

ОТЧЕТ
о результатах работы
социальной сферы
за 2005 год

*Путь к
социальной
эффективности*

Содержание

Введение

1. Лечебно-профилактическое объединение
 - 1.1. Цели
 - 1.2. Динамика заболеваемости
 - 1.3. Материально-техническое и профессиональное совершенствование
 - 1.4. Планы на перспективу
 - 1.5. Деятельность ресторана «Вита»
 2. Спорткомплекс «Бумажник»
 - 2.1. Цели
 - 2.2. Материально-техническое и профессиональное совершенствование
 - 2.3. Важность ведения спортивной работы
 - 2.4. Анкетирование
 - 2.5. Планы на перспективу
 3. База отдыха «Парма»
 - 3.1. «Орленок»
 - 3.2. Цели
 - 3.3. Нематериальные преимущества
 - 3.4. Материально-техническое и профессиональное совершенствование
 - 3.5. Планы на 2006 год
 4. Приложение: программа «Дети»
 5. База отдыха «Эжва»
 - 5.1. Цели
 - 5.2. Нематериальные преимущества
 - 5.3. Материально-техническое совершенствование
 - 5.4. Анкетирование
 - 5.5. Планы на перспективу
 6. Жилье
 - 6.1. Цели
 - 6.2. Работа с проживающими
 - 6.3. Материально-техническое и профессиональное совершенствование
 - 6.4. Анкетирование
 - 6.5. Аналитика
 - 6.6. Планы на 2006 год
 7. Гостиница «Виктория»
 - 7.1. Цели
 - 7.2. Материально-техническое и профессиональное совершенствование
 - 7.3. Нематериальные преимущества
 - 7.4. Планы на 2006 год
 8. Программа «Оздоровление»
 9. Программа «Молодежь»
 10. Программа «Ветеран»
 11. Благотворительность
- Контактные данные для получения дополнительной информации

Сыктывкарский лесопромышленный комплекс – первенец целлюлозно-бумажной промышленности Коми республики, рожденный в ходе грандиозного для страны события – Всесоюзной комсомольской ударной стройки. Она успешно завершилась в самые краткие сроки введением в 1969 году в строй Сыктывкарского ЛПК.

Это предыстория, и заложенные в то время качества, определившие ход истории и характеристики Сыктывкарского ЛПК, стали ее результатом. На СЛПК наравне со сложными производственными задачами всегда выполнялись программы как по охране окружающей среды, так и по социальному развитию. Это строительство жилья и детских садов, поддержка бюджетных организаций, организация оздоровления и досуга для широких слоев населения (не только работников комбината), а именно - деятельность Дворца спорта с его плавательными бассейном, залами для спортивных игр и проведения массовых мероприятий, стадионом, базы отдыха, санатория-профилактория и т.п.

Компания Англо Американ в своей деятельности руководствуется нормами и правилами корпоративной этики, с помощью которых надеется достичь поставленных перед собой высоких целей. Общая корпоративная культура дает работникам чувство единства, устанавливает различные уровни связи между ними и руководством, формирует преданность предприятию, побуждая к коллективному творчеству, инновациям. Корпоративные ценности, изложенные в документах «Хорошая гражданская позиция», «PTL – преодолевая границы», «Золотые Правила», служат фундаментом для построения системы мотивирования сотрудников. Она является одним из важнейших факторов эффективности работы компании и в основе ее лежат: «Политика в области безопасности труда и здоровья», «Политика охраны здоровья и безопасности», «Политика по безопасности, здоровью и охране окружающей среды», «Экологическая политика», «Политика в области качества».

Сегодня СЛПК – это успешное коммерческое предприятие, входящее в группу Монди и международную корпорацию Англо Американ, получившее новое фирменное наименование – открытое акционерное общество Монди Бизнес Пейпа Сыктывкарский ЛПК. Основная цель его деятельности – достижение лидерства в сфере производства и продаж современных видов бумаг и картона. Для успешного достижения этой цели головная группа вкладывает немалые средства в свое российское предприятие, постоянно модернизирует его материально-техническую базу, занимается реконструкцией.

Успешность любого предприятия невозможна без осознания важности качества жизни, без осознания собственной успешности, удовлетворенности каждого сотрудника. Под качеством жизни исследователи понимают такие составляющие, как сочетание различных аспектов физического и психического здоровья, уровень личного потребления, личностное развитие, социальные контакты и т.д., причем эти факторы являются взаимодополняющими, но не взаимокompенсирующими.

Человек так устроен, что само время определяет ход его мысли. Мы живем в эпоху мощного информационного потока, стремительного изменения и развития технологий. Однако для человека-труженика приоритетными всегда остаются жизненно важные материальные ресурсы (доходы, имущество, жилище) и социально значимые услуги (здравоохранение, образование, жилищно-коммунальное хозяйство, социальная защита и т.д.). Людей заботят и волнуют состояние медицины, качество и стоимость коммунальных услуг, заработная плата, экологическая ситуация.

Отсюда вытекает первая составляющая стратегического плана развития предприятия – социальный комфорт, достаток для работников, членов их семей и экологическая безопасность.

Сегодня на предприятии трудятся 4988 человек, из них 1254 человека – инженерно-технические работники, 3734 человека – рабочие, в том числе 30 человек – работающие инвалиды. Также необходимо помнить, что СЛПК заботится о 2480 своих ветеранах.

Реализация взятых на себя предприятием функций по социальной ответственности возложена на социальный отдел Сыктывкарского ЛПК. Для создания на комбинате благоприятной социальной атмосферы социальный отдел регулярно разрабатывает и реализует такие социально значимые программы, как «Оздоровление», «Охрана здоровья» и т.п.

Социальный отдел является посредником в сотрудничестве комбината с администрацией муниципальных образований, на территории которых осуществляет свои функции, Агентством по социальному развитию республики, региональным отделением Фонда социального страхования РФ по РК, успешно взаимодействует с профсоюзным комитетом Сыктывкарского ЛПК.

Непосредственной реализацией социальных программ предприятия и выполнением других, не менее важных функций занимаются соответствующие структурные подразделения социального отдела – лечебно-профилактическое объединение, спорткомплекс «Бумажник», база отдыха «Парма», база отдыха «Эжва», общежития, гостиница «Виктория».

Социальная значимость данных объектов обусловлена необходимостью поддержания высокого уровня оказания социально значимых услуг. Высочайший уровень качества – вот что традиционно отличает любой результат работы любого подразделения МБП СЛПК.

Данное издание – ни что иное, как один из многочисленных способов показать и обосновать ценность, значимость и необходимость объектов социального назначения для предприятия на примере ОАО «Монди Бизнес Пейпа Сыктывкарский ЛПК».

В последующих разделах изложена подробная информация о политике и стратегии предприятия, уделено большое внимание статистическим исследованиям и экономическим показателям.

Второй заместитель генерального директора МБП СЛПК Андрей САМОДЕЛКИН:

- Социальный менеджмент компании Монди Бизнес Пейпа Сыктывкарский ЛПК создает ряд возможностей и преимуществ. Прежде всего, благодаря масштабам формируемой занятости, финансовому вкладу в экономику Эжвинского



района и города Сыктывкара в целом, высокому уровню обязательств МБП СЛПК является ключевым игроком в Республике Коми и имеет сильное влияние на местном уровне. Это не только защищает комбинат, но и обеспечивает хорошую репутацию группе Монди, и, фактически, компании Англо Американ.

В этой удаленной части России, благодаря выполнению своих социальных обязательств, компания МБП СЛПК помогает Сыктывкару становиться привлекательным для проживания муниципальным образованием, в котором уровни безработицы, алкоголизма и наркомании являются относительно низкими, который обеспечивает качественное здравоохранение, относительно низкий уровень безработицы и высококвалифицированную рабочую силу. Все это, в свою очередь, позволяет компании МБП СЛПК удерживать самых квалифицированных работников и обеспечивать им здоровье и стабильность.

1. Лечебно-профилактическое объединение



Промышленная профилактическая медицина является основной составляющей в социальной политике ОАО «МБП СЛПК», направленной на сохранение здоровья работников, - политике социальной ответственности бизнеса. Реализацией этих задач занимается лечебно-профилактическое объединение МБП СЛПК. Структурные подразделения ЛПО:

- поликлиника и здравпункты;
- санаторий-профилакторий «Эжва»;
- ресторан «Вита».

Динамика заболеваемости с вредными условиями труда:

Показатели	2003 г.	2004 г.	2005 г.
Потери рабочих дней по болезням и травмам, в днях	61647	46135	39139
Экономия денежных средств (условных) от снижения потерь рабочего времени, в тыс. руб.	–	7803	2384

Цель

Работодатель ответственен за здоровье работника. Поэтому основной целью лечебно-профилактического объединения, являющегося структурным подразделением МБП СЛПК, является улучшение состояния здоровья работающих, предотвращение профессиональных заболеваний, снижение общей и профессиональной заболеваемости, смертности в трудоспособном возрасте, уменьшение выхода на инвалидность в трудоспособном возрасте.

Для оценки рационального использования трудовых ресурсов (рабочей силы человека) применяют показатель производительности труда, который зависит от времени, затраченного на выполнение определенного объема работ. Затраченное время, в свою очередь, зависит от:

- состояния здоровья (при нарушении нормальной жизнедеятельности работника требуется больше времени для выполнения работы);
- организации труда;
- степени квалификации и профессиональной подготовки работника;

- трудовых навыков.

Благодаря проводимой работе ЛПО добилось ежегодного уменьшения количества рабочих дней, связанных с нетрудоспособностью, тем самым потенциально увеличивая производительность труда.

Достижение таких показателей стало возможно за счет:

1. Многолетнего динамического наблюдения за здоровьем работающих, в том числе проведения регулярных периодических медицинских осмотров на собственной базе (до двух тысяч человек в год) и проведения после них комплекса профилактических мероприятий;

2. Налаженных контактов и тесного взаимодействия с администрацией цехов и производств, осуществление инженерно - врачебного контроля;

3. Успешно внедряемых научно-обоснованных программ витаминопрофилактики (охвачено 46% работающих) и вакцинопрофилактики (вакцинацией против гриппа охвачено 40%);

4. Формирования здорового образа жизни у работающих на предприятии, ответственности за свое здоровье и здоровье окружающих;

5. Оказания санаторно-курортной и реабилитационной помощи в санатории-профилактории;

6. Внедрения на предприятии программы «Профессиональное здоровье», которая интегрирована в общую систему охраны труда, экологии и здоровья «SHE».

Входя в структуру МБП СЛПК, коллектив ЛПО полностью разделяет проводимую предприятием политику и чувствует ответственность за состояние здоровья своих коллег, а в свою очередь, работники комплекса, в том числе ветераны, чувствуют на себе заботу и ответственность медицинского персонала.

Производительность труда напрямую зависит от здоровья работника, поэтому снижение уровня заболеваемости и дней нетрудоспособности - прямое тому подтверждение.

В целях снижения финансовой нагрузки на головное предприятие ЛПО ищет новые формы работы в соответствии с современными тенденциями развития здравоохранения, а именно:

1. С 2002 года поликлиника ЛПО работает в системе смешанного медицинского страхования (ОМС+ДМС), принципы которого только начинают внедряться в других лечебно-профилактических учреждениях (городских, республиканских, российских). На очереди - внедрение ДМС в санаторно-курортное лечение.

2. За счет интенсивного развития новых оздоровительных программ в санатории-профилактории, внедрения новых методов профилактики и лечения увеличился интерес к санаторию-профилакторию ЛПО у населения города и республики, что позволило привлечь на лечение дополнительное число отдыхающих за полную стоимость путевки.

3. В целях наиболее полного использования имеющегося оборудования и специалистов ЛПО большими темпами идет развитие платных медицинских услуг, что позволяет получать сверхплановые доходы и использовать их на дальнейшее расширение материальной базы ЛПО и улучшения обслуживания населения, пользующегося услугами ЛПО.

Материально-техническое и профессиональное совершенствование

В стремлении улучшить качество и количество предоставляемых услуг идет постоянное обновление, модернизация материально-технического оснащения.

Санаторий-профилакторий:

1. Аппарат транскраниальной электростимуляции «Трансаир» - для лечения и профилактики заболеваний связанных со стрессом, синдрома хронической усталости;

2. Аппарат для мониторинга очистки кишечника «Гидроколономат» - для усовершенствования метода очистки кишечника;

3. Гидрофузионная капсула «Дермалайф» - для внедрения нового метода гидрофузии для лечения и профилактики заболеваний опорно-двигательного аппарата, заболеваний кожи, расстройств центральной нервной системы;

4. Сухая углекислая ванна (вторая) - для лечения сердечно-сосудистых заболеваний, заболеваний органов дыхания, эндокринных, кожных, профилактики развития профпатологий;

5. Заменены физиотерапевтические аппараты:
- аппарат «Искра» - для дар'санвализации;
- для ультразвуковой ингаляции.

Ключевыми показателями работы программы «Профессиональное здоровье» является:

- оценка и минимизация риска для себя и окружающих;
- активное выявление ранних обратимых форм профзаболеваний;
- раннее выявление общесоматических заболеваний у работников с вредными условиями труда;
- своевременное отстранение от воздействий вредных факторов.

В 2004 году процент внедрения программы был 86%, а в 2005 году составил 95%.

Поликлиника:

1. Тотальный колонофиброскоп «Pentax» - для диагностики заболеваний кишечника,

2. Бактерицидный рециркулятор (3 шт). – для соблюдения противоэпидемиологического режима,

3. Современный лабораторный комплекс (анализатор электролитов и устройство для электрофореза белков сыворотки крови) - для увеличения объема (количества и видов) проводимых биохимических анализов крови, бинокулярный микроскоп и лабораторные весы – для улучшения качества лабораторных исследований;

4. Заменен физиотерапевтический аппарат «Тонус» - для лечения заболеваний опорно-двигательного аппарата динамическими токами.

Численность работающих в ЛПО составляет 150 человек. Из дня в день, постоянно совершенствуясь, они прикладывают максимум своих усилий, умений, знаний и способностей для улучшения качества и количества предоставляемых услуг, тем самым удовлетворяя потребности производственные и личные.

Приказом генерального директора №473 от 08.09.2003 года, а также распоряжением № 28 от 07.04.2003 года «Об инженерно-врачебном контроле», на предприятии было начато внедрение программы «Профессиональное здоровье». Данная программа включена в общую систему охраны труда, экологии и здоровья, благодаря чему реализуются многие конституционные права граждан, а также права на охрану здоровья и благоприятную окружающую среду.

Большое внимание администрация лечебно-профилактического объединения уделяет профессиональному совершенствованию работников. В 2005 году из 20 врачей поликлиники прошли обучение трое, шесть человек имеют первую квалификационную категорию; из 48 человек среднего медперсонала восемь имеют высшую квалификационную категорию, девять человек прошли обучение. Аналогичным образом обстоит дело в санатории-профилактории: из троих врачей двое имеют первую квалификационную категорию, один прошел дополнительное обучение; из 14 человек среднего медперсонала пятеро имеют высшую квалификационную категорию, два прошли обучение. Главный врач ЛПО и заместитель главного врача принимали участие в IV Всероссийском конгрессе «Профессия и здоровье».

Задачи ЛПО на ближайшее будущее:

1. Первичная медико-санитарная помощь работникам ОАО «МБП СЛПК» и другому прикрепленному населению будет оказываться на всех этапах: от доврачебной помощи в здравпунктах на производствах, амбулаторно-поликлинической помощи в поликлинике до санаторно-курортной и реабилитационной помощи в санатории-профилактории;
2. Будет продолжено развитие материально-технической базы, приобретение оборудования, обучение специалистов, внедрение новых технологий и оказание на этой базе медицинских услуг, в том числе платных населению и получение дополнительных доходов;
3. Распространение оздоровительных программ (вакцинация, витаминизация) на всех работающих, рациональное питание, формирование здорового образа жизни с помощью санитарно-гигиенического воспитания и обучения работающих;
4. Совершенствование инженерно-врачебного контроля;
5. Участие в работе единой диспетчерской службы (ЕДС) и в формированиях гражданской защиты (ГЗ) населения, обучение работников навыкам оказания первой медицинской помощи;
6. Дальнейшая интеграция программы «Охрана здоровья» в систему охраны труда и охраны окружающей среды.

Ресторан «Вита»

Основная задача ресторана «Вита» ОАО «МБП СЛПК» - обеспечение качественным питанием и организация досуга отдыхающих санатория-профилактория и других посетителей в дневное и вечернее время, а также рациональное использование имеющихся площадей.

Ресторан «Вита» в 1999-2005 гг. интенсивно развивался и из статуса столовой, затем кафе приобрел статус ресторана I категории. Он постоянно наращивает товарооборот, расширяя свою сферу деятельности, открывая новые торговые места (бар ресторана, бар в спорткомплексе «Бумажник», бар в общежитии).

Планы на перспективу

Важнейшей социально-значимой задачей ЛПО является снижение уровня заболеваемости с временной нетрудоспособностью, а в связи с этим - формирование сознательного безопасного отношения к своему здоровью и здоровью окружающих у каждого члена коллектива, что является основополагающим моментом программы «Профессиональное здоровье» и политики предприятия в области охраны здоровья - корпоративные ценности.

Здоровье трудящихся находится в руках их работодателей, так как зависит от технологического процесса, охраны труда и экологии, а также от возможности применения медицинской профилактики, в том числе диспансеризации и реабилитации. Начинается возрождение на новой основе медико-санитарных частей на крупных предприятиях. Много из того, что в скором времени планируется сделать в стране, у нас уже внедрено и работает.

Для достижения цели более рационального и здорового диетического питания было приобретено новое современное торгово-технологическое оборудование, которое позволяет готовить пищу по новым технологиям, с сохранением полезных микроэлементов и витаминов.

Перед коллективом ресторана «Вита» поставлена задача превратить его в культурно-развлекательный центр. Для этого изменены в лучшую сторону в современном дизайне бар ресторана, большой зал, приобретено новое музыкальное оборудование со светозффектами.

Имея зал на 60 посадочных мест, ресторан «Вита» проводит банкеты, обслуживания с большим количеством гостей, в том числе корпоративные вечера для работников МБП СЛПК.

Для привлечения посетителей в ресторане периодически организуются тематические вечера отдыха. В период с 1 мая до 15 октября щееся неизменным успехом у работников МБП СЛПК, жителей Эжвинского района и Сыктывкара.

2. Спорткомплекс “Бумажник”



Спорткомплекс «Бумажник», помимо предоставления собственно услуг спортивного характера, несет еще одну немаловажную нагрузку, занимаясь пропагандой здорового образа жизни среди работников МБП СЛПК. Этот социально значимый момент очень важен для человека. Здоровый человек легко адаптируется в любой обстановке, быстрее реагирует на изменения и повышающие нагрузки в жизни, что в том числе способствует снижению социальной нестабильности. Влияние идет и на повышение производительности труда, увеличение выпуска продукции.

Спорткомплекс «Бумажник» обеспечивает функционирование трех объектов:

- Дворца спорта;
- стадиона «Бумажник»;
- лыжной базы «Веждино».

Работа спорткомплекса ведется по трем основным направлениям:

- физкультурно-оздоровительная работа (ведется среди работников МБП СЛПК);
- спортивно-массовая работа (функционируют 56 групп оздоровительной направленности, в которых ежемесячно занимаются порядка 1000 человек);
- секционная работа (при спорткомплексе функционируют секции женского волейбола, мини-футбола, плавания, настольного тенниса, гиревого спорта, в которых занимаются 230 спортсменов - взрослых и детей, добиваясь побед на республиканском и российском уровнях).

Цель

В своей деятельности коллектив спорткомплекса «Бумажник» стремится к таким целям, как:

- укрепление здоровья, повышение уровня физического развития, физической подготовленности, спортивного мастерства работников МБП СЛПК и жителей Сыктывкара;
- организация активного отдыха работников предприятия и членов их семей;
- формирование здорового образа жизни.

Материально-техническое и профессиональное совершенствование

В 2005 году в спорткомплексе «Бумажник» проведены следующие работы по текущему и капитальному ремонту:

- Косметический ремонт помещений
- Бетонные работы в малом бассейне
- Ремонт душевых помещений с установкой перегородок

Важность ведения спортивной работы

2005 год для спорткомплекса «Бумажник» и любителей физкультуры головного и дочерних предприятий МБП СЛПК был ознаменован своеобразным юбилеем: завершилась 35-я круглогодичная спартакиада среди цехов и производств. Хотя победным спортивным традициям на комбинате гораздо больше лет: еще только строился «гигант на Вычегде» (так поэтично называли Сыктывкарский ЛПК), и уже спортивная жизнь среди строителей, энергетиков, ремонтников кипела вовсю. Когда в 1968 году, в декабре, был введен в строй Дворец спорта, физкультурная работа была поставлена в организованные рамки. Тогда и зародилась идея о проведении круглогодичной спартакиады. Параллельно на предприятии ведется смотр-конкурс на лучшую постановку физкультурно-оздоровительной работы. Что это такое? Что общего и в чем разница между этими двумя направлениями?

Нематериальные преимущества

МБП СЛПК вкладывает немалые средства в создание благоприятных условий для успешных занятий физкультурой и спортом. Это отражается, прежде всего, в росте посещаемости всех спортивных учреждений спорткомплекса «Бумажник». Происходит своего рода взаимообмен: человек вкладывает душу в свою работу, добивается высоких результатов труда, а в ответ получает возможность компенсировать свое здоровье, полноценно отдыхать.

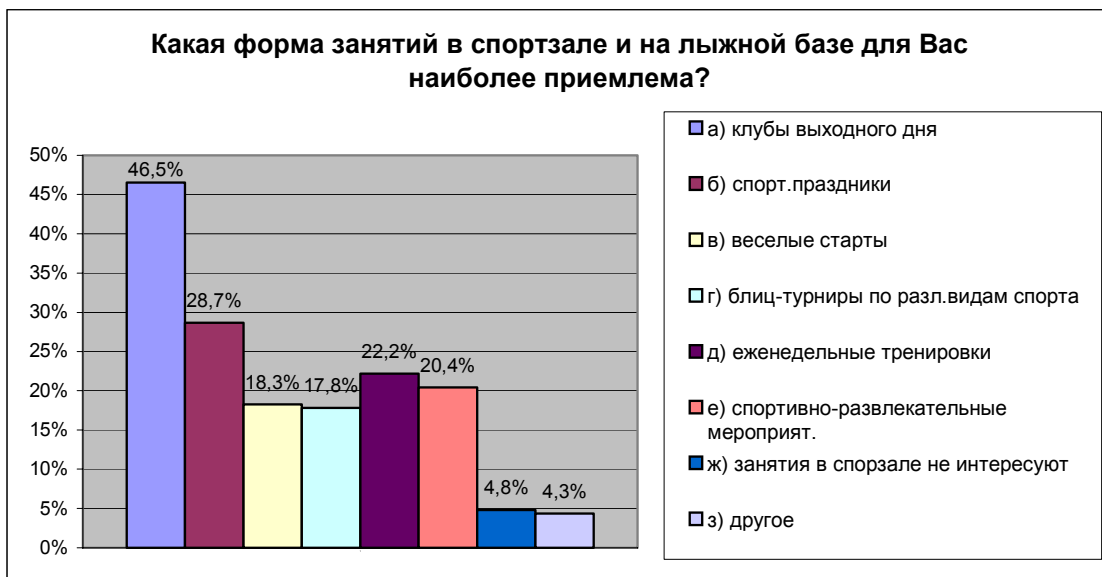
Проведение во Дворце спорта, на стадионе и лыжной базе соревнований российского уровня повышает популярность спорта среди работников предприятия и жителей Сыктывкара, способствует пропаганде здорового образа жизни.

Показатели	Спартакиада-2005	Смотр-конкурс-2005
1. Цель	Спортивные достижения	Постановка физкультурно-оздоровительной работы в цехах
2. Направления	12 видов спорта	Внутрицеховые мероприятия, клубы выходного дня, конкурс «Лыжня здоровья», спортивные праздники – всего 550 (+20)
3. Число коллективов различных цехов	27 (+2)	27 (+2)
4. Численность, чел.	3133 (+285)	12621 (+741)
5. Поощрение	Денежные премии	Денежные премии
6. Результат для предприятия	Формирования духа соперничества, стремления быть первым во всем	Формирование здорового образа жизни

Анкетирование

Отдел социологии и психологии труда МБП СЛПК в марте 2005 года провел опрос на тему отношения работников предприятия к работе Дворца спорта.

Насколько Вы осведомлены об услугах с/к «Бумажник»? – был первый вопрос анкеты. Как оказалось, 52% респондентов достаточно осведомлены о работе спортивного комплекса. Еще 41% осведомлены частично, и только 7% практически ничего не знают.



Какой вид спорта самый популярный на предприятии? Ответы на этот вопрос распределились следующим образом: 37% выбрали плавание, далее идет тренажерный зал - 26,1%. Около 30% с удовольствием играют в мини-футбол, а 20,9% предпочитают волейбол.

Что же касается наиболее популярных среди женщин шейпинга и аэробики, то эти виды спорта получили соответственно 15,7% и 10,4%.

Как показал опрос, работники предприятия посещают спорткомплекс с друзьями (52,2%) и с детьми (36,2%). Реже люди ходят туда поодиночке (17,8%).

Среди работников, не имеющих желания посещать Дворец спорта, главной причиной, препятствующей этому, была названа нехватка времени (45,2%). Следующей причиной не посещения спорткомплекса является нехватка информации о работе комплекса.

Планы на 2006 год

- Замена освещения игрового зала Дворца спорта;
- Реконструкция трибун игрового зала;
- Автоматизация подачи холодной воды в душевых;
- Повышение квалификации персонала, обучение новым видам спорта;
- Проведение спортивно-массовых мероприятий;
- Пропаганда здорового образа жизни среди работников МБП СЛПК.

3. База отдыха “Парма”



«Орленок»

На три летних месяца – июнь, июль и август – база становится детским оздоровительным центром «Орленок». В каждую из трех смен здесь отдыхают порядка 180 детей. Это лагерь, где делается все, чтобы дети чувствовали себя свободно и комфортно, могли реализовать себя в творчестве. В числе идей, успешно работающих многие годы, - подготовка и проведение концертов, кружковая и секционная работа, футбольные матчи и другие спортивные состязания, походы и костры, возрожденные в последнее время торжественные линейки, посвященные открытию и закрытию смены, с поднятием флага и пением гимна лагеря, дежурства - по корпусу, своей комнате и столовой. Любимейшая лагерная традиция – общий костер, который разводится обычно на берегу реки. Всего за 2005 год в ДОЦ «Орленок» отдохнул 531 ребенок.



Русский Север мало кто сочтет привлекательным для полноценного отдыха: круглый год царит здесь холод, а лето, если и заглядывает сюда, то ненадолго. Однако под Сыктывкарком имеются места, где всегда тепло. Давно замечено, что сосны-великаны в бору под Кочнойягом будто разгоняют своими ветвистыми лапами тучи, а солнце, кажется, здесь и не заходит за горизонт.

В 40 километрах от Сыктывкара, столицы Республики Коми, в экологически чистом месте, в живописном сосновом бору на берегу Вычегды расположена база отдыха МБП СЛПК «Парма».

Цель

Основная цель деятельности базы отдыха «Парма» - полноценный отдых работников предприятия и членов их семей. Причем именно семейному отдыху в последнее время стало уделяться особенное внимание: появление в 2005 году семейных путевок по льготной цене сразу было оценено работниками предприятия.

Нематериальные преимущества

- Укрепление семьи,
- Активный отдых на свежем воздухе, занятия физической культурой,
- Укрепление морально-психологического климата в коллективах, формирование командного духа (участие в игре «Реал-тим», «Веселых стартах» и других мероприятиях).

Продано путевок на базу отдыха «Парма» всего в 2003-2005 гг.

	2003	2004	2005
Б/о "Парма"	6161	9368	9253



Материально-техническое и профессиональное совершенствование

В 2005 году были проведены следующие работы с целью материально-технического совершенствования базы:

- дизайн-оформление холлов на 1-3 этажах спального корпуса;
- монтаж нового кухонного оборудования в столовой;
- ремонт помещения буфета;
- ремонт двух стальных котлов;
- ремонт дымоходной трубы;
- ремонтно-наладочные работы на КОБК. Обучение и аттестация персонала на базе отдыха;
- подготовка помещения под дизель-электростанцию (отопление, ремонт). Обучение и аттестация работников на III группу по электробезопасности и машинистов двигателей внутреннего сгорания;
- приобретение мягкой мебели для установки в холлах спального корпуса, мебели для конференц-зала.



Планы на 2006 год:

1. Строительство нового здания столовой с теплым переходом со спального корпуса, где предусмотрены два зала (на 70 и 30 посадочных мест), танцевальный зал на 100 мест, буфет. Работа ночного бара-ресторана.

2. Переоборудование люкс-номеров санитарными комнатами - 6 номеров. Дизайн люкс-номеров: замена мебели, оборудование необходимой бытовой техникой (телевизоры, холодильники, электрочайники, электроутюги, фены, микроволновые печи и т.д.)

3. Обновление интерьера помещений в спальном корпусе: холл на первом этаже (центральный вход), танцевальный зал.

4. Строительство спортивно-оздоровительного центра с сауной, бассейном.

5. Открытие кабинетов массажа, парикмахерской, солярия.

6. Строительство нового стадиона: беговые дорожки с твердым покрытием, асфальтированные дорожки для катания на велосипедах, роликовых коньках, футбольное поле, баскетбольные и волейбольные площадки, площадка для ледового катка, удобные скамейки для зрителей, сборно-разборная сцена для проведения культурно-массовых мероприятий на стадионе.

7. Создание, установка на территории детского игрового городка: горки, качели, скамейки, вазоны, цветочницы, спортивное оборудование, беседки, песочницы, ограждения.

8. Размещение на территории помещения для проведения спортивных мероприятий, спортивных игр в любое время года с тренажерным залом.

9. Приобретение спортивно-развлекательной игры «Пейнтбол», снегоходов «Буран», катамаранов, оборудования для игры в бильярд, теннис, боулинг.

10. Установка устройства по обезжелезиванию воды на скважине.

11. Монтаж системы очистки воды.

12. Оформление зданий подсветкой.

13. Автоматическое открывание ворот (видеонаблюдение).

14. Страхование отдыхающих.

15. Оборудование конференц-зала проектором, экраном, удобной мебелью, необходимой аппаратурой для проведения конференций, семинаров, занятий для взрослых и школьников.

16. Увеличение количества разнообразных аттракционов для организации и проведения туристических слетов, соревнований и других спортивных мероприятий.

17. Для детского оздоровительного центра «Орленок» - установка больших надувных бассейнов и аттракционов; реконструкция и ремонт душевых в здании котельной. Разнообразие кружков и секций за счет привлечения профессионалов.

18. Оборудование медицинского кабинета согласно санитарных правил.

19. Дизайн-оформление территории.

20. Монтаж наружной и внутренней теплотрассы в КОБК-75, замена теплотрассы к коттеджам.

Приложение

Программа «Дети».

Цель:

- улучшение качества жизни и здоровья детей;
- поддержка материнства и детства;
- развитие детского творчества;
- создание условий для массовых занятий спортом;
- решение проблем неблагополучных детей;
- поддержка одаренных детей;
- поддержка детей – инвалидов и детей-сирот.

Задачи:

- решение задач по реализации комплекса мероприятий, обеспечивающих укрепление здоровья, организацию полноценного питания, социально- психологическую реабилитацию детей.
- обеспечение надлежащих условий для проведения воспитательной работы с использованием эффективных форм и методов по организации досуга и занятости детей.
- защита и улучшение положения детей, находящихся в трудной жизненной ситуации.
- благотворительная помощь детям-инвалидам, детям-сиротам.

Ожидаемые конечные результаты

Реализация мероприятий по данной программе позволит:

- оздоровить около 970 детей.
- укрепить здоровье и психологическое состояние детей, предупредить безнадзорность.
- обеспечить хорошую социальную репутацию предприятия.

4. База отдыха «Эжва»



Цель

Организация недорогого летнего отдыха работников МБП СЛПК и членов их семей.

Нематериальные преимущества

База отдыха «Эжва» привлекает работников МБП СЛПК и дочерних предприятий тем, что отдых здесь, можно так сказать, не наносит вреда здоровью. Отдыха на российском Черноморском побережье привлекателен прежде всего сочетанием ряда климатических факторов – высоких температур воздуха и морской воды, богатой природы, насыщенной кислородом атмосферы. Однако не секрет, что непривычная для северян кухня, сильный шум в городах, особенно по ночам, плохо развитый сервис становятся серьезным раздражающим фактором. База отдыха «Эжва» расположена в отдалении от крупных населенных пунктов, ее персонал ориентирован на вкусы и запросы именно работников предприятия.

Расположена в Туапсинском районе Краснодарского края, на берегу Черного моря. Отдыхающим обеспечивается проживание в уютных 2-, 3-, 4-местных деревянных кемпингах и 3-разовое питание, привычная для северян кухня. Предоставляются следующие услуги: комната отдыха, оборудованная телевизором; бесплатная автостоянка; бильярд; настольный теннис; караоке; игровые приставки; проведение культурно-массовых мероприятий (вечера встреч и прощаний, дни Нептуна, дни рождения и т.д.); дискотеки.

Специальные программы (за дополнительную плату и для желающих) - обзорная экскурсия в Геленджик (с посещением дольменов, водопадов, дельфинария); экскурсия «Горная» (включает в себя шашлык, катание на конях, купание в горной речке); морские прогулки.

Материально-техническое совершенствование

- Косметический ремонт коттеджей, столовой.
- Устройство пешеходных дорожек.
- Замена кровли на административном здании.

Планы на перспективу

- Ремонт помещения столовой (замена плитки, облицовка потолка пластиком, окраска).
- Замена оконных рам в помещении бильярдной.
- Обшивка фасада коттеджей № 2, 4, 5 пластиковой вагонкой.
- Замена бруса в коттедже № 6.
- Косметический ремонт коттеджей
- Ремонт ограждения, детского игрового оборудования.
- Благоустройство.
- Перенос трансформаторной подстанции.

Анкетирование

В 2005 году отдел социологии и психологии труда МБП СЛПК впервые провел исследование на тему «Удовлетворенность работников предприятия отдыхом на базе отдыха «Эжва». Главный итог – почти единогласная положительная оценка. Удовлетворены отдыхом на базе отдыха «Эжва» 93,4% респондентов, 88% опрошенных хотели бы приехать сюда отдохнуть вновь. Неудовольствие люди высказали лишь по поводу подготовленности пляжа (за что отвечает местный муниципалитет) и недостаточного культурно-массового обслуживания. 45% опрошенных отдыхали в «Эжве» вместе со своей семьей, 28% - вдвоем с ребенком, 6% - с семьей и друзьями.

5. Жилье



МБП СЛПК продолжает вести на свои средства строительство нового жилья для своих работников. В 2005 году был сдан новый дом по ул. Славы, 4, квартиры в котором получили 264 семьи. На конец года в общей очереди на улучшение жилищных условий продолжают оставаться 962 человека, 499 человек из которых стоят в очереди десять и более лет, 363 очередника проживают в общежитиях предприятия.

В структуре социального отдела имеются 5 общежитий – это большое хозяйство. Однако благодаря поддержке предприятия и слаженной работе коллективов общежитий условия временного проживания работников МБП СЛПК и членов их семей

с каждым годом становятся все более достойными. Своим надежным домом считают общежития 1849 работников МБП СЛПК.

Цель

Потребность в жилье остается высокой даже на МБП СЛПК, одном из немногих предприятий республики, где ведется строительство многоквартирных домов. Даже при условии введения одного дома в год квартир на всех остро не хватает. Выходом (для кого-то временным, для редких людей – постоянным) становится проживание в ведомственном общежитии.

Работа с проживающими

Расчеты с проживающими установлены в соответствии с утвержденными тарифами, на основании решений муниципальных органов власти, руководствующихся Жилищным кодексом Российской Федерации. Однако в Коллективном договоре МБП СЛПК также выделены пункты социальных льгот и гарантий, а именно:

1. Осуществлять контроль за состоянием учета

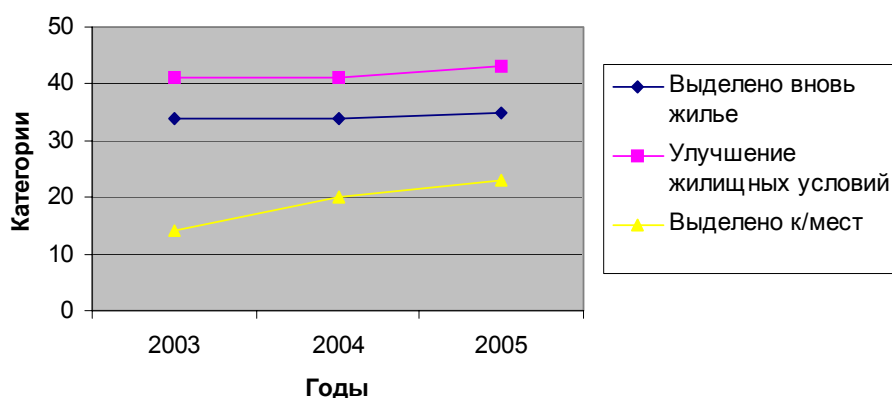
работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, порядком соблюдения очередности на получение жилой площади.

2. Работодатель обязуется обеспечить содержание общежитий в соответствии с нормами их оснащения и санитарными правилами, а также укомплектовать необходимым спортивным и культурным инвентарем.

В 2005 году согласно договоров с управлением социальной защиты смогли воспользоваться субсидиями 233 семьи на сумму 156,8 тыс. руб. (с января по март), льготами - 179 человек на сумму 462,7 тыс. руб.

Существуют договорные отношения с дочерними и другими предприятиями по возмещению разницы между фактическими затратами на содержание жилых помещений и стоимостью, подлежащей оплате работниками.

Динамика распределения жилья



Материально-техническое и профессиональное совершенствование

Предприятие берет на себя затраты по содержанию и ремонту зданий и прилегающих к ним территорий. В 2005 году было затрачено 1,5 млн. руб. на ремонт актового зала, косметический ремонт слесарной мастерской, общих коридоров, спортивных, детских комнат, ремонт предлифтовых, ремонт лестничных маршей, покраска входных дверей, подоконников.

Сохранена структура обслуживающего персонала, который отвечает за:

- организацию работ по эффективному и культурному обслуживанию проживающих, обеспечение своевременной оплаты за проживание общежитиях (практически отсутствует задолженность);

- организация с проживающими в общежитиях воспитательной, культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы.

Профессиональное совершенствование в 2005 году:

1. АНО «Институт собственников жилья» ОП «Коми региональный учебный центр»: проведено обучение персонала «Управление многоквартирным домом» (8 чел).

- обучение руководителей подразделений на тему: «техническое обслуживание» (4чел.)

2. Учебный центр Минархстройэнерго:

- повышение квалификации –сантехники 2 чел.

- проведено обучение кочегаров на тему: «Обслуживание дизель генератора» (5 чел.)

3. Встреча проживающих в общежитиях ОАО «МБП СЛПК» с кандидатом психологических наук Большаковой Л.Н. на тему: «Роль отца и матери в воспитании ребенка».

Анкетирование

Данное исследование проведено с 19 по 23 января и было посвящено оценке деятельности сферы социального обслуживания потребителями социальных услуг. Исследование носит пилотажный (пробный) характер, поэтому получившийся результат следовало рассмотреть на уровне тенденций. Всего в опросе участвовало 159 человек.

По стажу работы на предприятиях МБП СЛПК участники опроса разделены на несколько категорий, наиболее распространенной является категория от 11 до 20 лет работы (82 человека, или 53%).

Участникам опроса было предложено оценить размер своей заработной платы и степени удовлетворенности ею. Эти позиции позволили оценить уровень благосостояния проживающих в общежитиях.

В основном размер заработной платы проживающих в общежитии:

- от 8 до 10 тыс. руб. (44 чел., или 30%);
- от 11 до 15 тыс. руб. (40 чел., или 28%);
- до 5 тыс. руб. (34 чел., или 24%);
- от 5 до 7 тыс. руб. (26 чел., или 18%).

Средний срок проживания в общежитиях составляет порядка 7 лет (106 чел., или 67%). Показателем тому является степень осведомленности предоставляемых по месту жительства социальных услуг.

О факте предоставления тех или иных услуг участники опроса отзывались следующим образом:

- с наличием пропускного режима, детской комнаты, спортивной комнаты, культурно-массового сектора, актового зала согласилось от 97% до 100% опрошенных;

- участники опроса положительно оценили оказание таких услуг, как «паспортный стол», квартплата; помещения для хранения колясок, услуги буфета, прачечной, библиотеки.

Из перечня предоставляемых услуг наиболее востребованными являются детская комната (62 чел., или 38%), чуть менее - спортивная комната (35 чел., или 22%)

С утверждением того, что наличие пропускного режима, внутреннего распорядка и участкового пункта милиции делает проживание в общежитии более спокойным, упорядоченным и безопасным полностью согласились 84%

Респондентам было предложено сравнить условия проживания в общежитии ОАО «МБП СЛПК» и общежитий Сыктывкара, предпочтение было отдано первым (128 чел., или 81%).

Участникам исследования было предложено выразить свое мнение по вопросу сохранения предоставляемых услуг, большинство участников опроса высказалось «за». Кроме того, большая часть респондентов (80%) согласилась с мнением, что отрегулированная система предоставления социальных услуг по месту жительства освобождает людей от размышлений на тему неустроенности быта и повышает их работоспособность.

Таким образом, граждане проживающие в общежитиях ОАО «МБП СЛПК» несмотря на некоторые недостатки в сфере социального обслуживания, результатами опроса подтвердили ее значимость, необходимость, целесообразность.

Аналитика

По данным ежегодного статистического анализа на предприятии много молодежи, которая собирается и дальше работать на предприятии, обзаводиться семьями, а раз так, то и жилье востребовано.

Благодаря имеющейся на предприятии программе «Жилье» появляется возможность в улучшении жилищных условий работников, стоящих в очереди. Однако людям, принятым вновь на работу, молодым специалистам, работникам, стаж работы которых еще не позволяет получить квартиры, предоставляются комнаты и койко-места (для холостых) в общежитиях для временного проживания.

Только за последние семь лет в общежитиях получили жилье 353 семьи, улучшили жилищные условия путем выделения дополнительных площадей 249 семей; выделено холостым ребятам и девушкам 150 койко-мест.

Увы, есть и негативные стороны в работе - это выселение жильцов согласно законов, и на это есть веские причины:

- несвоевременная оплата за коммунальные услуги, задолженность свыше 6 месяцев;
- лишение родительских прав, если совместное проживание родителей и детей признано невозможным;
- увольнение по собственному желанию без уважительных причин.

Большое внимание в общежитиях уделяется вопросам безопасности, что с положительной стороны отмечают многие проживающие:

- наличие пропускного режима;
- наличие участкового пункта милиции;
- наличие внутреннего распорядка.

Данные затраты относятся к дотации предприятия.

Помогает в работе и взаимоотношения с администрацией района, МУП «Жилкомхоз» и др. организациями. Данные отношения формируются как на договорных обязательствах, так и на консультационных.

Планы на 2006 год:

- №1: ремонт крыльца центрального входа, замена оконных рам в общих коридорах, перенос электропроводки.
- №2: ремонт центрального входа, ремонт оконных откосов, монтаж электропроводки по секциям.
- №3: ремонт лоджий, подготовка двух шахт под монтаж лифтов.
- №4: частичный косметический ремонт стеновых панелей, замена горячего водоснабжения в техническом подполье с последующей изоляцией, бетонирование пешеходных дорожек.
- №5: ремонт крыльца центрального входа.

6. Гостиница “Виктория”



Это небольшая современная гостиница бизнес-класса с соответствующим набором услуг. В «Виктории» представлено 46 номеров высшей и первой категории, единовременно гостиница может принять до 71 гостя. В каждом номере имеется автономная кухня, оснащенная всем необходимым оборудованием.

К услугам гостей: полная телефонизация номеров с выходом на междугороднюю связь, компактный зал для переговоров с выходом в интернет, бар на 24 места, сауна, тренажерный зал, зал для игры в бильярд, прачечная.

За годы работы у «Виктории» появилось большое число постоянных клиентов, которые с завидным постоянством возвращаются сюда вновь и вновь. Они отмечают такие «фирменные знаки» нашей гостиницы, как по-домашнему уютная атмосфера, теплое отношение к гостям, стремление к новизне, удачно сочетающееся с некоторой долей консервативности, аккуратность. Деловые люди, как правило, высоко ценят подобное сдержанно-благожелательное отношение, позволяющее действительно отдохнуть после утомительного рабочего дня.



Цель

Главной целью любого вида деятельности является успешность. При том, что работа гостиницы – бизнес высокзатратный и требует постоянных и серьезных финансовых вливаний, гостиница «Виктория» по итогам 2005 года вновь принесла доход. Рентабельность составила 24,7%.

Материально-техническое и профессиональное совершенствование

По статье «Ремонт зданий» освоено всего 2312,7 тыс. руб., в том числе:

- 1896,1 тыс. руб. на ремонт номерного фонда с установкой душевых кабин, бытовые и производственные помещения, лестничные площадки и марши, коридор.

На сегодняшний день номерной фонд гостиницы отремонтирован на 100%.

- 351.6 тыс. руб. – гидроизоляция фундамента;
- 65.0 тыс. руб. – замена подводки горячего и холодного водоснабжения в санузлах номеров третьего этажа;

Укрепление и совершенствование материальной базы даёт многое, в первую очередь способствует повышению качества услуг. Ведь категорию гостиницы определяет не количество, а качество предоставляемых услуг. В текущем году перечень основных фондов и дорогостоящего ИХП пополнился следующим:

- мягкая мебель в холлы и номера (317.3 тыс. руб.)
- оборудование для интенсивной чистки и уборки различных половых покрытий фирмы «Нако» - 104.6 тыс. руб.;
- телевизоры «Панасоник» (5 шт.) – 38.0 тыс. руб.
- бытовая стиральная машина - 11.0 тыс. руб.;
- ККМ «АМС-100К» - 20.0 тыс. руб.



Планы на 2006 год:

- замена оборудования в прачечной;
- проведение ремонтных работ (фасад здания, номера 4-го этажа);
- установка сплит-систем (холод/тепло); цель – создание оптимального микроклимата в гостиничных «люкс» номерах и общественных помещениях, забота о здоровье клиентов;
- очистка воды для питья;
- оснащение электронными замками (карты-ключи), цель – достижение максимального уровня защиты и безопасности гостей;
- приобретение электронных гостиничных мини-сейфов;
- приобретение аппарата для чистки обуви;
- использование программы по страховой защите гостя на время его проживания в гостинице;
- рассмотрение с возможным внедрением программы комплексной страховой защиты имущественных интересов гостиничного хозяйства. (например, от убытков из-за перерывов в хозяйственной деятельности).

Помимо прямой экономической выгоды, деятельность гостиницы

«Виктория» имеет и ряд других преимуществ:

- Привлекательное месторасположение в непосредственной близости от МБП СЛПК, что определяет невысокий уровень затрат на автотранспорт при доставке командированных на предприятие. при условии размещения гостей предприятия в других гостиницах Сыктывкара транспортная составляющая увеличится в 4,5 раза;

- Оперативность заселения, 100-процентная гарантия бронирования, а в случаях опоздания не взимается плата за бронирование и фактический простой номера. Сравнительно небольшое количество номеров позволяет уделять гостям персональное внимание, запоминать их особенности, индивидуальные привычки - в этом преимущество мини-отеля над крупными гостиницами;

- При имеющемся компактном проживании приезжающие специалисты общаются и во вне рабочее время, могут использовать и его для решения производственных проблем. К их услугам – зал для переговоров;

- Возможен безналичный расчет за проживание и услуги гостиницы без затрат на банковские услуги, в том числе проведение взаимозачетов по условиям контрактов. В случае размещения приглашенных специалистов в других гостиницах Сыктывкара (возможно, даже более дорогих) предприятие понесет дополнительные расходы, выполняя все пункты контрактов специалистов;

- Обеспечение необходимого уровня безопасности проживания гостей, а именно – контроль пропусков и доступа, контроль посещения проживающих посторонними лицами, сохранность имущества и личных вещей, технические средства безопасности. При этом наша основная задача – сделать пребывание гостя в гостинице комфортным, свободным и максимально безопасным.

Приложение

Ежегодная программа «Оздоровление»

Целью Программы является повышение экономической эффективности труда, создание реальных условий положительной динамики процессов жизнедеятельности предприятия, за счет обеспечения необходимых условий для реализации семей ее функций и повышении качества жизни семьи каждого работника.

Основными задачами Программы являются:

✓ реализация принципа устойчивого развития, под которым подразумевается создание оптимального баланса между экономическим, экологическим и социальным развитием предприятия;

✓ развитие и сохранение трудового потенциала предприятия, реализация человеком своих способностей, формирование и сохранение профессионального долголетия; обеспечение работников и членов их семей возможностью рационального сочетания экономической активности и семейных обязанностей. Организационное обеспечение Программы путем проведения мониторинга социально-экономического потенциала работников предприятия;

✓ укрепление института семьи, повышение статуса семьи в программах направленных на развитие предприятия, обеспечение многоуровневого подхода в вопросах повышения качества семейного отдыха работников, формирования здорового образа жизни, поддержка семьи как естественной среды жизнеобеспечения работников предприятия;

✓ развитие новых форм и совершенствование мероприятий по реализации подпрограмм данной Программы («Оздоровление», «Здоровье», «Забота», «Молодежь», «Роль женщины в работе и развитии предприятия»), ведущих к повышению эффективности труда.

Срок реализации Программы

Ежегодно

Исполнители основных мероприятий Программы

Социальный отдел, лечебно-профилактическое объединение, спорткомплекс «Бумажник», база отдыха «Парма», база отдыха «Эжва».

Ожидаемые конечные результаты реализации Программы

- повышение эффективности деятельности санатория-профилактория, поликлиники, спорткомплекса, баз отдыха, выездного отдыха;
- создание основ системы охраны и укрепления здоровья работников предприятия и членов их семей;
- создание системы формирования, активного сохранения, восстановления и укрепления здоровья людей;
- повышение вероятности реализации человеком потенциала здоровья для ведения активной производственной, социальной и личной жизни.

Ожидаемый коэффициент КРП - 2,9.

Основные направления программы**«Оздоровление-2006», раздел «Отдых»:**

1. Оздоровление в санаториях Кировской области- это санатории «Нижне-Ивкино», «Митино», «Лесная Новь». На приобретение данных путевок в бюджете запланировано около 2 млн. руб.

2. Отдых и лечение в санаториях и пансионатах Черноморского побережья. В бюджете запланировано:

2.1. На приобретение путевок в санатории около 3,5 млн. руб.

- санаторий «Им.Фрунзе» г. Сочи
- санаторий «Красная Талка» г. Геленджик
- СОК «Спутник» г. Анапа
- санаторий «Родник» г. Анапа
- санаторий «Русь» г. Сочи
- санаторий «Беларусь» г. Сочи

2.2. На приобретение путевок в дома отдыха и пансионаты около 2 млн. руб.

- пансионат «Весна» г. Адлер
- ОК «Дагомыс» г. Сочи-Дагомыс
- д/о «Им.Дзержинского» г.Сочи

3. В 2006 году планируется и дальше работать по оздоровлению работников предприятия в санаториях Кавказских Минеральных Вод. По договору на приобретение путевок в санатории КавМинВод, в стоимость путевок будет включено наблюдение в ГНИИ Курортологии МЗ РФ. На приобретение путевок заложено около 2 млн. руб.

- санаторий «Родник» г. Пятигорск
- санаторий «Виктория» г. Ессентуки
- санаторий «Целебный Нарзан» г. Кисловодск
- санаторий «Машук Аква-Терм» г. Железноводск

4. На детский отдых в лагере Черноморского побережья запланировано потратить более 2 млн. руб.

5. Организация отдыха на собственных базах предприятия: детский отдых – ДОЦ «Орленок», семейный отдых – б/о «Эжва».

Выполнение программы «Оздоровление-2005»

В бюджете на 2005 год ОАО «МБП СЛПК» на реализацию программы «Оздоровление-2005» было заложено 8 млн.800 тыс.руб. Были определены следующие направления выездного отдыха и лечения:

Наименование	Средства предприятия (тыс. руб.)	Количество человек
Санатории Черноморского побережья		
-Санаторий «Им.Фрунзе» Сочи	484.0	39
- Санаторий «Красная Талка» Геленджик	440.0	34
- СОК «Спутник» Анапа (путевки «мать и дитя»)	403.0	45
- санаторий «Виржез» Лазаревское	313.0	35
- Санаторий «Им.Дзержинского» Сочи (путевка-«курсовка»)	391.0	22
ИТОГО:	2031.0	175
Санатории Кавказских Минеральных Вод		
- Санаторий «Дубовая роща» Железноводск	54.0	2
- Санаторий «Джигал» Кисловодск	280.0	12
- Санаторий «Казахстан» Ессентуки	37.0	2
- Санаторий «Родник» Пятигорск	348.0	17
- Санаторий «Дубрава» Железноводск	30.0	2
- Санаторий «Россия» Ессентуки	18.0	1
- Санаторий «Им.Орджоникидзе» Кисловодск	12.0	1
- Санаторий «Вештау» Железноводск	134.0	6
- Санаторий «Виктория» Ессентуки	73.0	4
- Санаторий «Ессентукский военный»	17.0	1
- Санаторий «Горный воздух» Железноводск	50.0	2
ИТОГО:	1053.0	50
Санатории Средней полосы		
- Санаторий «Малаховка» Московская обл.	28.0	2
- Санаторий «Энергия» Московская обл.	30.0	4
- Санаторий «Жемчужина» Набережные Челны	6.0	1
ИТОГО:	64.0	7
Санатории Кировской области		
- Санаторий «Лесная Новь»	836.0	101
- Санаторий «Митино»	786.0	96
- Санаторий «Нижне-Ивкино»	556.0	75
ИТОГО:	2178.0	266
Дома отдыха Черноморского побережья		
- Пансионат «Весна» Адлер	674.0	62
- ОК «Дагомыс» Дагомыс	499.0	49
- Пансионат «Дельфин» Адлер	237.0	24
- Д/о «Им.Дзержинского» Сочи	439.0	38
-Пансионат «Полярная звезда» Геленджик	28.0	2
- Пансионат «Дюнь»	10.0	2
- Пансионат «Изумруд» Геленджик	41.0	3
ИТОГО:	1928.0	180
Детский отдых		
- ДОЦ «Солнышко» Туапс.р-н	1714.0	150
- МК «Шуд лун»	43.0	27
ИТОГО:	1757.0	177
ВСЕГО	9011.0	861
ВОЗМЕЩЕНИЕ ФОС	211.0	
ВЫПОЛНЕНИЕ ПРОГРАММЫ	8800.0	

По собственным путевкам отдохнули:

Наименование	Работники ОАО «МБП СЛПК» (чел.)	Работники дочерних предприятий (чел.)	Всего (чел.)
-ДОЦ «Орленок» Кочнойяг	485	46	531
- Б/о «Эжва» Лермонтово	375	28	403
ИТОГО:	860	74	934

Приложение

Программа «Ветеран»

Поддержка и установление конструктивных взаимоотношений с неправительственными общественными организациями является неотъемлемой частью социальной политики компании, которая уделяет особое внимание поддержке организаций ветеранов. Ветераны являются глубокоуважаемым оплотом общества и играют важную роль в жизни муниципального образования. Они поддерживают других пожилых и проявляют заботу о них, а также работают над рядом социальных проблем, с которыми сталкивается муниципальное образование. В дополнение, следует упомянуть о том, что организации ветеранов по многим вопросам сотрудничают с молодежными организациями, поддерживая непрерывный открытый и живой диалог.

**Расходы совета ветеранов МБП СЛПК
в 2005 году, в тыс. руб.:**

Направления	Сумма
Материальная помощь участникам ВОВ, труженикам тыла, вдовам	1 208
Материальная помощь неработающим пенсионерам (три раза в год)	7 104
Материальная помощь в связи с юбилеями	369
Материальная помощь в связи с минимальной пенсией	39
Различные мероприятия, прочие расходы	1 898
ИТОГО:	10 618

Цель программы «Ветеран»

Социальная защита прав и интересов неработающих пенсионеров, ветеранов и инвалидов, сохранение традиций, передача накопленного опыта молодому поколению.

Задачи

- Решение социально-экономических вопросов, улучшение материального положения неработающих пенсионеров, ветеранов, инвалидов;
- Повышение уровня жизни неработающих пенсионеров;
- Улучшение состояния здоровья, решение вопросов отдыха и оздоровления;
- Улучшение морально-психологического климата;
- Общение в кругу бывших коллег, информирование о работе МБП СЛПК и его дочерних предприятий.

Направления деятельности

- Забота о пожилых людях, ветеранах, отдавших годы жизни, знания и умения становлению и развитию Сыктывкарского ЛПК;
- Сохранение традиций, наставничества, ведение летописи предприятия;
- Преемственность поколений, сотрудничество с советом молодежи МБП СЛПК;
- Связь с общественными организациями республики и средстами массовой информации;
- Культурные, спортивные и массовые мероприятия, помощь в реализации творческого потенциала неработающих пенсионеров, ветеранов, инвалидов;
- Организация досуга ветеранов, инвалидов;
- Участие в составлении бюджета МБП СЛПК, подготовка предложений в Коллективный договор головного и дочерних предприятий;
- Общение бывших работников МБП СЛПК с руководством предприятия, участие ветеранов в мероприятиях, проводимых на МБП СЛПК.

За годы своего существования совет ветеранов стал связующим звеном между руководством предприятия и людьми, ушедшими на заслуженный отдых, нуждающимися в социальной защите и просто в человеческом взаимопонимании.

При активном взаимодействии совета ветеранов с администрацией и профкомом предприятия осуществляются меры социальной поддержки неработающих пенсионеров.

Для организации досуга создано много возможностей: работают хор «Оптимист», клубы по интересам - «Бабушкины посиделки», шахматно-шашечный клуб, «Творческое дело» и др. Традиционными стали праздники, посвященные Дню вывода войск из Афганистана, снятия блокады Ленинграда, Сталинградской и Курской битв, Дню Победы в Великой Отечественной войне, Дню пожилых людей, Дню инвалидов. Доброй традицией стало отмечать в совете ветеранов Дни юбиларов, золотые свадьбы.

2005 год в совете ветеранов прошел под знаком празднования 60-летия Победы в Великой Отечественной войне. Этой дате была посвящена акция «Активное долголетие».

Приложение

Программа «Молодежь»

Реализацией данной программы на МБП СЛПК занимается совет молодежи. Основные цели совета молодежи предприятия:

- Широкое привлечение молодых работников предприятия к формированию молодежной политики, решению наиболее важных вопросов экономического и социального развития.
- Консолидация молодежного движения на предприятии.
- Информирование администрации предприятия о процессах, происходящих в молодежной среде.
- Участие в подготовке официальных документов и материалов администрации по вопросам молодежной политики на предприятии.
- Разработка предложений о стратегии молодежной политики на предприятии, формирование приоритетных направлений в ее развитии.
- Открытое и свободное обсуждение политических, экономических, социальных проблем в жизни молодежи на предприятии.
- Формирование нравственных ценностей, культурных традиций и патриотизма у молодежи предприятия.

Совет молодежи – это не только общественная организация молодых людей с активной жизненной позицией, это еще и школа лидерства, в которой формируются приоритеты в жизненных планах на многие годы. Энергия молодости, энтузиазма помогает активным членам совета молодежи свое свободное время посвящать не только себе, своей семье, но и общественной деятельности под флагом предприятия.

В результате на предприятии работает все больше молодых людей, живущих интересами комбината, что положительно отражается на производственных показателях.

В 2005 году, в честь Дня работников леса и сорокалетия профсоюзной организации, была возрождена традиция по проведению конкурсов профессионального мастерства среди молодых людей до 30 лет. Первыми в конкурсе участвовали слесари КИПиА и электромонтеры.

Совет молодежи ведет свою работу по нескольким направлениям. Одно из них - организация активного досуга работников. Этим занимается туристический клуб «Азимут». Ежегодно клуб проводит два турслета, зимний и летний, в ходе которых молодежь МБП СЛПК соревнуется в различных видах туризма - пешеходном, водном, лыжном.

Это соревнования среди команд предприятия. Кроме того, сборная команда клуба принимает участие в городских и республиканских соревнованиях по туристическому многоборью, занимая призовые места. Сегодня некоторые члены клуба имеют спортивные разряды, являются кандидатами в мастера спорта. Самые опытные туристы принимают участие и во всероссийских соревнованиях.

Любую проблему человеку с хорошим чувством юмора решать гораздо легче. Поэтому молодые эжвинские бумажники с помощью совета молодежи комбината вошли в КВН-движение. Командный дух в этом, казалось бы, «шутейном деле» важен так же, как и на производстве.

Традиции самодельного театра на комбинате были заложены еще в 1970-е годы. После почти 20-летнего перерыва при поддержке совета молодежи МБП СЛПК они возрождены вновь в 2005 году. К 60-летию Победы состоялась первая постановка молодежного театра – музыкальный спектакль «А зори здесь тихие».

По предложению совета молодежи, начиная с 2000 года в Коллективном договоре лесопромышленного комплекса закреплены положения, согласно которым молодежи и при рождении ребенка выплачиваются определенные суммы, которые ежегодно увеличиваются.

Несколько лет тому назад во всех общежитиях МБП СЛПК были созданы «Клубы молодой семьи», объединившие активных, инициативных молодых людей недавно создавших семьи. Их основная цель - формирование, развитие и укрепление благоприятных правовых, социально-экономических и организационно-методических условий для самореализации молодых семей.

Создатели данного клуба поставили перед собой ряд основных задач:

- поддержка молодых семей;
- коррекция молодой семьи и развитие основных форм досуговой деятельности и отдыха;
- профилактика безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних детей в молодых семьях;
- развитие социальной активности, совершенствование информационного обеспечения молодых семей;
- содействие культурному, духовному и физическому развитию молодой семьи.

В планах совета молодежи есть новые идеи, способные охватить новый круг молодежи предприятия.

Благотворительность

Компания Монди Бизнес Пейпа Сыктывкарский ЛПК осуществляет широкий спектр социальных инвестиций за пределами комбината. Будучи жизненно важной частью муниципалитета Эжвинского района города Сыктывкара, комбинат оказывает существенную финансовую поддержку широкому спектру учреждений муниципально-го образования, помогает осуществлять целый ряд мероприятий.

В 2005 году в дополнение к расходам на собственную социальную инфраструктуру и инвестициям в социальную сферу компания МБП СЛПК оказала финансовую помощь на общую сумму 76,5 млн. руб.

Контактные данные для получения дополнительной информации:

Андрей Николаевич САМОДЕЛКИН,
второй заместитель генерального директора Монди Бизнес Пейпа
Сыктывкарский ЛПК
Телефон: +7 8212 69-99-03
Факс: +78212 69-85-85
Эл. почта: Andrey.Samodelkin@mondibp.com

Светлана Эдуардовна ГРИГОРЯН,
начальник социального отдела Монди Бизнес Пейпа Сыктывкарский ЛПК
Телефон: +7 8212 69- 92-74
Факс: +7 8212 69-89-03
Эл.почта: Svetlana.Grigoryan@mondibp.com

