



КОМБИНАТ – УНИКАЛЬНОЕ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНОЕ ПРОИЗВОДСТВО, ОБЛАДАЮЩЕЕ ВСЕМИ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИМИ ПЕРЕДЕЛАМИ МАШИНОСТРОЕНИЯ, СПОСОБНОЕ С ВЫСОЧАЙШИМ ГАРАНТИРОВАННЫМ КАЧЕСТВОМ ВЫПУСКАТЬ ЛЮБУЮ СОВРЕМЕННУЮ НАУКОЕМКУЮ ПРОДУКЦИЮ. ПРОДУКЦИЯ КОМБИНАТА ЯВЛЯЕТСЯ ОСНОВОЙ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ И ОБОРОНОСПОСОБНОСТИ РОССИИ И МИРНОГО СОСУЩЕСТВОВАНИЯ ГОСУДАРСТВ. РАБОТА НА КОМБИНАТЕ – ЭТО СОПРИЧАСТНОСТЬ ДЕЛУ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВАЖНОСТИ, ВОЗМОЖНОСТЬ САМОРЕАЛИЗАЦИИ, ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА И КУЛЬТУРЫ ТРУДА. РАЗВИТИЕ КОМБИНАТА И ГОРОДА НЕРАЗРЫВНО СВЯЗАНЫ ДРУГ С ДРУГОМ.



ВЕСТИ

ФГУП «КОМБИНАТ «ЭЛЕКТРОХИМПРИБОР»



#10(66) июнь 2010

www.ehp-atom.ru

ГОРДИМСЯ

Подведены итоги конкурса на «Лучшую разработку среди молодых специалистов и руководителей ФГУП «Комбинат «Электрохимприбор».

В категории «Конструкторские разработки» 1 место присвоено инженеру-конструктору III категории отдела 065 **А.С. Поскрёбышеву** с работой «Установка индукционной плавки ЖО9А9316», 2 место – инженеру-конструктору II категории отдела 066 **Е.А. Шальневу** с проектом «Модернизация подъёмника», 3 место – инженеру-конструктору отдела 065 **А.Н. Бочкареву** с работой «Установка для приготовления лака».

В категории «Научно-исследовательские разработки» 1 место занял инженер ЦЛК **М.А. Финк** с докладом «Утилизация технологических оборотов (отходов) производства специзделий», 2 место – инженер ЦЛК **Н.В. Мотырева** с докладом «Оптический контроль внутренней поверхности сварных соединений изделий типа АСГН», 3 место – инженер ЦЛК **И.В. Суставов**, представивший доклад «Разработка и внедрение безопасного метода определения гранулометрического состава взрывчатых веществ».

В категории «Совершенствование структуры производства, организации труда» 1 место у инженера по организации и нормированию труда отдела 086 **С.Н. Еловикова** с проектом «Разработка инструкции "Порядок заполнения и оформления первичных платных документов в программной среде XZ94r в МОП-112 и внедрение АСФОД с учётом специфики МОП-112"», 2 место у инженера по организации и нормированию труда II категории отдела 086 **Н.Н. Калинин** с проектом «Внедрение многостаночного обслуживания на ФГУП "Комбинат "Электрохимприбор"», 3 место у инженера-проектировщика отдела 072 **Е.В. Серебряковой** с докладом «Совершенствование системы пожарной безопасности на производстве», 4 место у инженера по организации и нормированию труда II категории **А.С. Серебряковой** с докладом «Разработка трудозатрат на изготовление фрезы 2 Ж223И037-01 в цехе 030 ФГУП "Комбинат "Электрохимприбор"».

В категории «Программное обеспечение» дипломом I степени отмечен инженер-программист II категории отдела 088 **С.А. Минин** с проектом «Автоматизированная система для расчёта норм времени на изготовление печатных узлов».

Благодарность за участие в конкурсе объявлена инженеру-конструктору III категории отдела 083 **В.О. Кабашову** с работой «База данных "Заготовки».

1 ИЮНЯ - ДЕНЬ ЗАЩИТЫ ДЕТЕЙ

МИР - ЭТО НАШИ ДЕТИ



Мы не понаслышке знаем - у наших работников очень талантливые дети! Они отлично учатся, поют, танцуют, рисуют, выступают на сцене, ставят рекорды в спорте. Приятно отметить, что в их числе есть даже чемпионы и победители международных олимпиад и конкурсов! Конкретные примеры их таланта? Пожалуйста.



● **Марина Бучельникова**, 16 лет. О своей дочке рассказывает **Елена Геннадьевна Бучельникова**, кладовщик склада спецпродукции СП-219:

– Марина занимается в секции лёгкой атлетики ДЮСШ ОР уже 8 лет под началом заслуженного тренера РФ **Бориса Андреевича Семёнова**. За это время она завоевала немало медалей, дипломов и грамот: 1 место по прыжкам в длину в первенстве УрФО, 2 место по прыжкам в длину в первенстве России, 1 место по прыжкам в длину и эстафете в первенстве УрФО среди девушек и юношей до 18 лет - это лишь часть её наград. Маринины достижения вызывают гордость и уважение, ведь таких результатов в городе в её возрастной группе не было уже несколько десятков лет. В прошлом году Марина получила звание кандидата в мастера спорта по прыжкам в длину. Она является членом молодёжного состава сборной команды РФ, бронзовым призёром Всероссийских олимпийских отборочных соревнований. Добиться столь высоких результатов

ей помогают не только сила воли, упорство и трудолюбие, но, конечно, любовь и поддержка семьи.



● **Ольга Бородина**, 11 лет. О ней говорит мама **Галина Артуровна Бородина**, ведущий инженер-технолог отдела 037:

– Оля с малых лет тянулась к музыке и всему, что с ней связано: танцам, пению, игре на музыкальных инструментах. А мы, как любящие родители, всячески старались помочь ей развиваться во всех направлениях. С трёх лет Оля занималась в школе хореографии, чуть позже поступила в музыкальную школу на специальность фортепиано. Но особая страсть у Оли к пению. И, конечно, когда в музыкальной школе открыли класс вокала под руководством замечательного педагога **Елены Владимировны Сахаровой**, она записалась туда. Сейчас Оля – солистка вокального ансамбля «Апельсин». В 2009 году стала лауреатом Международного конкурса в Сочи в номинации «соло», в 2010 году – лауреатом I степени международного конкурса в

г. Минске. О наградах и достижениях самого ансамбля можно говорить очень много - это областные, всероссийские, международные конкурсы и всегда призовые места. Мы благодарны профсоюзной организации комбината, что она находит возможность финансировать поездки наших ребят.



● **Сергей Носарев**, 14 лет. О нём рассказывает мама **Галина Валерьевна Носарева**, заместитель начальника отдела 601:

– Сергей очень разносторонний молодой человек. Он увлекается волейболом и баскетболом, коллекционирует монеты разных стран, да и в учёбе у него хорошие результаты. Совсем недавно он вернулся из столицы Чехии - Праги с дипломом I степени по физике Международного финального этапа VI Международной Олимпиады по основам наук. Это не первая его победа, он и ранее становился призёром областных и городских олимпиад по физике и математике. Столь успешных результатов ему во многом помогает добиться начальная база, которую заложила учитель математики **Татьяна Васильевна Бугрова**. Она уже на заслуженном отдыхе, но её ученики продолжают развиваться и добиваться успехов.

Уже около 5 лет Сергей занимается в секции волейбола под руководством **Валерия Михайловича Верёвочкина**. И победы в спорте значимы для него не меньше: 3 место по волейболу в первенстве Свердловской области, 1 место в первенстве школ города по баскетболу и другие. Любой вид спорта помогает развить целеустремлённость, выносливость - всё, без чего невозможно добиться успехов в учёбе, работе.

ОТ РЕДАКЦИИ: Ко Дню защиты детей мы хотели назвать всех ребятшек наших работников, которые добились успехов, но их оказалось так много, что только перечисление фамилий заняло бы две полосы. Поэтому, решили мы, будет правильнее об успехах детей писать сразу же, а не откладывать на потом. Уважаемые родители, звоните нам: 3-76-04, 7-21-12.

КОНКУРС



Уважаемые коллеги! В год своего 10-летия и в связи с 65-летним юбилеем российской атомной отрасли Nuclear.Ru объявляет творческий конкурс для читателей – «Атомное сердце».

Мы предлагаем рассказать о жизни Человека в мире Атома. О людях, связавших свою жизнь с атомной промышленностью. О замечательных городах, где они живут. О заводах, предприятиях, институтах, где трудятся атомщики. О научных, промышленных, социальных достижениях. О том, какой титанический труд, упорство, порой самоотречение двигают вперёд Атомный прогресс.

Конкурс «Атомное сердце» продлится до 31 августа. На конкурс принимаются произведения любого жанра (статьи, заметки, рассказы, стихи и др.), объём материалов не ограничен. Работы необходимо направлять по адресу atom@nuclear.ru, возможно приложение иллюстраций, фотографий.

Материалы, присланные на конкурс, будут опубликованы на портале Nuclear.Ru в разделе «Атомное сердце». Авторы самых интересных работ награждаются ценными призами. Итоги конкурса будут подведены накануне Дня работника атомной промышленности 28 сентября.

ИТОГИ

По итогам шефской работы с образовательными учреждениями города за I квартал 2010 года лучшими признаны: отдел 037 (ответственный – **Г.А. Цыбин**), отдел 647 (ответственный – **С.А. Архипов**), отдел 083 (ответственный – **С.Н. Безгодков**), МОП-112 (ответственный – **А.Н. Павлов**), ЭТП-102 (ответственная – **Н.В. Егорова**).

Уважаемые работники и ветераны отдела организации труда и заработной платы!

Минуло 60 лет со дня образования вашего отдела. Сам факт, что ваше подразделение было создано одним из первых, - свидетельство понимания важности решения проблем организации труда и управления.

И в том, что предприятие, успешно выполняя семилетние и пятилетние планы производства, включалось в соревнования по созданию фондов экономии и бережливости государственных средств, преуспевало трудовые достижения, подходило к праздникам и торжествам с выполненными повышенными производственными показателями, становилось победителем и получало областные, министерские награды и переходящие Красные Знамена - большая заслуга специалистов вашего подразделения. Все эти трудовые достижения составляли славную историю комбината «Электромприбор».

Задачи нынешнего дня - развитие эффективного стратегического менеджмента, грамотное управление всеми направлениями деятельности предприятия. Для этого ваш отдел разрабатывает и внедряет показатели результативной работы, системы мотивации и стимулирования. Несомненно, эта работа требует высокого профессионализма, постоянного совершенствования знаний.

Примите благодарность за ваш труд, так необходимый нам всем. Крепкого здоровья, счастья, уверенности в своих силах и новых достижений.

А.В. Новиков,
генеральный директор
ФГУП «Комбинат
«Электромприбор»

Б.А. Урихин,
председатель профсоюзной
организации комбината
«Электромприбор»

ЮБИЛЕЙ

ОТДЕЛУ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ - 60 ЛЕТ

С момента образования Отдела организации труда и заработной платы перед ним стояла главная задача - эффективная организация системы заработной платы на комбинате. Во все времена от её правильного решения во многом зависела финансово-экономическая стабильность предприятия, эффективность производства, конкурентоспособность выпускаемой продукции.

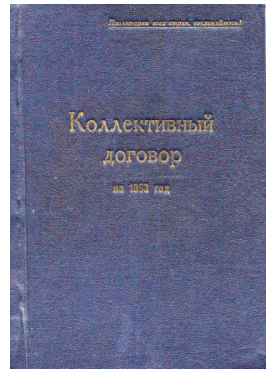
Для успешной реализации этой задачи специалисты отдела постоянно работают над повышением производительности труда, непосредственно участвуют в организации новых производств, внедрении нового оборудования, решают вопросы по автоматизации производственных процессов, разрабатывают и внедряют новые положения по оплате труда.

Всё это было бы невозможно без добросовестного и ответственного отношения к работе сотрудников подразделения. Заложили фундамент этим

традициям - ответственного отношения к порученному делу, инициативности, целеустремлённости, которые сохранены в отделе и по сей день, - первые работники отдела. Перечислю лишь некоторых из них: **В.А. Шипулин, Н.П. Комаров, С.В. Ломакин, Ю.А. Дерябин, В.К. Хорьков.**

За всю 60-летнюю историю у отдела не было лёгких времён. Не менее сложные задачи предстоит решить коллективу подразделения и в настоящее время. В первую очередь это связано с принятым руководством Госкорпорации «Росатом» решением о

реструктуризации отрасли и переходе сотрудников предприятий на единую унифицированную систему оплаты труда (ЕУСОТ). Необходимость реформы заработной платы назревала давно, так как невозможно построить эффективную систему на отдельно взятом предприятии, если она не идеальна в целом в отрасли. Преобразования направлены на повышение эффективности производства, сохранение на высоком уровне обороноспособности страны. В решении данных вопросов смело можно положиться на всех без исключения руководителей

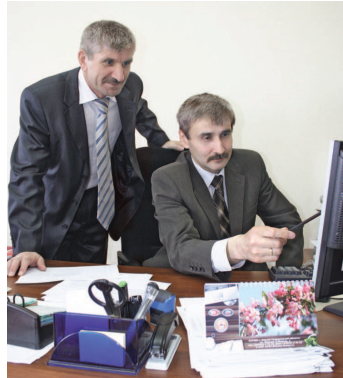


структурных подразделений отдела: **Н.Н. Калистратов, Е.В. Архиреев, С.В. Могиленский, С.А. Серебрякова, Н.А. Волочай, Э.Н. Никитенко, Н.А. Волкову, В.В. Шитова, М.Л. Тяжева, Н.А. Краснову, В.А. Вараксина, О.П. Прошутинского,** а также **В.И. Голосова, Е.А. Савельева, А.В. Захаров, Т.В. Прошкину, Г.В. Маслову** и многих других. Опыт и традиции коллектива активно переживает молодое поколение отдела - **С.Н. Еловиков, Н.Н. Калинина, А.С. Серебрякова.**

В настоящее время в отделе работает 72 сотрудника, каждый из них вкладывает знания, ум и талант в общее дело.

В связи с 60-летием создания отдела организации труда и заработной платы искренне поздравляю ветеранов подразделения, находящихся на заслуженном отдыхе, а также всех сотрудников отдела с этой замечательной датой. Желаю крепкого здоровья, отличного настроения и благополучия!

Ю.А. Носарев,
начальник отдела 086
На снимках: Коллективный договор 1953 года;
В.И. Голосов (слева) и
Ю.А. Носарев; сотрудники
086 отдела на семинаре, 2010 год.



2 ИЮНЯ 1950 ГОДА

Был образован отдел организации труда и зарплаты (ООТиЗ). На него возложены вопросы составления отчётов по труду, разработки норм труда и анализ их выполнения, организации соревнования, ведения штатных расписаний, контроля за расходованием фонда материального стимулирования, выполнением функциональных обязанностей работников и соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и ряд других функций.

1952 ГОД

Заключён первый Коллективный договор, который был подготовлен ООТиЗ.

22 СЕНТЯБРЯ 1954 ГОДА

Начальником ПТУ **Б.Л. Ванниковым** утверждена усовершенствованная структура производства и штатов завода.

СЕНТЯБРЬ 1955 ГОДА

Согласно указанию ПТУ, на заводе проводился месячник смотра организации труда. От рабочих и служащих поступило 600 предложений. Годовая экономия составила 1,5 млн рублей.

1957 ГОД

Министром среднего машиностроения **В.А. Малышевым** дано указание проводить систематический пересмотр норм времени, и не раз в год, как это было раньше. В связи с этим организована группа по разработке нормативов.

1958 ГОД

Организовано социалистическое соревнование за право называться «Бригада коммунистического труда». Число лучших новаторов достигло 749 человек. Совместная работа ООТиЗ, завкома и парткома ПТУ была признана как значимая.

1959 ГОД

Завод перешёл на семичасовой рабочий день. Состоялся перевод на новые

условия оплаты труда всех категорий работников. Нормы времени сократились на 24,5 %.

1961 ГОД

Состоялся перевод на новые условия оплаты труда большинства категорий работников.

1963 ГОД

Организован смотр по выполнению резервов роста производительности труда и месячник по борьбе с потерями рабочего времени. Поступило 1800 предложений. Экономический эффект - 280 тыс. рублей. В апреле организована ОНИС, отдел начинает внедрять и сопровождать в работе нормы времени по труду.

1968 ГОД

Завод перешёл на пятидневную рабочую неделю. Состоялся перевод на новые условия оплаты труда всех категорий работников.

1970 ГОД

Вышел специальный приказ министра среднего машиностроения **Е.П. Сла-**

ского «О внедрении информационно-управленческой системы управления нормативным предприятием». Начало работ по внедрению АСУП.

1971 ГОД

Внедрено 40 планов НОТ. Экономический эффект - 381 тыс. рублей.

1972 ГОД

Утверждён план работ по внедрению станков с ЧПУ. Внедрение первых 13 таких станков дало снижение технологической трудоёмкости примерно на 50000 нормо-часов.

1 ДЕКАБРЯ 1973 ГОДА

Предприятие переведено на новую систему оплаты труда. К этому моменту пересмотрено 100000 норм времени.

1974 ГОД

Отдел переименован в отдел научной организации труда, зарплаты и управления. Получило дальнейшее расширение нормирование труда ИТР и служащих, в том числе в СКБ (083) и ОИТ (037).



ОТДЕЛ 086: РАБОТА НЕ С ЦИФРАМИ, А С ЛЮДЬМИ

1975 ГОД

Министр среднего машиностроения **Е.П. Славский** утвердил новую структуру предприятия. Завод преобразован в комбинат. Разработаны и утверждены положения о заводах, новые штатные расписания и премиальные положения.

1977 ГОД

Широко развернулось соревнование за достойную встречу 60-летия Великого Октября.

1979 ГОД

Соревнованием за коммунистическое отношение к труду охвачено 98 % работающих. Введена выплата вознаграждения за выслугу лет.

1980 ГОД

Организовано соревнование за успешное выполнение заданий пятилетки и достойную встречу XXVI съезда КПСС.

1981-1985 ГОДЫ

Рост производительности труда за счёт внедрения мероприятий по НОТ ежегодно составляет 2,5-3,0 %, в целом по комбинату - 110 %. Технически обоснованные нормы рассчитываются с помощью ПЭВМ. Выполнение норм в целом - 112 %.

1989 ГОД

Началась эра конверсии производства. После реструктуризации в отделе продолжили работу тарифно-экономическая группа, группа трудовых затрат и вновь образованное бюро организации и нормирования труда.

1 АПРЕЛЯ 2003 ГОДА

Началась централизация БТИЗов комбината «Электромприбор».

На снимках: Архивные фотографии
отдела 086.



ПУЛЬС «РОСАТОМА»



АКТУАЛЬНО

Одним из его инструментов является внедрение такой системы, как ключевые показатели эффективности (КПЭ), которые с каждым годом будут охватывать всё новые категории работников атомной отрасли. О том, как будут оцениваться КПЭ по итогам 2010 года, нам рассказала начальник отдела Департамента управления персоналом **Анна Боброва**.

Анна, как вообще появилась система КПЭ?

Традиционной для нашей страны и атомной отрасли является процедура аттестации. Аттестация применялась ещё с советских времён и, как правило, заключалась в том, что комиссия, куда входили представители разных подразделений, оценивала навыки и знания работников. Но у этой системы были недостатки, поскольку уровень знаний и навыков не всегда говорит о том, что владеющий ими сотрудник может продемонстрировать хорошие результаты в работе. Например, бухгалтер может прекрасно знать бухгалтерский учёт, разбираться в требованиях налогового законодательства, но плохо готовить баланс. Ещё сложнее было оценить руководителя. Ведь для руководителя нужны особые компетенции (или другими словами - навыки и умения), что не предусматривалось и не оценивалось никакими аттестациями. Поэтому следующим этапом стала оценка работников по результатам. Первыми на такую систему стали переходить коммерческие организации, которые для своих менеджеров по продажам или агентов по сбыту устанавливали планы продаж и по результатам их выполнения платили заработную плату. Недостаток этого, хотя и более продвинутого варианта - то, что цели, которые устанавливаются перед работником, не всегда связаны, а иногда даже противоречат целям других подразделений, а вознаграждение - это не единственный способ мотивации. Поэтому следующий этап - ещё более системный - это управление эффективностью деятельности и по целям, и по компетенциям. Перед работником устанавливаются цели, помогающие организации стать более эффективной и конкурентоспособной, иметь потенциал для дальнейшего развития. А результаты оценки влияют не только на заработную плату работника, но и на кадровые решения - например, карьерный рост, обучение и т.д. При

О КПЭ ИЗ ПЕРВЫХ РУК

Сегодня перед российской атомной отраслью стоят огромные задачи, выполнение которых требует выстраивания механизма планирования и контроля.

этом оценивается не только, что именно достиг работник, но и то, как ему это удалось. И в данном случае компонент «как» - это компетенции, которыми обладает сотрудник.

ЗАЧЕМ НУЖНО КПЭ

Обозначьте, пожалуйста, главные цели внедрения КПЭ.

Для успешного выполнения задач, стоящих перед организацией, необходимо, во-первых, внедрить стратегию организации в индивидуальные цели работников. Во-вторых, обеспечить предоставление сотруднику обратной связи по его эффективности. КПЭ - это цели работника, которые измеряют эффективность его работы и служат критерием оценки эффективности деятельности за отчётный период. В госкорпорации отчётным периодом является календарный год. Система ключевых показателей эффективности - это не только совокупность КПЭ работников госкорпорации, но и устанавливаемые принципы постановки этих показателей и методы их оценки.

Приведите примеры целей, которые могут быть сформулированы в КПЭ.

Например, ЕБИТДА, доля общеуправленческих затрат в выручке, выработка продукции на одного работника и т.д. Важно понимать отличия целей работника от стандартов его деятельности. Стандарты описываются в должностной инструкции. Например, заместитель директора по персоналу в соответствии со своей должностной инструкцией обязан обеспечивать контроль за своевременным и правильным ведением кадрового делопроизводства и представлением кадровой отчётности. За это он получает заработную плату. А премия по результатам выполнения КПЭ выплачивается за конкретные достижения. Например, если он обеспечил внедрение новых проектов в области управления персоналом, добился суще-

ственного повышения эффективности и качества своей работы и т.д.

Как устанавливается КПЭ, исходя из чего?

КПЭ устанавливается, исходя из уровня должности, организации - является ли человек работником госкорпорации, управляющей компании или предприятия. При формулировании КПЭ действуют основополагающие принципы, важнейшим из которых является то, что КПЭ нижестоящих руководителей должно обеспечивать КПЭ вышестоящих руководителей. Механизм этот называется декомпозиция КПЭ. Причём декомпозиция не означает, что КПЭ в той формулировке, в какой они поставлены перед вышестоящим руководителем, должны спуститься его подчинённому. Формулировка КПЭ трансформируется в соответствии с конкретной деятельностью, выполняемой данным руководителем. Например, руководителю поставлены КПЭ «повышение производительности труда». Своему финансовому директору руководитель, скорее всего, декомпозирует данный КПЭ как «сокращение затрат на управленческие расходы», а своему заместителю по коммерческой деятельности данный КПЭ будет декомпозирован, скорее всего, как «увеличение выручки от реализации продукции предприятия». Эти КПЭ будут помогать директору выполнять его показатель по повышению производительности труда.

РАБОТА НАД ОШИБКАМИ

Какие советы вы можете дать тем сотрудникам предприятий, которые разрабатывают КПЭ?

К сожалению, карты КПЭ на предприятиях далеко не всегда формулируются корректно. КПЭ должны соответствовать пяти важнейшим принципам.

1. КПЭ должен быть конкретным и сформулирован так, чтобы его понимал не только тот, кто устанавливает, но и тот, кому он устанавливается. Иначе в конце года может выясниться, что тот, кто выполняет этот КПЭ, понял этот показатель совершенно иначе.

2. КПЭ должен быть измеримым, либо в цифрах, либо в конкретных качественных показателях. Если этого не будет, в конце года тот, кому КПЭ установили, будет доказывать, что он всё выполнил, хотя на самом деле результат оказался совершенно иной.

Например, цель, сформулированная как «укрепление финансовой службы на предприятии», не является конкретной и измеримой, потому что не ясно, что значит «укрепление» и как его можно измерить.

3. КПЭ должен быть достижимым. И если работник, которому устанавливается КПЭ, заранее знает, что он не сможет его выполнить, такая ситуация его не только не будет мотивировать, но, наоборот, демотивирует.

4. КПЭ должен быть согласованным, он должен соотноситься с целями более высокого уровня, способствовать эффективному взаимодействию между

разными подразделениями. Цели разных подразделений нужно согласовывать между собой и привязать к одному ожидаемому результату.

5. КПЭ должен быть определён во времени. В нашем случае - год. Но для части проектов, которые отражены в КПЭ, это может означать более короткий период. Например, мы ожидаем, что в этом году некоторые организации перейдут на единую унифицированную систему оплаты труда (ЕУСОТ) не в конце года, а с 1 июля или с 1 сентября. Тогда для них КПЭ «Переход на ЕУСОТ» устанавливается с конкретным указанием срока выполнения.

Приведу ещё несколько примеров некорректного формулирования КПЭ. Встречается такой показатель - «участие в совещании по реорганизации предприятия». Конечно, совещания - это важно, они требуют времени и усилий, но насколько этот КПЭ связан с целями более высокого порядка? Ведь участие в совещании не гарантирует достижение результата, ориентированного на повышение эффективности и производительности организации. Ещё пример КПЭ - «качественное и своевременное предоставление данных». Часто инициаторы данного КПЭ предлагают определить минимальный уровень КПЭ, при достижении которого выплачивается часть премии, как «предоставление данных не в полном объёме и с задержкой». Будет ли считаться задержка предоставления данных, например, на 10 месяцев, выполнением КПЭ? Стоит ли вообще премировать работника за то, что он не вовремя и не в полном объёме предоставляет отчётность?

Какое количество предприятий в этом году перейдёт на КПЭ?

В этом году мы собираем карты КПЭ от всех организаций, входящих в периметр финансовой консолидации.

НА КОГО РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ КПЭ

Какой уровень работников получат карты КПЭ в 2010 году?

В 2010 году должны быть разработаны карты для всех директоров предприятий и их заместителей. В госкорпорации и управляющих компаниях карты будут разработаны до уровня начальников отделов. По мере перехода предприятий на ЕУСОТ карты будут разрабатываться для тех работников, которые были переведены на новую систему оплаты труда - в структуре заработной платы у них появится КПЭ. Этим объясняется и то, что КПЭ вводится только для директоров и их замов - в 2009 году они были переведены на ЕУСОТ. Однако никто не мешает руководителям разработать карту КПЭ для своих подчинённых. Это хорошая управленческая практика.

А рабочие на предприятиях?

Данная система в большей степени относится к управленческому персоналу, в меньшей степени - к рабочим должностям. Чем выше уровень долж-



ности, тем выше процент премии, который выплачивается по КПЭ. Чем ниже должность - тем выше постоянная часть зарплаты, которая зафиксирована в трудовом договоре.

А можно вообще не получить премию по итогам года?

Можно, если цели не выполнены. Кроме того, существуют так называемые отсекающие КПЭ, связанные с выполнением ГОЗ или ФЦП или с соблюдением норм техники безопасности на производстве. Если эти цели не выполнены, руководитель не получит премию, даже если он выполнил все остальные цели.

Как быть, если изменилось содержание работы?

Ничего страшного в этом нет. Карта КПЭ разрабатывается не для конкретного человека, а для должности. Например, заместитель директора по науке. И если человек, который занимал эту должность, ушёл, а вместо него пришёл другой, разрабатывать заново карту не надо. Ведь цели предприятия не менялись. Однако бывает так, что цели могут потерять актуальность. Тогда в течение года проводится их коррекция. Другое дело, что такие изменения должны проводиться в исключительных случаях, так как очень важно, чтобы при разработке карт КПЭ руководители ориентировались на среднесрочный или долгосрочный период. Стратегические цели нельзя планировать на месяц или два. Когда разрабатывается карта, нужно иметь в виду длительный период - год в нашем случае, и постараться качественно сформулировать ожидания от деятельности своего подразделения на предстоящий период.

Что такое функциональные и проектные КПЭ?

Функциональные КПЭ - это цели, которые устанавливаются вышестоящим руководителем по так называемой сквозной функции. Касается это таких направлений, как финансы, кадры, информационные технологии, пресс-служба, безопасность, закупки, управление имуществом. Проектные КПЭ связаны с реализацией стратегических проектов, которые важны для отрасли или для конкретного предприятия и устанавливаются тем, кто непосредственно вовлечён в выполнение проекта.

Вера Филатова, пресс-служба «Росатома»
На снимках: Начальник отдела Департамента управления персоналом «Росатома» Анна Боброва; «КПЭ должны быть конкретными и достижимыми».



САМЫЙ БЫСТРЫЙ

Исполнилось 30 лет с момента включения в сеть реактора на быстрых нейтронах БН-600

8 апреля на Белоярской АЭС торжественно отметили 30-летний юбилей с момента ввода в эксплуатацию первого в мире демонстрационного реактора на быстрых нейтронах большой мощности с натриевым теплоносителем - реактора БН-600. Хотя, строго говоря, первые попытки создать инновационный реактор предпринимались гораздо раньше - эта технология начала разрабатываться ещё с 1950-х годов, в результате на свет появились сначала исследовательские реакторы БР-5 в 1958 году и БОР-60 в 1969 году. А в 1973 году в г. Шевченко (теперь это г. Актау в Казахстане) был пущен знаменитый прототип реактора БН-600 - БН-350, который проработал до 1998 года.

Так что на сегодня почётный юбилей - БН-600 остаётся единственным в мире энергоблоком, работающим на быстрых нейтронах в режиме промышленной эксплуатации - за 30 лет своего существования блок выработал без малого 114 млрд кВт электро-энергии. Кроме выработки электричества, одна из важнейших функций блока - обеспечение теплом жителей

г. Заречного, где и расположена Белоярская АЭС. Кстати, этот инновационный блок считается одним из самых экологически чистых и безопасных - в силу конструктивных особенностей ему присуща внутренняя, так называемая «естественная» безопасность. Именно поэтому его работа продлена ещё на 15 лет.

Впрочем, совсем скоро - в 2014 году будет построена новейшая версия реактора на быстрых нейтронах - БН-800. Сейчас новый энергоблок, который станет на Белоярской АЭС уже четвёртым по счёту, готов примерно на 30 %. Но и он к моменту сдачи в эксплуатацию окажется промежуточным звеном в целой линейке реакторов БН - в серию предполагается запускать не БН-800, а суперинновационный БН-1200, на финансирование которого государство выделяет 5,5 млрд рублей. Хотя аналоги БН-800 могут в ближайшее время появиться в Китае - переговоры о строительстве в этой стране двух энергоблоков БН-800 с помощью специалистов из Заречного ведутся уже не первый год.

В целом, 30-летняя вежа - это отличный повод поговорить о будущем

быстрых реакторных технологий, которые должны решить самую острую проблему атомной энергетики - избавить отрасль как от перспективных нехватки урана (запасы урана-235 всё же истощимы в отличие от урана-238, которого в природе, что называется, валом) и от угрозы наработки большого количества ядерных отходов, которые будет весьма накладно захоранивать. Реакторы на быстрых нейтронах смогут исполнить давнюю мечту атомщиков - наконец-то «замкнуть» ядерный топливный цикл, позволив «сжигать» в ядерной топке даже избыточный оружейный плутоний.

Именно поэтому принятая правительством РФ в этом году федеральная целевая программа «Новые ядерные энерготехнологии нового поколения», рассчитанная вплоть до 2020 года, сделала ставку на быстрые реакторы. Хотя программа, стартующая уже в этом году, предполагает развить сразу три направления: новые реакторы на быстрых нейтронах со свинцовым, свинцово-висмутовым и с натриевым теплоносителем; параллельно будут идти работы по созданию оптимального вида смешанного топлива



для инновационных реакторов. На всю программу государство выделяет немалые средства - более 110 млрд рублей.

Пока в области быстрых реакторов «Росатом» - лидер. Хотя нам на пятки уже сильно наступают и Индия, разрабатывающая эту тему не одно десятилетие, и Япония... Но у нас всё же есть шанс предложить глобальному рынку

совершенно новую, прорывную технологию. И тогда реактор БН-600 по праву можно будет называть первым в мире.

Елена Юрьева,
пресс-служба «Росатома»
На снимке: Белоярская АЭС.
Здесь работает 3 энергоблока с реактором БН-600.

Рафаэль Арутюнян, первый заместитель директора Института проблем безопасного развития атомной энергетики РАН, доктор ф.-м. наук: «Такой реактор - единственный в России, и в мире».

С быстрыми реакторами с лёгким теплоносителем - натрием - первой в мире продвинулась Россия. Были и исследовательские (БОР-60 в Дмитровграде, потом был БН-350, который в Шевченко проработал много лет), а БН-600 как энергетический реактор для атомной станции работает безаварийно уже 30 лет. Он такой единственный и в России, и в мире. Разработками подобных реакторов занимались и американцы, и французы, у которых по разным причинам эта программа остановлена и свернута. И не потому, что технология эта плоха, просто у них были определённые сложности, как это бывает с любыми новыми технологиями. Мы же за 30 лет технологию освоили хорошо

ОН ТАКОЙ ОДИН

и получили уникальный опыт работы с самой передовой технологией. Реакторами этого типа интересовались многие, но реального успеха, доведённого до практического воплощения, добились только мы. Сейчас все, кстати, возвращаются к этому вопросу. Вопрос будущих быстрых реакторов для этих стран по-прежнему существует и в

как перспективу. Собственно, как и китайцы, у которых есть интерес к российским быстрым реакторам. Это не удивительно, потому что у технологии есть преимущества, а у нас есть позитивный и реальный опыт в этом плане. Индия абсолютно точно занимается быстрыми реакторами и в ближайшее время собирается строить несколько

как промежуточное звено для отработки вопросов технологии замкнутого топливного цикла. Есть там и специальное предназначение, связанное с утилизацией оружейного плутония в рамках российско-американских отношений. Как серийный реактор в атомной энергетике сегодня рассматривается уже реактор БН-1200. Прежде всего, в рамках решения задач развития атомной энергетики России. Поскольку замкнутый топливный цикл - это не просто желание, а понимание всех стран, что именно этот цикл решает вопросы топливного обеспечения атомной энергетики. Природа подарила нам уран-238, который «живёт» 4 млрд лет. А в нем содержится всего-навсего 0,7 % урана-235, который «живёт» всего

700 млн лет. За время, пока планета Земля существовала, количество урана-235 уменьшилось в два в седьмой степени раз. То есть уран буквально уходит из под ног. В этом смысле запасов урана - разведанных, прогнозируемых и экономически оправданных - по разным оценкам хватит на 100 лет. Реальное обеспечение на большие сроки - это переход на замкнутый цикл с наработкой плутония из урана-238. Соответственно, есть несколько технологий, которые приняты в рамках новой технологической платформы ФЦП. Есть три типа быстрых реакторов: БН-1200, СВБР (свинцово-висмутовый, 100 мегаватт мощности) и свинцовый реактор - опытно-демонстрационный на 300 мегаватт. Каждый из них имеет свои преимущества, особенности и нишу. И наша задача в том, чтобы к 2020 году выйти на новый уровень знания и понимания в плане дальнейшего развития быстрых технологий.

БН-600 как энергетический реактор для атомной станции работает безаварийно уже 30 лет

натриевом варианте. Японцы тоже работают над этим - у них есть некий опыт, но с некоторыми трудностями. Пусть и с замедлением, но они также рассматривают натриевое направле-

ние, пока своими силами, но вопрос сотрудничества с нами стоит в повестке обсуждения.

Новый реактор БН-800, который уже готов на 30 %, рассматривается

КОММЕНТАРИИ

Исследовательская группа ЦИРКОН провела опросы населения Ленинградской и Мурманской областей об отношении к атомной энергетике. Согласно результатам исследования, общее отношение жителей Ленинградской области и Санкт-Петербурга к развитию атомной энергетики является хотя и не однородным, но в значительной степени позитивным. Немного менее двух третей граждан (60 %) заявили, что они одобряют использование ядерной энергии для обеспечения страны электроэнергией, в то время как отрицательно относятся к этому лишь чуть более четверти населения (27 %).



• **Александр Прудник,** старший научный сотрудник Института социологии РАН (Нижегородский филиал): «Чем ближе живут люди к атомной станции - тем меньше страхов и опасений».

Такая же ситуация, я имею в виду тот факт, что положительное отношение к атомной отрасли выше в горо-

ЭКСПЕРТНЫЙ КЛУБ

де присутствия, прослеживается и в Нижегородской области, а не только в Мурманской и Ленинградской. В нижегородских Навашино и Монаково, где, собственно, строится АЭС, отношение к АЭС гораздо позитивнее, чем, например, в Муроме соседней Владимирской области. Жители Муромы и удалённых от АЭС городов считают, что все плюсы и преимущества, связанные с рабочими местами, повышением уровня жизни, созданием социальной инфраструктуры и прочими благами, которые приносит с собой атомная стройка, получают только те, кто живёт непосредственно рядом с атомной станцией. Опросы эти ещё раз показывают, что чем ближе к атомной станции, тем больше экономические и социальные блага перевешивают минусы и опасения, а чем дальше, тем больше страхов и опасений.

В том, что опасение угроз ниже в городе присутствия, а не в удалённом от АЭС городах области, не вижу ничего удивительного. Если начинает доминировать какая-то одна установка, она начинает резко снижать все остальные. То есть если положительное отношение и факторы являются

доминирующими, то все отрицательные на этом фоне теряют свою остроту. И наоборот, если отрицательные доминируют, то они заслоняют собой всё положительное. Поэтому и 60 % в Мурманской области не смогли сформулировать претензии к станции и минусы в её присутствии не назвали.



• **Алексей Гражданкин,** заместитель директора Левада-центра: «Все понятно, что станции, использующие энергию ветра, не могут сегодня стать полноценной заменой АЭС».

Судя по общим опросам, и в Мурманской, и в Ленинградской областях общая динамика в отношении к АЭС и атомной энергетике в регионе положительная. Расхождения в цифрах между городами присутствия (г. Полярные Зори и г. Сосновый Бор)

и столицами регионов - Мурманском и Санкт-Петербургом - объясняются, я думаю, информированностью. Разумеется, работа с населением идёт, но интенсивность её разная, в зависимости от удалённости от стройки, и в городе присутствия она активнее. Важно, чтобы атомщики обсуждали с местным населением все плюсы и минусы. Людям нужно как-то формулировать свои страхи и получать ответы на свои вопросы, так как обратная связь снижает уровень беспокойности. Страхи растут на почве неизвестности. Кроме того, разницу в отношении к атомной стройке и отрасли по области можно объяснить непосредственным получением и ожиданием каких-то социальных и материальных благ. Жители удалённых от стройки мегаполисов могут на положительные бонусы рассчитывать в меньшей степени, информации у них меньше, зато есть некоторые опасения. Поэтому они чаще демонстрируют желание ограничить себя от стереотипных рисков. Когда риски могут быть оценены точно, то получается как в поговорке - не так страшен чёрт, как его малюют. Об этом говорит и тот факт, что 60 % участни-

ков опроса в Мурманской области не смогли сформулировать конкретные претензии к станции, т.е. не ответили на открытый вопрос, какие минусы видит респондент в присутствии АЭС в их регионе. Неопределённость же и неизвестность по поводу того, что происходит, приводят к отторжению тех или иных инициатив.

То, что жители региона в большинстве своём (58 %) придерживаются мнения, что «ветряные электростанции могут рассматриваться как дополнительный источник энергии, их можно строить в нашей области наряду с АЭС», не удивительно. Всем понятно, что станции, использующие энергию ветра, не могут сегодня стать полноценной заменой АЭС. Всё-таки наши люди реалисты. Взвесив все обстоятельства, они понимают, что альтернативы атомной энергетике нет, надо только грамотно снять потенциальные страхи, и люди получат большое количество преимуществ и плюсов. Мы проводили исследование по России, так вот люди, которые не находятся в активном контакте со службами, обеспечивающими информирование в регионах со строящимися объектами, всё равно понимают, что за атомной энергетикой будущее. Да, есть страхи, есть риски, но большинство - порядка 55-60 % населения России видят будущее именно за ней.

МНЕНИЯ

Они представили свои доклады на III Научно-технической конференции комбината в категории «Совершенствование структуры производства, организации труда». Руководителем их разработок является начальник бюро организации и нормирования труда отдела 086 Надежда Николаевна Калистратова. По результатам конференции разработка Сергея Николаевича Еловикова заняла 1-е место, у Натальи Николаевны Калининной – 2-е место, Анастасия Сергеевна Серебрякова стала лауреатом конкурса. Факт сам по себе очень интересный, потому я и написала на беседу с ними.

Чем привлёк вас конкурс?

А.С. Серебрякова
Конкурс - это возможность проявить себя, выступить в роли оратора, создать и представить презентацию. Хотела показать специфику и тонкости работы инженера по организации и нормированию труда, отразить рабочие моменты, с которыми ему приходится сталкиваться ежедневно.

С.Н. Еловиков
Я представлял проект, над внедрением которого работал на участках МОП-112. А поскольку жюри конкурса было представительным по составу и участники достойные, то и требования к докладу предъявлялись высокие. Интересно было, как его оценят.

Н.Н. Калининна
Главной целью для меня было поднять статус инженера по организации и нормированию труда, показать, чем интересна эта профессия.

Н.Н. Калистратова
На инженерах по организации и нормированию труда лежит огромная ответственность. Они, выполняя работу по нормированию труда, обеспечивают соответствие размера заработной платы трудовому вкладу работников и эффективность использования трудового потенциала. Они взаимодействуют с разными людьми - начальниками подразделений, мастерами, технологами, экономистами, профлидерами. Считаю, что участие в этом конкурсе - дело активных, заинтересованных людей. Поэтому я и предложила нашим молодым специалистам поучаствовать в нём. Трое согласились.

Расскажите подробнее о темах ваших исследований.

ПРОФСОЮЗ

Сейчас даже сложно вспомнить, сколько всего было проведено замечательных мероприятий за 60 лет. Ну а трудности организации лежали на профбюро отдела. В него входили очень инициативные, энергичные, неравнодушные люди, выбираемые коллективом: Н.М. Коновалова, М.Г. Очкаш, Н.А. Бекшин, А.И. Ковылина, Е.П. Паньшина, Н.А. Мухина, Е.В. Архиреева.

Я работала в отделе 086 с 1973 года до ухода на заслуженный отдых в 2006 году. Всё это время была проффоргом, членом профбюро, заместителем председателя профбюро, а с 1993 года - председателем. Профсоюзных дел было невпроворот. Сейчас уже мало кто знает, что приходилось делать членом профбюро. На заседаниях рассматривались кандидатуры на поощрения, распределялись путёвки в санатории, дома отдыха, детские лагеря, подводились итоги соревнований между проф-

ПОПРОБОВАЛИ - ПОЛУЧИЛОСЬ!

В отделе организации труда и заработной платы (086) восемь молодых специалистов. Трое из них - инженер по организации и нормированию труда II категории Наталья Николаевна Калининна, инженер по организации и нормированию труда II категории Анастасия Сергеевна Серебрякова, инженер по организации и нормированию труда Сергей Николаевич Еловиков - участвовали в конкурсе на «Лучшую разработку среди молодых специалистов и руководителей».

А.С. Серебрякова

Моя работа связана с деятельностью участков по изготовлению режущего инструмента и оснастки цеха (030). Тема моего доклада - «Разработка трудозатрат на изготовление фрезы 2 Ж223И037-01 в цехе 030 ФГУП «Комбинат "Электрохимприбор"». Одна из целей - показать экономический эффект от использования нестандартного режущего инструмента, изготавливаемого в цехе 030. Данной фрезой можно обрабатывать контур не одной детали, а контур пакета из двух деталей сразу, что невозможно сделать при использовании инструмента, изготовленного по ГОСТу. Получается в два раза быстрее, трудозатрат меньше, а значит дешевле.

С.Н. Еловиков

Тема моей конкурсной работы - «Разработка инструкции "Порядок заполнения и оформления первичных платных документов в программной среде Х294р в МОП-112 и внедрение автоматизированной системы формирования платных документов (АСФОД) с учётом специфики МОП-112"». Внедрение АСФОД позволило повысить оперативность работы с нарядами. Ведь теперь информацию по нарядам через ПЭВМ могут получить как рабочие, так и руководители и специалисты подразделения. А как пользоваться этой системой, я разъяснил в докладе.

Н.Н. Калининна

Тема моего доклада - «Внедрение многостаночного обслуживания на ФГУП "Комбинат "Электрохимприбор"» - очень актуальна для нашего предприятия. Ведь при переводе на многостаночное обслуживание можно добиться значительного повышения производительности труда. Продукция становится дешевле и возрастает её конкурентоспособность. Своим докладом я хотела привлечь внимание к этому вопросу руководителей и специалистов комбината.

Подготовка к выступлению на конференции - особая часть работы. Как она проходила?

А.С. Серебрякова

Мне очень помогли советы коллег. Мой руководитель - начальник БТИЗ по цеху 030 Владимир Витальевич Шитов внимательно следил за ходом подготовки конкурсной работы. И на предзащите, и на конференции мы, конкурсанты отдела 086, старались поддерживать друг друга. Так что важный вывод, который я сделала - конкурс объединяет коллектив.

С.Н. Еловиков

У меня с подготовкой в целом серьёзных проблем не возникло, ведь я непосредственно занимался внедрением АСФОД. Но без

поддержки и помощи начальника АСУП МОП-112 Гульнары Мансуровны Медведевой и начальника БТИЗ по МОП-112 Сергея Викторовича Могиленских мне было бы сложнее. Помогали и коллеги, и мастера производства. Все их замечания я постарался учесть.

Н.Н. Калининна

Обсуждали с коллегами, как выстроить логику доклада. Выступили сначала перед нашим коллективом, получили отзывы, да и на предзащите нам были даны ценные советы.

Н.Н. Калистратова

Важно, что Юрий Александрович Носарев не выпускал из поля зрения подготовку к конкурсу. Его заинтересованность являлась мотивирующим фактором. А замечания и предложения по докладом были действительно конструктивными. Он вообще требовательный руководитель, очень педагогичный, но с ним легко работать, а ещё он замечательный методист.

А сейчас, после конференции, когда все переживания позади, скажите, какие выводы для себя вы сделали?

А.С. Серебрякова

Участие в такой работе расширило кругозор, дало возможность увидеть,

на что стоит обратить внимание, и, конечно, появилось стремление не останавливаться на достигнутом.

С.Н. Еловиков

Участие в таких конкурсах учит концентрироваться, делать многое за небольшое время. Важна также практика публичного выступления.

Н.Н. Калининна

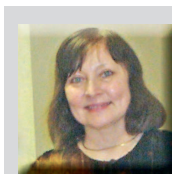
Судя по количеству вопросов, стало понятно, что эта тема интересна присутствующим. На такую аудиторию вещала впервые и осталась довольна.

Н.Н. Калистратова

Работы наших молодых специалистов не оставили равнодушными ни жюри, ни слушателей в зале, ведь вопросов было немало. От выступлений я получила огромное удовольствие - не зря трудилась, скачок заметный. И ещё, что немаловажно, наши успехи в конкурсе - своего рода подарок нашим ветеранам в преддверии юбилея подразделения. Во-первых, молодежь использовала предыдущий опыт. Во-вторых, ветераны могут быть довольны - у них замечательные преемники.

Беседу вела

Ю.В. Шишман, информационно-аналитический центр



Надежда Николаевна Калистратова, начальник бюро организации и нормирования труда отдела



Наталья Николаевна Калининна, инженер по организации и нормированию труда II категории



Анастасия Сергеевна Серебрякова, инженер по организации и нормированию труда II категории



Сергей Николаевич Еловиков, инженер по организации и нормированию труда

КОГДА КОЛЛЕКТИВ - ОДНА КОМАНДА

В трудовом коллективе людей связывают не только деловые отношения, но и совместно проведённые отды, неравнодушие к судьбе каждого работника, общественно-полезная работа, культурно-массовые мероприятия. И всё это сполна относится к дружному коллективу отдела 086.

союзными группами. Приходилось заниматься таким благородным делом, как распределение талонов на покупку различных товаров, начиная с жилья, автомобиля, заканчивая предметами первой необходимости.

Специально для этого разрабатывались положения о порядке приобретения всех товаров, составлялись списки размеров одежды, обуви. Однажды мы даже соорудили шуточное «дерево жизни», которое состояло из талонов, выдаваемых почти на все продукты питания: масло, мясо, крупы, сахар и многое другое. Это тоже штрихи прошлого, которые не стереть из памяти.

Большинство наших мероприятий запомнились процессом подготовки, к которому прибегались не только работники отдела, но даже гости. Много интересных творческих идей в проведение мероприятий вносили Л.А. Хакимова, Г.В. Спильниченко, а оформить зал и изготовить костюмы помогли З.В. Самолётова, А.В. Захарова, Н.Д. Бурцев. Танцы ставила Н.Н. Калистратова, песни исполнял ансамбль «Онотичка» в составе Г.В. Спильниченко, Н.М. Коноваловой, Т.В. Тарасовой, И.Е. Круголопавой, Л.Н. Манаковой и других.

Очень мне запомнилось мероприятие, посвящённое 50-летию Победы в Великой Отечественной войне. Мы с Л.А. Хакимовой и оператором кинофотолаборатории ездили по квартирам участников войны - В.И. Ульбушева, М.М. Рыбакова, С.Е. Федоровского, В.А. Шипулина и других. Брали у них интервью, слушали и записывали их воспоминания о первом и последнем днях войны. После были оформлены папки с воспоминаниями, фотографиями авторов и фотохроникой отдела. Такие памятные подарки были вручены всем ветеранам. Ежегодно в День защитника Отечества и День Победы

вместе с начальником отдела Ю.А. Дерябиным мы посещали ветеранов войны и тружеников тыла на дому. Увы, время не щадит никого, и в живых из ветеранов Великой Отечественной войны остался только В.И. Ульбушев, который в этом году отметит свой 90-летний юбилей. Часто мы устраивали встречи ветеранов войны и тружеников тыла с ребятами из войсковых частей и учебными разных школ. Бывали и посещения за самоваром со старейшими работниками отдела. И здесь без интересных рассказов и песен не обходилось. Многие праздники были сняты на видео. Я с удовольствием храню и периодически просматриваю их, вспоминая эти незабываемые годы.

Л.А. Игнатьева, ветеран отдела 086

На снимках: Архивные фотографии отдела 086 - свидетельств его насыщенной жизни.



КАЧЕСТВЕННЫЙ ДЕНЬ

Для сотрудников Бюро внешней приёмки отдела технического контроля комбината (647) качество - понятие ключевое.

Не только в работе - в жизни тоже. Качество жизни и здоровья - вещи неразрывно связанные, заботиться о них надо с раннего детства. В конце мая сотрудники отдела провели для второклассников подшефной школы № 72 конкурс «Волшебные правила здоровья».



Прошёл он динамично и весело. Шефы **Анастасия Андреевна Проскурина**, **Татьяна Игоревна Давыдова**, **Татьяна Владимировна Магола** подготовили для второклассников интересный познавательный материал. Это и рассказ об истории возникновения зубной щётки, и загадки и пословицы о чистоте, и практический тест по теме гигиены. Команды «Умывайки» (2 «А») и «Чистюльки» (2 «Б») под руководством учителей **Светла-**

ны Викторовны Маловой и **Натальи Алексеевны Плотницкой** выполнили домашнее задание и «презентовали» его зрителям. В ходе состязаний соперники задавали друг другу каверзные вопросы, повторяли правила гигиены, принимали участие в конкурсе рисунков на «чистую» тему, разгадывали викторины. При этом демонстрировали смекалку и отменное внимание, проявляя товарищество и взаимовыручку.

В захватывающей командной борьбе победу одержали «Умывайки». Победители в личном первенстве - по трою из каждого класса - получили грамоты и подарки.

Информационно-аналитический центр

На снимке: Плакат на «чистую» тему рисует команда 2 «Б» класса.

ЦЕЛЬ – ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ

В преддверии 65-летия Великой Победы в войсковой части № 3275 состоялась экскурсия старшеклассников школ № 73 и № 72, организованная шефами - работниками отдела технического контроля (602).

Организатор экскурсии, контролёр отдела **Алексей Владимирович Усынин** отметил значение этого мероприятия:

«Конечно, этим ребятам до службы в армии ещё далеко. Но уже сейчас они с интересом изучают солдатский быт, знают, как они питаются, как проходит служба в карауле и спортивные тренировки. Всё это вызывает у маль-

чишек немалый интерес. Я считаю, что польза от мероприятий, направленных на военно-патриотическое воспитание, несомненна. Ведь молодые люди идут служить в армию морально уже достаточно подготовленными. В будущем, думаю, мы проведём ещё не одну такую экскурсию, тем более что и начальник нашего отдела **Сергей Николаевич Гаврилов** всячески ратует за развитие этого направления шефской работы.

Информационно-аналитический центр

На снимке: Один из моментов экскурсии.



НАЧАЛА ТЕХНИКИ ЛАБОРАТОРНЫХ РАБОТ



В своём фундаментальном труде «Основы химии» Д.И. Менделеев писал: «Призывая к теоретическим химическим занятиям, я убеждён, что зову людей к полезнейшему труду. А для этого необходимо усвоить прежде всего химическую практику...» Химическая практика, как известно, сложилась за тысячелетнюю историю этой науки. Ведь некоторыми простыми приёмами очистки и выделения веществ владели ещё древние египтяне, а операции вроде перегонки считались священным искусством и строго охранялись жрецами.

А как усвоили химическую практику на уроках химии учащиеся 8-х и 9-х классов, они показали на конкурсе «Юный лаборант». В нём участвовали лицеисты и ребята из школы № 72. Все

они увлечены этим предметом. На конкурсе юные химики продемонстрировали, что брать навеску, отмерять объём жидкости, растворять вещества они уже хорошо умеют. На экспресс-экзамене по охране труда они показали знание безопасного поведения в химической лаборатории. Интересных заданий было немало, и участники старались.

Признаюсь, у жюри была нелёгкая задача - очень «плотно» ложиться баллы в итоговой ведомости. Но конкурс есть конкурс, и он выявил победителей. Ими стали лицеисты, восьмиклассники **Евгений Решетов** - 1 место и **Никита Нагаев** - 2 место, и **Виктория Коваленко**, девятиклассница школы № 72, занявшая 3-е место. Молодцы!

Всем большое спасибо, особенно организаторам - учителю химии **Марине Владимировне Александровой** и начальнику смены цеха газопроизводства и газоснабжения (005) **Георгию Андреевичу Цыбину**, отвечающему за шефскую работу в своём подразделении. Мероприятие не только увлекательное, но и очень полезное.

А.В. Бокачук, инженер химической лаборатории ЦЛК

На снимке: Победители конкурса.

Слева направо - Н. Нагаев, Е. Решетов и В. Коваленко.

СОВМЕСТНЫЙ ПРОЕКТ



В честь 65-летия Победы в Великой Отечественной войне мы, учащиеся 7 «Б» класса школы № 64, совместно с шефами из цеха 127 комбината «Электрохимприбор» выпустили стенгазету, куда вошли заметки о наших дедах и прадедах, участвовавших в боях за освобождение Родины.

К работе над этой газетой мы подошли серьёзно. И ребята нашего 7 «Б», и шефы писали очерки о своих близких, прошедших дорогами войны. По вечерам занимались художественным оформлением стенгазеты.

Готовую газету вывесили в холле школы накануне праздника Великой Победы. И школьники, и учителя, и родители проявили к ней живой инте-

рес. Затем стенгазета переключалась на комбинат. И там проект совместного творчества детей и взрослых тоже был высоко оценён. Назову наиболее активных участников работы: это **Алёша Тельминов**, **Данил Холодилов**, **Прохор Масеров**, работники цеха 127 **Светлана Николаевна Жилина**, **Зоя Владимировна Гаврилова**, **Людмила Ивановна Максимова**, **Елена Аркадьевна Ромберг**, **Евгений Михайлович Русаков** и наш учитель русского языка и литературы **Ирина Анатольевна Костина**.

Екатерина Гулюта, ученица 7 «Б» класса школы № 64

На снимке: Фото на память у стенгазеты. Слева направо - С.Н. Жилина, Е. Гулюта и И.А. Костина.

ПЕРВЫЙ ДЕНЬ РОЖДЕНИЯ

Первая улыбка, первое слово, первый шаг ребёнка. И вот уже первый день рождения вашего малыша! От всей души поздравляем вас и ваших деток с этим замечательным событием. Желаем крепкого здоровья, счастья, а самое большое счастье для ребёнка - это дружная семья и любящие заботливые родители.

Совет МОО

ПОЗДРАВЛЯЕМ



Елизарова Арина - 01.05.2009 г. Родители - Елизарова Екатерина Фирзановна, МУ ПЖРП, диспетчер; Елизаров Сергей Александрович, цех 343, слесарь сантехнических систем и оборудования.



Кидьямкин Денис - 07.05.2009 г. Родители - Кидьямкина Анна Владимировна, отдел 062, инженер-эколог II категории; Кидьямкин Андрей Владимирович, ЦЛК, инженер I категории.



Андреев Андрей - 13.05.2009 г. Родители - Андреева Юлия Владимировна, цех 011, кладовщик; Андреев Анатолий Владимирович, цех 343, мастер.



Чурин Даниил - 29.05.2009 г. Родители - Кузнецова Юлия Александровна, цех 009; Чурин Виталий Валерьевич, отдел 037, инженер-технолог.

Р.С. Мы будем рады поздравить вашего малыша, родившегося в июне 2009 года, с первым днём рождения. Звоните нам по телефону: 3-76-04, 7-21-12.

КОМБИНАТ - МОЯ СУДЬБА

В апреле 2010 года отметили серебряный юбилей своей работы на предприятии: **О.Г. Моисенко**, отдел 037, инженер-конструктор II категории; **Т.В. Пальгуева**, производство 112, слесарь механосборочных работ; **О.В. Углинских**, отдел 037, чертёжник; **Р.Ш. Абдрахманова**, отдел 061, техник по хранению спецпродукции I категории; **В.Г. Устьянцев**, производство 435, фрезеровщик; **Т.М. Корепина**, производство 220, оформитель технической документации; **М.Н. Елисеева**, отдел 048, заместитель начальника отдела; **Т.В. Новичкова**, производство 220, кладовщик; **Г.И. Бахланенко**, отдел 601, контролёр; **А.А. Карабагов**, цех 393, энергетик; **И.В. Полякова**, отдел 015, кладовщик; **Н.Л. Сычёва**, отдел 048, секретарь-машинистка; **Л.А. Рудакова**, производство 121, комплектующий; **Г.А. Васнина**, цех 007, заведующая хозяйством; **Т.В. Деревянюк**, отдел 015, техник по хранению спецпродукции I категории; **Г.В. Крылова**, производство 435, кладовщик; **С.В. Павлова**, отдел 601, контролёр; **М.Д. Мухаметшина**, цех 008, машинист насосных установок; **Г.А. Чиркова**, отдел 015, оператор диспетчерской службы; **Н.В. Пулкова**, производство 518, испытатель деталей и приборов; **Н.М. Черных**, отдел 066, инженер-механик; **С.Г. Соболев**, отдел 072, руководитель группы; **Н.В. Гилязова**, производство 121, уборщик производственных помещений; **Т.А. Денисова**, отдел 089, старший кассир; **Г.Д. Простолупова**, цех 393, распределитель работ; **В.В. Новиков**, отдел 067, начальник бюро; **Ю.Р. Григорьев**, производство 219, электромонтёр; **В.В. Носырева**, производство 001, оператор пульта электромагнитной установки; **Е.А. Матвеева**, производство 112, токарь; **С.А. Глебова**, цех 010, лаборант; **М.Г. Лидванова**, производство 435, машинист крана.

С ЮБИЛЕЕМ!

В июне свои юбилейные дни рождения отмечают работники отдела 057 - инженер по сбыту спецпродукции **О.В. Семёнова**, ведущий инженер контрольно-методической группы **А.В. Питиримов**, работники МОП-112 - укладчик-упаковщик **Т.Г. Мальшова**, уборщик производственных помещений **Н.В. Созонова**, ветеран цеха 011 **Л.С. Кашин**, кондуктор грузовых поездов цеха 011 **Ю.Г. Юрченко**, ведущий инженер по патентно-изобретательской работе отдела 037 **Е.Н. Смирнова**, оператор котельной цеха 024 **Н.В. Чукреева**, ветеран отдела 067 **Н.Б. Факова**, слесарь по КИПиА цеха 008 **Е.С. Савинкова**. Дорогие юбиляры! Крепкого вам здоровья, семейного благополучия и личного счастья!

«Вести ФГУП «Комбинат «Электрохимприбор»

Главный редактор: Коренья Татьяна Константиновна
Вёрстка и дизайн: Абдрахманова Лилия Вагизовна
Издатель и учредитель: ФГУП «Комбинат «Электрохимприбор»
Адрес редакции и издателя: 624200, Свердловская обл., г. Лесной, Коммунистический проспект, 6а, тел. 8 (34342) 3-76-04.
Газета зарегистрирована Управлением Федеральной службы по надзору за соблюдением законодательства в сфере массовых коммуникаций и охране культурного наследия по УрФО ПИ №РС 11-0005.
Выходит два раза в месяц.
Газета отпечатана в типографии «Алгрупп», 620075, г. Екатеринбург, ул. Важакова, 74, оф. 134

Использование материалов допускается с разрешения редакции. Распространяется бесплатно. Тираж 5000 экз.
Время подписания в печать: по графику - 12-00 ч. 24.05.2010, фактическое - 12-00 ч. 24.05.2010. Заказ № 176/5