

BG: Случаи производственного травматизма происходят на многих предприятиях. Какая сейчас статистика?

В. С.: Страховые случаи на производстве, зарегистрированные в ФСС РФ, имеют тенденцию к снижению. За период с 2002 по 2012 год их число снизилось на 54,5%. Десять лет назад было более 134 тыс. случаев. А в прошлом году этот показатель упал до 61,3 тыс. случаев. В 2013 году количество страховых случаев составило около 60 тыс. Снижается количество смертельных и тяжелых случаев.

При этом страховые случаи имеют место по всем видам экономической деятельности. В первую очередь это транспорт, строительство, добыча полезных ископаемых и сельское хозяйство.

BG: Многие ведомства стали работать с гражданами через интернет. Есть ли и в фонде такие планы?

В. С.: Фондом обеспечена возможность получения страхователями государственных услуг через портал Фонда, Единый портал государственных услуг и многофункциональные центры, в том числе по представлению отчетности, направлению обращений, жалоб и др. Кроме того, реализован доступ страхователей к их отчетным сведениям, информации о регистрации, проводимых проверках, в случае регистрации страхователя на портале Фонда.

В 2014 году мы планируем совершенствование электронного порядка взаимодействия со страхователями — это реализация обратной связи, в частности для получения страхователем электронных уведомлений от Фонда, расширение перечня доступных страхователям данных в электронном виде, таких, как информация о поступивших от них в Фонд платежах, результатах проверок страхователя, штрафах, имеющейся задолженности и т. д.

Кроме того, предполагается организовать более широкий доступ для застрахованных лиц. Все это планируется в рамках создания личного кабинета страхователя и застрахованного. ■



ФОНД СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРЕДЛАГАЕТ МОДЕРНИЗИРОВАТЬ ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ПОСОБИЙ ПО ВРЕМЕННОЙ НЕТУРОСПОСОБНОСТИ И МАТЕРИНСТВУ

ПРЯМАЯ РЕЧЬ ВЫ СОТРУДНИКОВ БЕРЕЖЕТЕ?

Флун Гумеров, гендиректор ювелирного завода «КРАСНОСЕЛЬСКИЙ ЮВЕЛИРПРОМ», ПРЕЗИДЕНТ РОССИЙСКОЙ МЕЖДУНАРОДНОЙ ЮВЕЛИРНОЙ СЕТИ «АЛМАЗ-ХОЛДИНГ»:

— У нас 2,5 тыс. сотрудников, и, как любого бизнесмена, моя задача — обеспечить им комфортные условия труда. Ведь только человек, который работает в комфортных условиях, может творить и приносить доход компании. Таков закон бизнеса: выгодно, удобно, безопасно. Поэтому мы очень четко следим за соблюдением всех норм безопасности на производстве. Для сплочения коллектива мы на каждый Новый год проводим корпоративы. Кроме того, наши сотрудники ездят на мировые выставки ювелирного производства: в Гонконг, в Базель. Топ-менеджеры ездят на экскурсии по иностранным ювелирным предприятиям. Например, недавно мои коллеги привезли много интересных идей после поездки на Киевский завод. Это одновременно поощрение и проявление заботы, но в то же время, безусловно, повышает сотрудникам квалификацию.

Надежда Кренева, заместитель генерального директора по управлению персоналом ОАО «МОСКОВСКАЯ ОБЪЕДИНЕННАЯ ЭЛЕКТРОСЕТЕВАЯ КОМПАНИЯ» (МОЭСК):

— Когда мы говорим о создании достойных условий труда для такой ответственной профессии, как энергетик, помимо конкурентной заработной платы и пакета социальных программ особое внимание мы уделяем здоровью и безопасности наших работников. Штат работников МОЭСК превышает 15 тыс. человек. В компании действует программа добровольного медстрахования (обеспечивает медицинскую, лечебно-оздоровительную и профилактическую помощь в расширенном объеме по сравнению с госгарантиями). Каждый работник проходит профосмотры, организовано психофизиологическое обеспечение, которое проводят штатные психологи.

В соответствии с коллективным договором работникам оказывается материальная помощь к отпуску, при регистрации брака, рождении ребенка, уходе в армию, на погребение родственников; выплачиваются компенсации на содержание детей-инвалидов и детей в дошкольных учреждениях; предоставляются детские путевки в оздоровительные лагеря и на санаторно-курортное лечение работников; осуществляется негосударственное пенсионное обеспечение. Отдельное внимание — привлечению и поддержке молодых перспективных кадров. Молодежная политика МОЭСК включает в себя профильные адаптационные, наставнические и учебные программы. С этого года в МОЭСК действует программа соцподдержки молодых работников—выпускников учебных заведений электроэнергетических специальностей. В 2013 году утверждена программа реализации жилищной политики: она позволяет получать компенсационные выплаты за наем жилья, процентов по ипотеке, а также целевые субсидии на улучшение жилищных условий. Для нас важна и мотивация персонала, нацеленность на достижение лучших ре-

зультатов, сплочение коллектива, формирование и развитие корпоративной культуры. С этой целью в МОЭСК реализуются программы культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, работники участвуют в спартакиадах, турнирах, творческих конкурсах, различных мероприятиях.

Ярослав Ждань, генеральный директор группы ЧТПЗ:

— Важной составляющей социального пакета сотрудников группы ЧТПЗ является программа добровольного медицинского страхования (ДМС), которая реализуется на базе собственных современных клиник и профилакториев. В 2013 году группа ЧТПЗ направила на ДМС (трубный и нефтесервисный дивизионы) порядка 115 млн рублей. Ежегодно ЧТПЗ страхует сотрудников газоспасательных служб, членов добровольных газоспасательных дружин, страховая сумма в 2013 году составила 12,305 млн рублей; на мероприятия по аттестации рабочих мест предприятий трубного дивизиона инвестировано 5,3 млн рублей в текущем году. А производственные объекты заводов, относящиеся, согласно нормам законодательства, к категории опасных, в 2013-м застрахованы на сумму 660 млн руб. Также сотрудники используют возможности негосударственного пенсионного фонда: в рамках корпоративной программы компания вносит на счет взнос, как минимум равный взносу работника. Собственные базы отдыха, детский лагерь, дворцы культуры и спортивные комплексы, страховки и бесплатная вакцинация от гриппа — все эти статьи, безусловно, требуют затрат и внимания. Но даже в условиях сложного рынка, мировых негативных тенденций группа ЧТПЗ сохраняет объем финансирования взятых социальных обязательств, а при первой возможности старается увеличить его. Мы хорошо понимаем: крупный бизнес — своего рода социальная опора государства.

Михаил Кокорич, генеральный директор компании DAURIA AEROSPACE, ЭКС-ВЛАДЕЛЕЦ КОМПАНИИ «ТЕХНОСИЛА»:

— У нас зарплата в среднем в два раза выше, чем по отрасли — это основное проявление заботы о жизни, здоровье и благополучии людей. В среднем по отрасли сотрудники получают 40 тыс. рублей, а у нас на предприятии средняя зарплата — 100 тыс. рублей. Второе проявление заботы заключается в том, что мы платим всю зарплату вовремя и без задержек. В-третьих, мы в основном берем молодых и энергичных людей, которые сами могут решить, куда им направить получаемые деньги — на страховку или на спортзал. В-четвертых, все наши инженеры и сотрудники ездят на международные конференции, работают в наших зарубежных отделениях и повышают свой профессиональный уровень. Пятое, мы не отрываемся дешевыми подарками, покупая яблоки и конфеты на Новый год: они же не дети. В компании мы считаем, что деньги лучше выдавать людям, а тратить их по-другому — это от лукавого. Кроме того, у нас нет HR-специалистов, вместо уборщиков у нас договор с клининговой

компанией, а сэкономленные деньги опять же идут сотрудникам. И вообще, я считаю, что если платить людям достойную зарплату, то они сами смогут разобраться, что купить на полученные деньги. И для людей это гораздо более ценно.

Аркадий Гуревич, президент Российского союза мукомольных и крупяных предприятий, генеральный директор ОАО «РОСМУКА»:

— Стараясь максимально участвовать, обеспечиваем медицинское страхование и т. д. Но, вообще, все здесь зависит от людей. Кто, кого и как уважает и уважает ли вообще своих сотрудников. Для самих сотрудников, конечно, важно, чтобы о них заботились. Как говорится в поговорке, доброе слово и кошке приятно. Всем нравится, когда о них заботятся, тем более когда речь идет о страховании здоровья. Все же знают, какое у нас отвратительное государственное медицинское обслуживание. По страховой медицине все, конечно, лучше. Но тем не менее, думаю, никаких государственных ограничений вводить не нужно, не нужно никого принуждать. Чего государством все дыры затыкать? Пусть оно лучше разбирается с более серьезными проблемами, например наладит медицину. Пускай послушают профессора Рошала, он расскажет им, как нужно ей заниматься. А от страхования своих сотрудников само предприятие только выиграет. Вообще, все выиграют от того, что люди здоровы. Здоровые люди, они веселые и работоспособные, они несут радость, а значит, у них повышается производительность труда.

Анна Каткова, директор по персоналу компании «ДАНФОСС»:

— Наша компания поддерживает европейские стандарты, и в первую очередь мы заботимся о здоровье сотрудников. Для них предусмотрена расширенная программа ДМС, помощь оказывается до 50 км от МКАД в 14 поликлиниках на выбор, госпитализация плановая и экстренная. В самом офисе ежедневно присутствует фельдшер, еженедельно можно пройти обследование у врача. Работникам доступны разные виды страхования: от несчастных случаев, страхование при выезде за границу, включая отпуск.

Сотрудники укрепляют свое здоровье через спортивные мероприятия. У нас есть своя футбольная и волейбольная команды, все желающие могут заниматься танцами с профессиональным тренером. Каждую зиму организуется коллективный выезд сотрудников для катания на горных лыжах.

Компания предоставляет бесплатные обеды. Ежеквартально организуются дни национальных кухонь. Офис оборудован комфортной мебелью, в том числе эргономичными офисными столами с электроприводом.

Также мы считаем важным дополнительное развитие специалистов и совершенствование их профессиональных навыков. С этой целью для сотрудников разработаны разнообразные учебные программы, включая персональный коучинг, деловые игры. В 2013 году было организовано 86 тренингов, 333 сотрудника прошли обучение.