

«У НАС ЗДЕСЬ БЕЗ ФОРМАЛИЗМА»



ДИРЕКТОР ПО СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ И ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОАО «ПЗСП» ВАЛЕРИЙ ШЕПТУНОВ РАССКАЗАЛ О ТОМ, ЗАЧЕМ В НАШЕ ВРЕМЯ НУЖЕН ПРОФСОЮЗ И КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ СТАНОВИТСЯ МОЩНЫМ ФАКТОРОМ СТАБИЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ.

— Валерий Васильевич, в 2013 году на предприятии принят коллективный договор. Он отличается от прежних редакций. Какие нововведения появились в документе?

— Новшеств несколько. Они касаются прежде всего повышения внимания к молодым сотрудникам. Помимо этого, есть уточнения в политике по предоставлению жилья. Также введен раздел, касающийся компенсаций работникам, получившим травму на производстве.

— Тогда давайте разбирать подробнее. В чем выражается «повышенное внимание» к молодым кадрам?

— Если работник после окончания вуза или СПУ получает редкую и нужную нам профессию и приходит по приглашению завода на производство, завод выплачивает «подъемные». Их размер зависит от вида профессии и утверждает приказом генерального директора. Но если такой работник ушел с предприятия в течение трех лет, эта сумма подлежит возврату. К слову, редкими в наши дни считаются такие профессии, как токарь, фрезеровщик, электромонтер.

Мы также предусмотрели ситуацию, когда молодого работника приходится увольнять в связи с призывом в армию. Если, отслужив, он возвращается на ПЗСП, ему также выплачиваются «подъемные» — 20 тыс. рублей.

Сохраняются положения, связанные с работой молодежного совета, выделением средств на поощрение наиболее активных участников общественной жизни, материальная поддержка в связи с бракосочетанием (и, к слову, предоставление транспорта на свадьбу) и другие стимулы.

— Помимо того, что вы ищете кадры на свободном рынке, сами обучаете персонал?

— Да, некоторые профессии можно получить и на предприятии. Например, мы обучаем «с нуля» специальности стропальщика. Существует возможность повышения квалификации, и мало кто ей пренебрегает, ведь имеющийся разряд напрямую отражается на зарплате. Дважды в год собирается специальная комиссия, которая принимает у соискателей экзамены и присваивает разряды. Активно работают наставники — это у нас просто постоянно действующий институт. В 2012 году обучение прошли 384 человека, в текущем году — еще 297. Из них примерно треть — рабочие.

Сейчас, кстати, на предприятии внедряется система 1С, и мы, конечно же, обучаем пользователей. Мы никогда не пре-

пятствуем сотрудникам, которые желают обучаться в вузе или колледже. Для работодателя это дополнительная нагрузка, и на многих предприятиях на учебу отпускают, скажем так, неохотно. Мы же, напротив, всячески поддерживаем это стремление. Глядишь, после окончания обучения полученные знания пригодятся и на предприятии.

Вообще, учатся у нас все. Даже повара не так давно прошли обучение в центре повышения квалификации, и результаты оценивают сегодня все посетители нашей заводской столовой. Ну и раз уж мы заговорили о столовой, нельзя не упомянуть, что 50% стоимости питания в ней дотируется предприятием. В результате на 60 рублей можно получить полноценный вкусный обед.

— Какие компенсации предусмотрены новым колдоговором работникам, получившим травмы на производстве?

— Все понимают, что если травма на производстве привела к потере трудоспособности — это тяжелейший удар для человека и его семьи. Поэтому если травма получена не по вине работника, предприятие обязано выплатить ему единовременную материальную помощь в размере от 35 до 75% от годового заработка в зависимости от группы инвалидности. Это серьезный пункт, но я надеюсь, что все без исключения будут предельно внимательно относиться к технике безопасности на производстве.

— Но травма — это действительно случай из серии «форс-мажора». В то же время люди иногда просто болеют, а есть еще и профилактика. Какие меры по сохранению здоровья сотрудников предусмотрены на ПЗСП?

— Мероприятия и программы по оздоровлению обширны. Прежде всего, это ежегодный обязательный профосмотр всех работников. Если по результатам осмотра выясняется, что кому-то требуется санаторное лечение, мы это лечение проводим. Часть средств используем из фонда социального страхования, часть доплачивает предприятие. Например, многие наши сотрудники отдохнули в санатории в Анапе. Причем мы даже договаривались с санаторием, чтобы забронировали места для членов семьи: хочется ведь поехать со второй половинкой и с детьми.

Кроме того, несколько лет назад мы начали практиковать выдачу полисов ДМС работникам со стажем от года и выше. Сумма страховой премии растет в пропорции с ростом стажа.

У нас постоянно работает заводской здравпункт. Это фактически современное лечебно-профилактическое учреждение. Здесь работник, который почувствовал недомогание, получает первичный осмотр врача, направление к специалисту. Работают кабинеты ЛФК, лечебного массажа (по медицинским показаниям), процедурный и физкабинеты, циркулярный душ, сауна.

Дети наших сотрудников летом также отдыхают в оздоровительных лагерях. Это достигается за счет принципа «четырех кошельков». Примерно 40% выделяет бюджет и по 20% — работодатель, профсоюз и родители. В 2013 году путевки получили 150 детей — это 100% всех желающих.

— Сохраняются ли возможности улучшить жилищные условия, которые предоставляет своим работникам ПЗСП на протяжении всей истории предприятия?

— Действительно, тот факт, что наши сотрудники могут получить жилье на привлекательных условиях, — это, если угодно, наше конкурентное преимущество. Насколько мне известно, ни на одном предприятии строительной отрасли Пермского края такой широкой практики нет. Знаю это на многих примерах. Вот, например, случай, когда к нам в СМУ

устроился электрик лет 50 — почетный строитель, отработал много лет в стройкомплексе Перми, но угла своего не получил. Сегодня эту проблему он с нашей помощью решает.

Заработная плата на ПЗСП хотя и является на сегодняшний день самой высокой в отрасли, но лишь немногим превышает средний показатель. В этом году она составила на заводе около 29 тыс. руб. Поэтому возможность решить «квартирный вопрос» часто является решающим стимулом при выборе места работы. Не секрет, что во время строительного сезона на стройках можно заработать гораздо большие деньги, и всегда есть соблазн «смотреть на сторону». И квартира вкупе с внушительным «сопакетом», который есть на ПЗСП, — это аргументы, которые, как правило, склоняют чашу весов в нашу сторону.

Основные механизмы предоставления жилья неизменны. Существует список нуждающихся в улучшении жилищных условий. По истечении трех лет с момента трудоустройства сотрудник получает право вступить в кооператив. Выплатив 10% стоимости будущей квартиры, работник затем выплачивает ее стоимость в рассрочку — сроки и сумма платежа рассчитываются индивидуально. К сожалению, федеральное законодательство не позволяет нам давать беспроцентную рассрочку, и мы вынуждены применять индекс в 6% годовых. Но при этом наш со-



трудник получает скидку на квартиру от предприятия до 20% от рыночной стоимости.

Есть у нас и два дома для малосемейных — это 160 малогабаритных квартир со всеми удобствами. Один из этих домов достаточно новый, второму — пятиэтажному дому на 70 квартир — уже 20 лет. Мы недавно провели в этом доме капитальный ремонт стен, утеплили, заменили окна на пластиковые.

Вот поэтому у нас крайне редки случаи, когда человек увольняется, отработав более трех лет. Если же отработал более пяти лет и увольняется — это вообще нонсенс.

— Какие еще меры социальной политики вы считаете наиболее важными?

— Перечислять можно очень долго. Социальный пакет на ПЗСП в денежном выражении, бывало, превышал аналогичный показатель наших пермских нефтяных предприятий. Они даже не верили, но все оказалось именно так. Думаю, что и сейчас это так.

Помимо того, что мы обсуждали, я бы отметил тот факт, что ПЗСП не забывает о своих ветеранах. Их у нас 240 человек, и мы регулярно проводим для них экскурсии, концерты, готовим подарки к майским и новогодним праздникам, а также ко Дню строителя и к юбилеям. Само собой разумеющейся считаем помощь

по чисто бытовым вопросам: кран починить, окна заменить. Если какую-то помощь не имеем возможности оказать бесплатно, предоставляем льготные условия и рассрочку платежа.

— На заводе существует комиссия по трудовым спорам. Часто ли приходится ей собираться?

— Нет, к счастью, споров у нас возникает мало. За несколько лет могу припомнить только три случая. Один раз спор решился в пользу работника, два — в пользу работодателя. Мы стараемся не доводить ситуации до комиссии, урегулировать спорные ситуации в текущем режиме. Раз в неделю я провожу прием по личным вопросам, многие проблемы снимаются здесь. Да и вообще у нас, знаете, без формализма. Пришел человек — если я на месте, он заходит и мы разговариваем. Точно так же с любым другим сотрудником нашей службы...

— Вот, кстати, о профкоме: при наличии такого продуманного коллективного договора и вообще большого социального пакета — зачем он нужен? Даже удивительно: 99% сотрудников предприятия — члены профсоюза, это более 1800 человек. Чем манит их профсоюз, почему они согласны платить взносы?

— Да, у нас самая многочисленная организация среди предприятий строительной отрасли. К тому же вот уже три года

подряд она становится победителем смотра-конкурса Пермского крайсовпрофа на лучшую профсоюзную организацию. Заводской профсоюз — это, в первых, главный локомотив всех праздников, культурно-массовых мероприятий. Профком старается организовать досуг по интересам: кому — рыбалка, кому — спортивный турнир, кому — концерт. Во-вторых, своего рода «касса взаимопомощи». Прежде всего, это касается проблем, связанных со здоровьем. Всем известно, что иное лечение стоит очень серьезных денег — и тут на помощь приходит профсоюз. Конечно, есть и те, кто ни разу этой «кассой» не воспользовался, и слава богу! Но, в конце концов, есть ведь еще солидарность, желание помочь товарищу. Знать, что такая возможность есть, что случись что, и завтра придут на помощь и тебе, — очень важно.

Наконец, профсоюзная организация помогает решать в рабочем порядке возникающие проблемы по условиям и охране труда, по бытовым условиям, ведет постоянную работу по аттестации рабочих мест и т.д. И, что немаловажно, со стороны работодателя в этих вопросах препятствий не возникает. Наверное, ни для кого не открою тайну, если скажу, что нам повезло с руководителем — генеральным директором Николаем Демкиным. Это тоже важно.