчитывать за последние 12 календарных месяцев. Для этого сумму начисленной заработной платы нужно будет делить на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).



Александр Рожков

Согласно действующему законодательству, продолжительность работы совместителя не может превышать 16 часов в неделю. Оплата его труда не превышает 40 процентов от обычной ставки. Поправки в Трудовой кодекс корректируют эту норму: оплата труда совместителя будет производиться в размере 50 процентов от обычной ставки.

Новая редакция статьи 284 Трудового кодекса устанавливает, что продолжительность рабочего времени совместителя не должна превышать четырех часов в день. Когда по основному месту работы он свободен от исполнения своих обязанностей, совместитель может трудиться полный день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени совместителя не должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории сотрудников. Кроме того, указанные ограничения продолжительности рабочего времени совместителя не применяются в случаях, когда он приостановил деятельность по основному месту работы в связи с задержкой заработной платы на срок более 15 дней или был отстранен от нее по медицинским показаниям. В этом случае оплата труда совместителя может превышать 50 процентов от обычной ставки.

Следует обратить внимание также на еще одно изменение. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с совместителем, может быть прекращен в случае приема на работу сотрудника, для которого она будет основной (ст. 288 ТК РФ). Фирма обязана в письменной форме предупредить об этом совместителя не менее чем за две недели до прекращения действия трудового договора.

Александр РОЖКОВ,
начальник
юридического отдела
ОАО «Компания «АРНЕСТ»

Мы вас любим, ценим, дорожим!

От всей души поздравляем с Днем рождения!

Наши коллеги, родившиеся в декабре:



ОАО «КОМПАНИЯ «АРНЕСТ»

Юрьева Виолетта Васильевна	специалист по связям с общественностью	04.12.
Косилов Владимир Иванович	ведущий специалист по дизайну	05.12.
Перепелкин Павел Николаевич	территориальный менеджер	10.12.
Сагал Елена Михайловна	генеральный директор	12.12.
Головинская Ольга Сергеевна	ассистент руководителя дивизиона	27.12.

ОАО «АРНЕСТ»

Фефелов Виктор Михайлович	наладчик оборуд. в пр-ве аэроз.упак.	01.12.
Веснин Анатолий Сергеевич	зам.ген.дир. по общим вопросам	01.12.
Адаменко Оксана Анатольевна	инженер	01.12.
Тендряков Федор Вадимович	специалист по таможенному оформлению 1 кат.	02.12.
Добронравов Александр Николаевич	ведущий инженер	02.12.
Квашнина Наталья Анатольевна	оператор технологич. установок	02.12.
Баталин Олег Вячеславович	слесарь-электрик по ремонту эл.оборуд.	02.12.
Золотарева Наталья Николаевна	экономист 1кат.	02.12.
Никифоров Геннадий Анатольевич	аппаратчик приготовления эмульсий	04.12.
Ткачева Галина Григорьевна	машинист компрессорных установок	05.12.
Выборных Вера Николаевна	производитель	05.12.
Литовченко Яков Николаевич	наладчик оборуд. в пр-ве аэроз.упак.	05.12.
Ляшко Любовь Степановна	сборщик продукции в аэрозольной упак.	06.12.
Дудко Ольга Владимировна	ведущий инженер	06.12.
Бендус Александр Иванович	наладчик оборуд. в пр-ве аэроз.упак.	06.12.
Ермолов Николай Иванович	токарь	06.12.
Дорохова Лидия Викторовна	водитель погрузчика	06.12.
Наконечников Сергей Николаевич	зам.нач.цеха по оборудованию	08.12.
Лунин Сергей Владимирович	термист	08.12.
Дергалов Валерий Юрьевич	наладчик оборуд. в пр-ве аэроз.упак.	09.12.
Любавина Наталья Константиновна	укладчик-упаковщик	09.12.
Малюкова Татьяна Геннадьевна	инженер 1-й кат.	09.12.
Рязанцев Павел Анатольевич	наладчик оборуд. в пр-ве аэроз.упак.	09.12.
Федосеева Зильфира Валеевна	сборщик продукции в аэрозольной упак.	10.12.
Бедарева Наталья Валерьевна	машинист моечной машины	10.12.
Бурляев Андрей Анатольевич	слесарь по ремонту технологич. устан.	10.12.
Жданова Ольга Ивановна	специалист по грузо-перевозкам 1 кат.	11.12.
Курков Антон Вячеславович	водитель погрузчика-грузчик	11.12.

Швыров Алексей Николаевич	наладчик оборуд. в пр-ве аэроз.упак.	12.12.
Елисеев Сергей Анатольевич	наладчик оборуд. в пр-ве аэроз.упак.	13.12.
Аржевкин Сергей Кимович	наладчик оборуд. в пр-ве аэроз.упак.	14.12.
Майданников Иван Владимирович	комплектовщик-грузчик	14.12.
Кравец Сергей Александрович	грузчик	15.12.
Стрекалова Степанида Федоровна	литейщик пластмасс	16.12.
Супрунов Игорь Иванович	энергетик	16.12.
Лосев Вячеслав Викторович	наладчик оборуд. в пр-ве аэроз.упак.	16.12.
Монахова Ирина Валерьевна	инженер 1кат.	17.12.
Босенко Наталия Владимировна	контролер качества продукции и техпроцесса	17.12.
Касатский Владимир Николаевич	наладчик холодно-штамповочного оборуд.	18.12.
Кобзарева Елена Владимировна	укладчик-упаковщик	18.12.
Голубь Николай Григорьевич	наладчик оборуд. в пр-ве аэроз.упак.	19.12.
Петренко Людмила Борисовна	специалист погрузочно-разгрузочных работ б/к	20.12.
Чипуляева Яна Валентиновна	водитель погрузчика	20.12.
Любавин Игорь Анатольевич	наладчик оборуд. в пр-ве аэроз.упак.	20.12.
Поддубная Светлана Ивановна	экономист 1-й кат.	20.12.
Ильин Виктор Александрович	наладчик холодно-штамповочного оборуд.	20.12.
Гейде Павел Павлович	электрогазосварщик	20.12.
Несмельцев Игорь Геннадьевич	наладчик машин и авт.линий изд. из пластмасс	21.12.
Асташова Светлана Васильевна	сменный мастер	23.12.
Попова Светлана Ивановна	ведущий инженер	23.12.
Миженский Василий Николаевич	наладчик технологич. оборудования	23.12.
Теряева Наталья Михайловна	лаборант хим.анализа	24.12.
Шевченко Валерий Васильевич	водитель автомобиля	24.12.
Кузьминых Николай Владимирович	наладчик оборуд. в пр-ве аэроз.упак.	24.12.
Белимова Оксана Михайловна	сборщик продукции в аэрозольной упак.	24.12.
Головчанская Оксана Викторовна	инженер-микробиолог 2 кат.	25.12.
Акимов Сергей Анатольевич	наладчик оборуд. в пр-ве аэроз.упак.	26.12.
Горносталь Наталья Валентиновна	сборщик продукции в аэрозольной упак.	26.12.
Ларионова Елена Ивановна	печатник по жести	26.12.
Головацкий Евгений Владимирович	грузчик	26.12.
Александров Виталий Анатольевич	инспектор по транспорту	29.12.
Стрешная Елена Николаевна	грунтовальщик	30.12.
Маркин Олег Витальевич	водитель	30.12.
Сердюков Владимир Николаевич	грузчик	30.12.
Иванова Оксана Викторовна	сборщик продукции в аэрозольной упак.	30.12.
Буявчиков Евгений Вадимович	наладчик оборуд. в пр-ве аэроз.упак.	31.12.

Учредители:
ОАО «АРНЕСТ»,
ОАО «Компания «АРНЕСТ»
Главный редактор
Елена УСТИНОВА

Адрес и телефоны:
г. Невинномысск,
ул. Комбинатская, 6, каб. 209.
Пресс-служба ОАО «Арнест».
Тел./факс: (86554) 54-3-35

Бюллетень сверстан
в «Открытой» газете.
Отпечатано в ЗАО «Пресса»,
г. Ставрополь, ул. Тельмана, 244

Номер подписан в печать
29 ноября 2006 г.
Тираж 999 экз.
Заказ № 377
Распространяется бесплатно