



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»



№16(72) сентябрь 2010

www.ehp-atom.ru

ПРЕДПРИЯТИЕ ГОСКОРПОРАЦИИ «РОСАТОМ»

## ПОЗДРАВЛЯЕМ

### Уважаемые работники и ветераны котельного цеха 024!

От всей души поздравляем вас с 55-летним юбилеем вашего подразделения!

Все эти годы вы снабжаете теплом жилые посёлки и промышленные площадки комбината.

В вашем подразделении работают преданные своему делу люди. Они обеспечивают преемственность и сохранение традиций для каждого нового поколения теплоэнергетиков.

Выражаем благодарность и признательность за вашу неуспокоенность в работе, ответственное отношение к делу.

Желаем вам крепкого здоровья, успеха, счастья и благополучия. Пусть в ваших домах царят мир и тепло, добро и согласие.

**А.В. Новиков,**  
генеральный директор  
ФГУП «Комбинат «Электрохимприбор»

**Ю.В. Иванов,**  
главный энергетик  
ФГУП «Комбинат «Электрохимприбор»

**Б.А. Умрихин,**  
председатель профсоюзной  
организации комбината  
«Электрохимприбор»

## ДАТЫ

### 4 СЕНТЯБРЯ

65 лет назад (1945 г.) в состав ПГУ при СНК СССР передан ГСПИ-11 (ныне Всероссийское объединение «ВНИПИЭТ»), которое стало головной организацией по проектированию объектов создающейся ядерной индустрии страны.

### 8 СЕНТЯБРЯ –

День финансиста. В этот день в 1802 году император Александр I высочайшим манифестом образовал в России Министерство финансов. С тех пор этот день отмечается как профессиональный праздник работников финансовых органов.

### 8 СЕНТЯБРЯ –

Международный день грамотности – один из международных дней, отмечаемых в системе Организации Объединённых Наций.

### 8 СЕНТЯБРЯ –

День воинской славы России – день Бородинского сражения русской армии под командованием М.И. Кутузова, 1812 год.

## ДОРОГА МОЛОДЫМ

# РАСТЁТ ДОСТОЙНАЯ СМЕНА



1 сентября в Профессиональном лицее № 78 им. О.В. Терешкина состоялась торжественная линейка, посвящённая началу нового учебного года. По доброй традиции учащимся лицея были вручены именные стипендии за высокие успехи, достигнутые при прохождении производственного обучения в подразделениях ФГУП «Комбинат «Электрохимприбор» в 2009-2010 учебном году. На этот раз стипендиатами стали: **Ирина Исакова, Денис Третьяков, Сергей Баталов, Евгений Бажутин, Максим Чукреев, Игорь Балобанов, Павел Исаков, Константин Токарев.**

На снимке: Свидетельство стипендиата Ирине Исаковой вручает главный инженер комбината *«Электрохимприбор» Владимир Михайлович Сыченко.*

## ИНТЕРВЬЮ

# ДЕВИЗ: МЫ СЛУЖИМ ВЕЧНОСТИ

10 сентября работники архивных учреждений Среднего Урала отметили День образования государственных архивов в Свердловской области.

В преддверии этой даты на наши вопросы ответила руководитель группы фондов комбината **Людмила Ивановна Феофилова.**

**Расскажите о значении архивной службы для предприятия.**

Работа любого предприятия не обходится без документов, и комбинат «Электрохимприбор» здесь не исключение. Наиболее важные документы, представляющие научное, историческое, социальное, экономическое значение, находятся у нас на длительном архивном хранении. На сегодняшний день это около 100 тысяч секретных и несекретных документов, и на комбинате созданы все условия для их хранения и использования. К слову сказать, в прошлом году для участка несекретной документации группы фондов специально отремонтировали и пероборудовали под архивохранилище здание 127. Туда он и переехал.

**Как формируется «архивное хозяйство» комбината и каковы его задачи?**

В каждом цехе, отделе и производстве есть свои архивы, в них хранятся текущие документы с небольшим сроком хранения. К нам, в группу

фондов комбината, стекается важная технологическая, техническая, инженерная, проектная информация, научно-исследовательские и организационно-распорядительные документы социального характера, срок хранения которых 10 лет и выше.

Спектр работы группы фондов широкий – от комплектования Отраслевого государственного архивного фонда документами, образовавшимися в деятельности комбината и обслуживаемых организаций, обеспечения сохранности этих документов, до выдачи справок.

**Сколько человек со всем этим управляется?**

Пятеро. Это старший инспектор секретного депозитария **Оксана Ивановна Ердякова**, старший инспектор несекретного депозитария **Нина Ивановна Зыбина**, инспекторы несекретного депозитария **Лариса Леонидовна Симанова, Мария Евгеньевна Саоткина**, инспектор-машинистка **Ирина Владимировна Рубцова**. Все прекрасно справляются со своими функциональными обязанностями.

К примеру, ежедневно в группу фондов обращаются люди с просьбами предоставить сведения для подтверждения трудового стажа, начисления пенсии. За год с такими запросами обратилось порядка 210 человек.

**То есть тихая жизнь архиву не грозит?**

Точно не грозит. Напротив, в современной реальности необходимым условием эффективной работы предприятия становятся электронные архивы. И мы активно включились в работу по переводу в электронный вид бумажных архивных документов. Так что специалисты архивного дела ещё и грамотные пользователи в области информационных компьютерных технологий.

**Как реорганизация предприятия коснётся архивной службы?**

Как работали, так и будем работать – жить и развиваться вместе с комбинатом и городом. Архивы – служба, необходимая людям. И девиз государственных архивов Свердловской области: «Мы служим вечности» – отражает суть нашей работы.

Пользуясь предоставленной возможностью, поздравляю со знаменательной датой всех архивистов комбината, кто работал в прошлые годы и кто добросовестно, с творческим подходом работает сейчас. Крепкого всем здоровья, счастья и благополучия.

**О.В. Ядринцева,**  
информационно-аналитический центр

## СОБЫТИЯ

### ОТРАСЛЬ

На Белоярской АЭС в ознаменование 65-летия атомной отрасли России и 30-летия успешной работы уникального энергоблока БН-600 прошёл пленэр «На мольберте – атомная станция» учащихся Детской художественной школы г. Заречного Свердловской области. Двадцать юных художников и преподавателей школы разместились на площадке перед Белоярской АЭС и запечатлели в своих рисунках её производственные корпуса. Свои рисунки они подарят участникам телемоста, который организует ОАО «Концерн Росэнергоатом» в канун Дня работника атомной промышленности с участием руководства предприятий, ветеранов отрасли и молодых атомщиков.

### ГОРОД

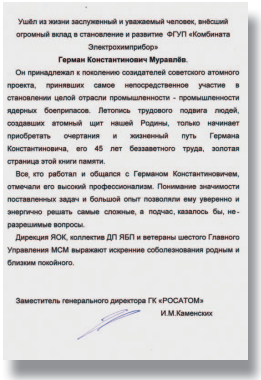
1 сентября во всех образовательных учреждениях города прошли торжественные линейки и классные часы, посвящённые Дню знаний. В ряде школ работники комбината «Электрохимприбор» провели занятия, посвящённые 65-летию атомной отрасли.

### КОМБИНАТ

При подведении итогов хозяйственной деятельности предприятия за июль 2010 года лучшими названы подразделения: 219, 001, 032, 008, 005, 011, 010, 046, 057.

## БУДЕМ ПОМНИТЬ

**31 августа на 81 году ушёл из жизни Герман Константинович Муравлёв – заслуженный работник комбината, возглавлявший предприятие в нелёгкие 1993-1994 годы.**



Ушёл из жизни заслуженный и уважаемый человек, вносящий огромный вклад в становление и развитие ФГУП «Комбинат «Электрохимприбор» Герман Константинович Муравлёв. Он принадлежал к поколению создателей советского атомного проекта, принявших самое непосредственное участие в становлении целой отрасли промышленности – промышленности ядерных боеприпасов. Литописью трудового подвига людей, создавших атомный шаг нашей Родины, теплые воспоминания приобретают «смертные» и земной путь. Герман Константинович, его 45 лет безавантного труда, золотая страница этой книги памяти. Все, что работал и общался с Германом Константиновичем, считали его высшим профессионалом. Понимание значимости поставленных задач и большой опыт позволяли ему уверенно и истречно решать самые сложные, в подчас, казалось бы, неразрешимые вопросы. Дирекция РОК, коллектив ДП ЯБП и ветераны шестого Главного Управления КСМ выражают искреннее соболезнование родным и близким покойного. Заместитель генерального директора ГК «РОСАТОМ» И.М.Каневский

# ПЕРЕХОДИМ НА ЕУСОТ

ФГУП «Комбинат «Электрoхимприбор» переходит на единую унифицированную систему оплаты труда - ЕУСОТ. С 1 апреля на ЕУСОТ уже перешли начальники подразделений, с 1 июля – их заместители. До конца 2010 года зарплату по новой системе будут получать более 3 тыс. человек.

В соответствии с приказом № 129 от 06.07.2010 года с 1 октября 2010 года руководители, специалисты и служащие подразделений комбината переводятся на ЕУСОТ. Для успешного выполнения этой непростой задачи отделом организации труда и заработной платы (086) проводятся рабочие совещания с начальниками и председателями профсоюзных комитетов подразделений. Цель данных совещаний – разъяснение методики отнесения должностей по градам, назначения окладов и интегрированных стимулирующих надбавок работникам подразделения, система формирования заработной платы на конкретных примерах. В ходе работы данных совещаний задаются вопросы. Приведу наиболее часто задаваемые вопросы и ответы на них.

**По новой системе оплаты труда средняя заработная плата без учёта КПЭ будет ниже средней заработной платы на сегодняшний день?**

Первое и самое важное условие при внедрении ЕУСОТ – сохранение среднемесячной заработной платы как минимум в том же размере, что и раньше.

**Ответы на задаваемые вопросы будут освещены в следующих выпусках газеты.**

Новая система просто реформирует фонд оплаты труда. Кроме того, в новой системе по результатам выполнения ключевых показателей эффективности производится выплата годового вознаграждения (бонуса), что является фактором, мотивирующим на результат работы, и ведёт к увеличению размера годовой заработной платы.

**Влияет ли переход на ЕУСОТ на выплату дополнительной материальной поддержки?**

Введение ЕУСОТ не влияет на выплату работникам комбината дополнительной поддержки.

**В действующей системе оплаты труда при замещении специалистом руководителя составляется приказ на замещение с установлением оклада, либо с установлением доплаты к должностному окладу. По новой системе оплаты труда будет ли это возможно?**

В соответствии с разделом 10 Положения по оплате труда руководителей, специалистов и служащих ФГУП «Комбинат «Электрoхимприбор», переведённых на Единую унифицированную систему оплаты труда, утверждённую 29.03.2010 года, доплаты за совмещение должностей производятся по виду оплаты 007, за расширение зон обслуживания, увеличенный объём выполненных работ и за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производятся по виду оплаты 016. При временном исполнении обязанностей по должности отсутствующего работника, замещаемому

работнику может быть выплачена разница между его фактическим окладом и должностным окладом замещаемого работника по виду оплаты 053 с учётом 024, 036 видов оплат. Данные доплаты учитываются при исчислении среднего заработка, на них начисляется районный коэффициент.

**Ю.А. Носарев, начальник ООТЗ**

## ТУРИСТИЧЕСКИЙ СЛЁТ - 2010

ПОД ФЛАГОМ МОЛОДЁЖНОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ КОМБИНАТА «ЭЛЕКТРОХИМПРИБОР»



Едва начинавшийся теплый субботний день 5 сентября приготавлялся стать жарким, и не только благодаря чистому небу и яркому солнцу, но и благодаря тому, что на поляне «Журавлик» с самого утра начали собираться команды подразделений комбината, готовые принять участие в седьмом ежегодном туристическом слёте молодёжной общественной организации. В этом году туристический слёт был посвящён 65-летию атомной отрасли и собрал 24 команды: «Инфинити» (команда Управления комбината), «УЭХК» (г. Новоуральск), «Шестой элемент» (цех 006), «БЭМС» (цех 007), «Водолеи» (цех 008), «Энергия-9» (цех 009), «Десятка» (цех 010), «Чёртова дюжина» (цех 013), «Пилот» (отдел 037), «СВОИ» (отдел 046), «Механизмус» (отдел 065), «Молодёжь.гу» (отдел 079), «Весёлый Роджер» (отдел 083), «Заначка» (отдел 086), «12 кадров» (цех 092), «Ускоритель» (производство 102), «КНТВ» (производство 112), «Высота» (производство 121), «БЕСЬ» (цех 129), «Спец» (производство 219), «Банзай» (производство 220), «Гефест» (цех 393), «Лесной Дозор» (отдел 602), «Школьник» (отдел 900).

Уже в 9 часов утра под развивающимся на ветру флагом МОО команды начали свои представления. (Забегая вперёд, хочется отметить, что на закрывшем турслёт построении председателя молодёжной организации партии «Единая Россия» в г. Лесном Дмитрий Комаров наградил за лучшее представление команду «Пилот» (отдел 037) специальным призом). После окончания знакомства с командами все присутствующие на поляне под бодрящую энергичную музыку размялись и окончательно проснулись в уяе ставшей традиционной утренней зарядке, которую как всегда весело провела Наталья Краснослободцева (086).

И вот начались основные соревновательные испытания: приготовление за 2 часа обеда с обязательным рассказом о нём, разжигание на скорость костра, представление судьям командных станов и, конечно же, королева турслёта – полоса препятствий, которую каждая команда бежала по очереди, определённой жеребьёвкой. Победитель соревнований в итоге должен был определиться по сумме баллов за все эти конкурсы, вместе взятые. Но о результатах поговорим в конце нашего повествования.

Хочется отметить, что впервые на этом турслёте была устроена «Игротека», в которой Наталья Маланина (ТИ МИУ МИФИ) целый день развлекала детей интересными конкурсами, за что выражаем ей огромную благодарность от родителей. Также впервые были проведены соревнования по волейболу, в жарких баталиях которого участвовало 8 команд и победила сборная команда «Рыжик», а лучшим игроком турнира названа Светлана Важенина.

В конкурсе «Чистюля», в котором команды собирали мусор, чтобы поляна осталась чистой после турслёта, победу разделили следующие команды: «Гефест» (цех 393), «Пилот» (отдел 037), УЭХК (г. Новоуральск). Ну и завершили насыщенный день любимые среди болельщиков состязания по перетягиванию каната, в которых в напряжённой по эмоциям и физическим затратам борьбе победу среди мужчин одержала команда «Лесной дозор» (отдел 602), а среди женщин – «КНТВ» (производство 112).

После того как все костры были потушены, все обеды доедены, а все команды добежали до финиша, наступило время торжественного, закрывающего соревнования построения, на котором объявили победителей в различных номинациях и в соревнованиях в целом. Итак, в номинации

«Вилкокруты и ложкочерпатели» за конкурс на лучший туристический обед победила команда «Заначка» (отдел 086). В номинации «Поджигатели» за самое быстрое разжигание костра победили 2 команды: «Водолеи» (цех 008) и «Лесной дозор» (отдел 602), так как они сумели разжечь костёр и пережечь нить, завязанную на определённой высоте, за 3 минуты и 12 секунд. В номинации «Туристическая полоса» за самое безошибочное прохождение спортивной трассы (т.е. за самое меньшее количество штрафных баллов) победила команда «Механизмус» (отдел 065). За самый лучший бивуак приз получила команда «СВОИ» (отдел 046). Приз от генерального директора получила команда «Школьник» (отдел 900).

Места по общим итогам турслёта распределились следующим образом: 2 место – «Высота» (производство 121), 3 место – «Лесной Дозор» (отдел 602) и 1 место – «Весёлый Роджер» (отдел 083). Искренне поздравляем ребят, задавших высокую планку, которую попробуют преодолеть в следующем году остальные команды!!! И хочется всем сказать огромное спасибо за энергию и прекрасное настроение, благодаря которым этот день был прожит так позитивно и весело.

Р.С. Молодёжная общественная организация комбината «Электрoхимприбор» выражает благодарность организации «Молодая Гвардия», ТИ НИУ МИФИ, ФСЦ «Факел», ПК-391 и подразделениям комбината 013, 054, 055, 069, 079, 089, 334, 900, а также всем, кто принял активное участие в организации, судействе и обеспечении турслёта.

**С.Е. Мухлынин, представитель МОО, С.Г. Архиреев, председатель МОО**  
Фото С.Е. Мухлынина и А.А. Барановских



## КОМБИНАТ - МОЯ СУДЬБА

В августе 2010 года отметили серебряный юбилей своей работы на предприятии:

**Л.Л. Симанова**, отдел 099, инспектор; **А.Ю. Фомин**, цех 011, кондуктор грузового поезда; **В.В. Григорьева**, цех 008, аппаратчик очистки сточных вод; **М.Л. Костокович**, цех 011, диспетчер; **М.В. Казанцева**, производство 001, табельщик; **О.Л. Кашина**, цех 013, оператор заправочной станции; **С.А. Ворожцов**, цех 011, машинист тепловоза; **Н.Н. Зарубина**, производство 219, кладовщик инструментального склада; **Л.М. Графкова**, отдел 037, светокопировщик; **В.Г. Шагизьянова**, РСМУ-097, старший мастер; **О.М. Лапин**, производство 219, слесарь-сборщик, разборщик; **О.Г. Зайцев**, производство 220, слесарь-сборщик; **В.Г. Кадочников**, отдел 037, руководитель группы; **А.А. Перминов**, отдел 046, ведущий инженер-электроник; **Е.А. Рубцов**, производство 121, слесарь-сборщик, разборщик; **Н.Д. Бакараева**, отдел 037, инженер-технолог II категории; **Т.Б. Абашина**, цех 343, машинист крана; **Г.М. Хохлова**, отдел 084, машинистка I категории; **Е.В. Мирошкин**, цех 006, заместитель начальника цеха; **Л.Н. Тетерина**, производство 219, кладовщик склада спецпродукции; **В.М. Нестеров**, отдел 046, ведущий инженер-электроник; **Т.А. Буланова**, отдел 042, секретарь руководителя; **Н.Л. Сизов**, отдел 083, ведущий инженер-конструктор; **Р.В. Самарцев**, производство 001, слесарь-вакуумщик.

# ПУЛЬС «РОСАТОМА»



## АКТУАЛЬНО

# ОТ НАСТОРОЖЕННОСТИ К ПОНИМАНИЮ

Они собрались, чтобы поделиться опытом со своими коллегами, которым ещё только предстоит это непростое дело. В результате получились очень интересные и насыщенный разговор, настоящий обмен мнениями о проблемах, с которыми столкнулись топ-менеджеры при введении ЕУСОТ на своих предприятиях, и тех преимуществах, которые несёт с собой новая система оплаты труда.

### В СРЕДНЕМ +10 %

Главное достоинство ЕУСОТ в том, что она устанавливает чёткую связь между вознаграждением и результатами труда, - сказала в своём вступительном слове заместитель генерального директора Госкорпорации «Росатом» по управлению персоналом **Татьяна Коженикова**. - И в целом, мы встретили понимание среди работников предприятий, о чём свидетельствуют данные соцопросов. Теперь наша задача - стандартизировать процесс внедрения ЕУСОТ.

В выступлениях представителей предприятий (как правило, заместителей генеральных директоров, руководителей подразделений по работе с персоналом, а также первых руководителей организаций), при всём разнообразии опыта внедрения новой системы, звучал один общий для всех тезис. Несмотря на первоначальное скептическое отношение к новому способу формирования заработной платы, в целом сотрудники были удовлетворены тем, что получились в итоге. И прежде всего потому, что на большинстве предприятий, где уже внедрена ЕУСОТ, произошло повышение зарплат в среднем на 10 %, что стало возможным только благодаря тщательным предварительным расчётам и планированию бюджета. Широкая информационная поддержка также повлияла на принятие и понимание нововведений.

### ПОДРОСЛА ЗАРПЛАТА, ПОДРОСЛА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ

Предприятия, представители которых поделились своим опытом, очень разные: Машиностроительный завод (МСЗ) в Электростали, Горно-химический комбинат (ГХК) в Железнодорожке, Элек-

## Осенью этого года большая часть предприятий, входящих в Госкорпорацию «Росатом», перейдёт на единую унифицированную систему оплаты труда (ЕУСОТ). В Москве состоялся семинар представителей тех предприятий, которые уже прошли первый этап внедрения этого проекта.

трохимический завод (ПО «ЭКЗ») в Зеленогорске, Уральский электрохимический комбинат (УЭХК) в Новоуральске, Научно-исследовательский институт автоматки (ФГУП «ВНИИА им. Духова») и «Атомэнергoproject» в Москве. Представитель МСЗ рассказал, что средний рост постоянной части заработной платы после внедрения ЕУСОТ составил более 10 %. Изменения структуры заработной платы шло за счёт повышения гарантированной части - в течение 2011 года её планируют довести до 70 % от всего заработка работника. Переменная часть заработка включает в себя интегрированную стимулирующую надбавку (ИСН), которая выплачивается постоянно (при условии, конечно, что работник добросовестно выполняет свои обязанности), премию по итогам работы за год и премию за выполнение особо важных заданий. По мнению представителя МСЗ, внедрение ЕУСОТ позволило в гораздо большей степени увязать зарплату с профессиональными достижениями работника.

Не менее интересные результаты показал опыт внедрения ЕУСОТ и на ГХК. Зарботная плата на комбинате также выросла в среднем на 15 %, при этом производительность труда увеличилась на 19 %. Из почти 8 тыс. сотрудников ни один не уволился после перевода на новую систему начисления заработной платы.

Особенностями осуществления проекта на ЭХЗ стали, по признанию заместителя директора по персоналу **Виктора Верещагина**, сложная структура предприятия и наличие большой социальной сферы, сотрудников которой тоже нужно было переводить на ЕУСОТ. И, разумеется, перед руководством, как и перед их коллегами на других пред-

приятиях, стояла чрезвычайно важная задача: не допустить напряжённости в коллективе, недовольства сотрудников. Рост зарплат позволил избежать этой опасности, хотя, по признанию В. Верещагина, «сначала ожидания были скептическими».

### ПОСТАПНЫЙ ВВОД

С похожими проблемами - настороженным отношением коллектива, сложной структурой предприятия и большой социальной сферой - столкнулось руководство и другого предприятия, Новоуральского УЭХК. Это понятие - в обоих случаях речь идёт о закрытом административно-территориальном образовании, где предприятие «является» на себя всё, включая «социалку». Руководство УЭХК предложило свою схему перехода на ЕУСОТ - сначала заработную плату по новой системе стал получать директор, потом его замы, потом круг был расширен до начальников структурных подразделений, и только недавно к ним присоединился рядовой персонал. Заместитель гендиректора УЭХК по кадровым и социальным вопросам **Юрий Решетников** отметил, что заработная плата выросла в результате в среднем до 9 % и это, по его словам, позволило «смягчить возможные шероховатости». Отдельно в выступлениях Ю. Решетникова прозвучала тема коммуникаций. По его словам, руководство предприятия прилагало большие усилия для создания полноценной информационной кампании: директор и замы постоянно общались с сотрудниками, приходило прямо на рабочие места, тема ЕУСОТ постоянно освещалась в корпоративной прессе. Отдельным коммуникационным инструментом стала раздача всем сотрудникам справок об их старом и новом окладе и

его структуре. Такая открытая позиция руководства стала хорошей профилактической мерой возможного недовольства работников.

Интересный опыт оказался у руководителей ФГУП «ВНИИА им. Духова», в сфере деятельности которого входят научные изыскания, а также экспериментальное и серийное производство. «Отягчающим» обстоятельством стал процесс присоединения к ВНИИА ещё одного научного института, что влекло за собой внутреннюю реорганизацию. Руководство ВНИИА решило сразу несколько задач: работники не должны были потерять в заработной плате (у большинства она оказалась в результате выше, чем прежде), необходимо было сократить выплаты социального характера за счёт повышения окладов и надбавок к ним и «подтянуть» до приемлемой планки зарплаты сотрудников присоединённого института.

Особенностью внедрения ЕУСОТ в ОАО «Атомэнергoproject» руководителем управления по работе с персоналом **Владимир Кузнецов** назвал введение ИСН за выполнение производственных показателей, связанной с интенсивностью реализации проектов и расширением их портфеля, что позволяет вводить дополнительную мотивацию для работников. Топ-менеджеры «АЭП», как, впрочем, и руководители всех пилотных предприятий, где внедрялась ЕУСОТ, провели целую серию переговоров с профсоюзами, убеждая их в перспективности новой системы оплаты труда. По мнению В. Кузнецова, это позволило переломить негативное отношение, которое было поначалу у части коллектива и профсоюзов.

Все выступления представителей пилотных предприятий вызвали большую заинтересованность у тех, кому ещё только предстоит реализовывать этот проект. Участники семинара задавали множество вопросов, в том числе и по таким принципиально важным темам, как перевод на ЕУСОТ сделщиков или внедрение ЕУСОТ для оплаты труда бригады.

**В. Филатова,**  
пресс-служба «Росатома»  
Продолжение темы  
читайте на стр. 4

## НОВОСТИ

### «ЮНИОР-СПОРТ АЭС-2010» НА СМОЛЕНСКОЙ АЭС

В Десногорске состоялось торжественное открытие V Детско-юношеского спортивного фестиваля «Юниор-Спорт АЭС - 2010» на призы ОАО «Концерн Росэнергоатом». В соревнованиях приняли участие 278 юных спортсменов из городов-спутников девяти действующих АЭС России, юниоры из г. Советска, где строится Балтийская АЭС, воспитанники детского дома «Топорково» (Московская область), а также команда Государственного предприятия «Национальная атомная энергогенерирующая компания "Энергоатом" (Украина). На пяти спортивных площадках Десногорска развернулись соревнования по 10 видам спорта: мини-футбол, стритбол, бадминтон, настольный теннис, плавание, лёгкая атлетика, шахматы, дартс, перетягивание каната, весёлые старты. Разыгрывается 30 комплектов медалей в личном зачёте и 11 комплектов кубков в командном зачёте по видам спорта.



### ЕДИНЫЙ ОТРАСЛЕВОЙ СТАНДАРТ ЗАКУПОК ПОЗВОЛИЛ ОАО «СХК» ЭКОНОМИТЬ 127 МИЛЛИОНОВ РУБЛЕЙ

Внедрение Единого отраслевого стандарта закупок позволило ОАО «СХК» сэкономить за 6 месяцев 2010 года 127 млн рублей. В первом полугодии 2010 года ОАО «Сибирский химический комбинат» заключил 1299 договоров на закупку товаров, работ и услуг на сумму 2 млрд 702 млн рублей. При этом в первом квартале по конкурентным процедурам было проведено закупок на сумму 493 млн рублей (или 42 % от общей суммы закупок), у единственного поставщика - на 660 млн рублей (или 58 % от общей суммы закупок). На протяжении полугодия наблюдалась положительная динамика в сторону увеличения закупок, проводимых на конкурентной основе. В результате во втором квартале по конкурентным процедурам проведено закупок на сумму 1 млрд 310 млн рублей (или 85 % от общей суммы закупок), у единственного поставщика - на 238 млн руб. (или 15 % от общей суммы закупок). Как отмечает директор ОАО «СХК» **Владимир Короткевич**, применение конкурентных процедур позволяет экономить финансовые средства комбината. Причём увеличение количества закупок, проводимых на конкурентной основе, даёт прямо пропорциональный положительный результат. Так, если в первом квартале был получен экономический эффект в сумме 25,29 млн рублей, то во втором квартале сумма экономии составила уже 101,67 млн рублей. Таким образом, экономия финансовых средств в первом полугодии составила 127 млн рублей.

## НОВОСТИ

Жители города Певек (Чукотский автономный округ), принимавшие участие в общественных слушаниях по материалам «Оценки воздействия на окружающую среду (ОВОС) деятельности по строительству и эксплуатации ПАТЭС», поддержали строительство плавучей атомной тепловыделяющей станции и выступили за скорейшее её сооружение и размещение в Певеке. ПАТЭС, планируемая в Певеке, станет вторым по счёту плавучей атомной тепловыделяющей станцией не только в России, но и в мире. Пунктом размещения первой, головной ПАТЭС выбран г. Вилочинск Камчатского края. Важный рубеж в комплексе работ по строительству референтного образца станции был

## ЖИТЕЛИ ГОРОДА ПЕВЕК ПОДДЕРЖАЛИ СТРОИТЕЛЬСТВО И РАЗМЕЩЕНИЕ ПЛАВУЧЕЙ АЭС НА ЧУКОТКЕ

подлён 30 июля 2010 года, когда в Санкт-Петербурге состоялся спуск на воду головного плавучего энергоблока «Академик Ломоносов» проекта 20870. Как отметил заместитель генерального директора - директор филиала ОАО «Концерн Росэнергоатом» «Дирекция строящихся ПАТЭС» **Сергей Завьялов**, ПАТЭС будет состоять из плавучего энергоблока (ПЭБ) с дву-

мя реакторными установками типа КЛТ-40С, береговых сооружений для передачи электрической и тепловой энергии во внешние сети и гидротехнических сооружений, обеспечивающих установку ПЭБ. «ПЭБ сооружается промышленным способом на судостроительном заводе, а потом доставляется к месту размещения морским путём, причём в абсолютном готовом виде». По



оценкам администрации Чукотского автономного округа и представителей хозяйствующих субъектов, разработка перспективных золоторудных месторождений региона, вместе с развитием сопутствующей промышленности, приведёт к росту энергопотребления к 2016 году до 750-800 млн кВтч в год.

# УСЛЫШАТЬ ДРУГ ДРУГА

**Учитывая важность проблемы перехода на ЕУСОТ всех предприятий и организаций Росатома, мы просили заместителя генерального директора Госкорпорации «Росатом» по управлению персоналом Татьяну Кожевникову ответить на ряд вопросов.**

**Татьяна Юрьевна, как вы оцениваете итоги семинара?**

Организуя семинар, мы ставили перед собой цель донести до предприятий, которые планируют переходить на ЕУСОТ, опыт тех предприятий, которые уже перешли на новую систему. Поскольку там переход прошёл спокойно и эффективно, мы хотели рассказать об итогах внедрения, снизив тем самым уровень обеспокоенности руководителей.

Семинар проводился исключительно для руководителей высшего уровня – генеральных директоров и их заместителей по персоналу, так сказать, на стратегическом уровне, чтобы не вдаваться в детали, а обсудить концептуально как ход внедрения системы, так и возможность её оптимизации. Формат семинара предусматривал сначала доклады тех, кто перешёл на ЕУСОТ, а потом в группах заслушали предложения, как можно оптимизировать систему и в каком направлении она должна развиваться. Безусловно, поступило очень много интересных предложений, некоторые из них будут немедленно учтены, а для других потребуется дополнительная проработка. Но главное – мы друг друга услышали.

Нам, например, стали понятны основные вопросы, которые волнуют генеральных директоров, поэтому мы будем готовить методические рекомендации для предприятий, поясняя, что необходимо учитывать при переходе на новую систему и как работать по новой системе.

**Татьяна Юрьевна, чем всё-таки было вызвано создание ЕУСОТ?**

Тому было несколько причин. Во-первых, в Федеральном законе № 317, по которому живёт Госкорпорация «Росатом», прямо указано, что госкорпорация обеспечивает единство кадровой политики, включая унифицированные системы социальной защиты и оплаты труда, во всех своих предприятиях и организациях. Поэтому в данном случае мы исходили из требований федерального закона.

Во-вторых, начиная с прошлого года Правительство РФ и Министерство экономического развития выпустили много документов, регламентирующих систему оплаты труда в госкорпорациях. Естественно, все они были учтены при разработке ЕУСОТ.

Есть ещё одна немаловажная причина. Те крупные мировые корпорации, с которыми мы конкурируем на мировом рынке, такие как «Дженерал Электрик», «Сименс», «Тошиба», «Арева», уже имеют единую систему должностных уровней или грейдов в разных странах и в разных бизнес-подразделениях, так называемых бизнес-юнитов. Единство организационных уровней и систем оплаты труда – это та лучшая практика, которая присутствует во всех мировых компаниях, и в данном случае мы просто приводим отрасль к мировым требованиям.

**Что было взято за основу при разработке ЕУСОТ?**

Главный её принцип, и это требование обязательно фигурирует во всех доку-

ментах: чем выше должность человека в госкорпорации или любой другой организации с госучастием, тем больше должна быть доля переменной оплаты труда, которую можно завязать на конкретный результат. То есть главная идеология всех систем оплаты заключается в желании сделать оплату труда фактором, мотивирующим на повышение результатов и эффективности работы. Поэтому обязательно должна быть некая переменная часть, причём, чем выше должность специалиста, тем большую долю она составляет.

Естественно, у работников рядового уровня переменная часть должна быть минимальной, потому что их главная задача – выполнять требования должностной инструкции и стандарты, которые предписывает им компания-работодатель.

**Внедрение ЕУСОТ началось с пилотных предприятий. Когда завершится полностью переход отрасли на новую систему оплаты труда?**

В прошлом году на ЕУСОТ перешли все управляющие компании Росатома, это центры финансовой ответственности второго уровня.

Что касается производственных предприятий, то пилотными площадками выступили Горно-химический комбинат и Электрохимический завод, два предприятия, находящиеся в Красноярском крае. Их подготовка к переводу началась ещё в мае 2009 года, и до конца года шла проработка вхождения системы в производство. То, что ЕУСОТ может работать для офисных работников и управленцев, не вызывало сомнения, а вот учесть все различия и особенности, которые существуют в рамках одного большого предприятия, – это большая проблема. Поэтому когда ГХК и ЭХЗ успешно перешли на ЕУСОТ, началось массовое внедрение на всех крупных предприятиях отрасли, и до конца текущего года мы должны перевести на новую систему оплаты труда более 220 тыс. человек. В течение следующего года планируется перевод на ЕУСОТ всех остальных работников отрасли, за исключением небольших сервисных подразделений и дочерних предприятий, например, цехов питания или транспортных цехов.

**Какие-нибудь «подводные камни» были выявлены на пилотных проектах? Как вы оцениваете их итоги?**

Итоги мы оцениваем положительно. Самое главное, что при переходе на новую систему оплаты труда ни у одного работника пилотных предприятий не снизился совокупный доход, а для большинства из них произошёл его рост.

Конечно, новая система не генерирует фонд оплаты труда, она его лишь реформирует. Поэтому если у предприятия были деньги на индексацию на 10-12%, оно её осуществило. Если же на предприятии по причине экономических результатов или по каким-то иным причинам нет возможности увеличения фонда оплаты труда, оно переходит на ЕУСОТ в рамках существующего

фонда оплаты труда, без увеличения дохода работников.

В обоих случаях весьма существенно, что персонал предприятия получает более прозрачную и более понятную систему оплаты труда. В старых системах, как правило, было много разных видов надбавок, премий, доплат, стимулирующих выплат, в некоторых организациях их число доходило до 20-30. То есть человек получал расчётный листок, и в нём было несколько десятков строчек по несколько рублей: доплата, выплата и премия. Сейчас у работников в расчётном листке 5-6 строчек, то есть ему гораздо понятней, за что он получает деньги.

Основные сложности и вызовы, которые возникли при переходе на новую систему, заключались в необходимости учесть всё разнообразие производственных процессов, которое существует в отрасли, ведь в ней есть и шахтёры, добывающие уран в Приаргунском объединении, и учёные, работающие в научных центрах и исследовательских институтах. Как все виды деятельности, производственной и научной, включить в единую систему? Это было очень сложно, потому что при попытке учесть все специфики автоматически следовал отказ от унифицированности системы. Но, как я считаю, нам удалось найти единое решение для всех видов предприятий отрасли.

**Не секрет, что основная боязнь при внедрении ЕУСОТ это то, что человек будет получать меньше. На пилотных предприятиях этого удалось избежать. То же самое будет и на остальных предприятиях?**

Конечно. Это главный принцип. Когда формируется новая сетка окладов по должностным уровням, то берётся текущая сетка оплаты труда и в ручном режиме по каждому работнику проверяется, чтобы при переходе в новую систему его заработная плата осталась, как минимум, на прежнем уровне.

**Не возникнет ли субъективизма при определении размера интегрированной стимулирующей надбавки (ИСН) работника?**

Начнём с того, что по стандартному положению по оплате труда размер стимулирующей надбавки определяет экспертный комитет, состоящий из группы руководящих работников предприятия. Он, собственно, определяет профессиональный статус работника, к которому привязана интегрированная стимулирующая надбавка. Этот процесс контролируют также и служба управления персоналом, и вышестоящие руководители, и, как правило, представители профсоюза, поэтому ни о каком волюнтаризме речи быть не может.

Период гармонизации, то есть время перехода от старой системы к новой, до того момента, когда она станет полностью правильной, может занять не один год. Поэтому сейчас зачастую ИСН назначается не в зависимости от профессионального статуса, а исходя из принципа снижения дохода работника, то есть пока ИСН является неким буфером. Таким образом, на первичный короткий период,



который, скорее всего, закончится с концом бюджетного года, интегрированная стимулирующая надбавка не играет ту роль, которую призвана играть.

В следующем году, когда будет утверждён новый бюджет и люди получат больше свободы в принятии решений, ИСН будет связана как с оценкой деятельности человека за прошедший период, так и с его профессиональным опытом, квалификацией и позиционированием в коллективе.

**Не повлечёт ли переход на ЕУСОТ рост затрат, связанных с бухгалтерскими расчётами?**

Нет. Наоборот, будет сокращение рутинной работы. До недавнего времени отделы труда и заработной платы и бухгалтерия каждый месяц по сложным формулам рассчитывали размер различных премий и надбавок каждого работника. Так, на одном из предприятий, которое я недавно посетила, в подразделении из 100 человек трудятся два работника ОТИЗ. Сложившаяся там система премирования настолько сложна, что эти два человека в течение целого месяца рассчитывают премии для 100 человек. В то же время, при современном подходе к организации труда и информатизации, считается, что один работник ОТИЗ может обеспечить расчёт вознаграждения тысячи сотрудников. То есть их производительность труда в 10 раз ниже, чем должна быть. Переход на новую систему объединяет все эти надбавки и выплаты, переводит все это в ИСН, которая для большинства работников устанавливается на год и в течение года практически не меняется. Те вариации, которые будут происходить, как правило, незначительные и займут намного меньше времени у работников административных служб.

Унификация системы оплаты труда позволяет компьютеризировать все расчётные процессы на базе единого программного обеспечения и в случае необходимости использовать общий центр обслуживания для расчёта заработной платы. Сегодня отрасль в целом и её основные предприятия движутся к тому, чтобы передавать стандартные рутинные функции, в том числе и бухгалтерские, в общий центр обслуживания. И переход к единой системе оплаты труда – это один из шагов, который облегчает подобный аутсорсинг.

**Вы упомянули участие членов профсоюза в экспертных комиссиях. А как вообще профсоюз относится к внедрению ЕУСОТ?**

На мой взгляд, за последний год отношение профсоюзной организации к новой системе оплаты труда в значительной степени улучшилось. Изначально у большинства работников система вызвала много вопросов. Но постоянные коммуникации с проф-

союзом в течение прошедшего года привели к тому, что в настоящий момент никаких вопросов к системе не существует: все идеологические и принципиальные вопросы решены и профсоюзам полностью приняты. На каждой отраслевой комиссии, которая проходит примерно раз в два месяца, мы докладываем о ходе работ по внедрению ЕУСОТ и, как правило, фиксируем в протоколах отраслевой комиссии, что никаких социальных сложностей или социальных волнений данная система не вызывает. На последней отраслевой комиссии, которая состоялась 24 июня, ещё раз было подтверждено, что внедрение системы идёт по плану, и никаких сложностей нет.

**На этой же комиссии поднимался вопрос о проведении независимой аудиторской проверке ЕУСОТ. Она была проведена?**

Да. Аудит системы оплаты труда «Росатома» провела такая известная компания, как Ernst&Young. Её специалисты в процессе аудита провели сравнение ЕУСОТ с данными по системам оплаты труда в крупных международных и российских промышленных холдингах и организациях энергетической отрасли. В результате консультанты пришли к выводу, что в целом система оплаты труда Госкорпорации соответствует требованиям российского трудового законодательства, а также применимой рыночной практике.

В частности, в экспертном заключении Ernst&Young сказано: «ЕУСОТ обеспечивает зависимость уровня оплаты труда от сложности выполняемой работы и степени ответственности на должности, занимаемой работником, через систему оценки и градации должностей. Объективность результатов оценки должностей и присвоения грейдов обеспечивает постоянно действующая экспертная комиссия по оценке должностей, состоящая из ключевых работников бизнес-направлений и функций по направлениям деятельности подведомственных организаций Госкорпорации.

Новая система оплаты труда направлена на стимулирование повышения профессиональной квалификации работников путём применения модели профессиональных статусов и установления интегрированной стимулирующей надбавки работникам. При этом присвоение профессионального статуса осуществляется в рамках специально созданной комиссии, что отвечает принципам прозрачности и объективности.

Система годового премирования работников на основе достижения КПЭ позволяет мотивировать работников к повышению эффективности деятельности в соответствии со стратегией и планами развития Госкорпорации. Предусмотренный системой механизм установления КПЭ через индивидуальные карты КПЭ работников позволяет устанавливать чёткую связь между размером премии и достигнутыми результатами.

Система премирования работников Госкорпорации также предусматривает премирование отдельных работников за особые достижения.

По результатам проведённого аудита можно сделать вывод о стремлении Госкорпорации к применению передовых методов организации оплаты и мотивации труда работников и управлению вознаграждением персонала в соответствии с международными стандартами в данной области.

Так что сомнений в правильности выбранного пути у нас нет.

**Соб. корр. пресс-службы «Росатома»**

# 65 ЛЕТ АТОМНОЙ ОТРАСЛИ

## ТЕПЛО В НАДЁЖНЫХ РУКАХ

ЮБИЛЕЙ



С 26 августа 1955 года началась летопись котельного цеха. Первым начальником был назначен **Ф.К. Киселёв**. К августу 1955 года уже были построены здания котельной, топливоподачи, разгрузарай и башня золоудаления. В здании топливоподачи было установлено всё оборудование, а в здании Центральной котельной (участок № 1) – оборудование химводоподготовки, бойлерной и два котла ТП-20 со вспомогательным оборудованием. В этот предпрудный период теплоснабжение осуществлялось от паровоза, установленного у башни золоудаления.

6 марта 1956 года был зажжён первый факел в топке котла № 2. Смена состояла из семи человек: начальник смены **А.А. Благоевский**, кочегар **М.М. Решетников**, водосмотр **Т.Я. Красоткина (Бобина)**, дежурный слесарь **В.К. Макаров**, электрик **П.Н. Вепрев**, зольщик **Ю.А. Нечавев**, моторист питательных насосов **Ф. Хургалова**. Котёл остановили в июне, так как некуда было девать пар. К отопительному сезону того же года закончился строительство тепловых сетей в посёлке Горном, и котельная вновь была запущена в сентябре 1956 года.

Трудными, требующими огромной выдержки и терпения для персонала были первые годы работы цеха. Первая зима 1955 года стала для людей испытанием по всем параметрам, в том числе и на морозостойкость, так как температура воздуха внутри строящейся котельной почти не отличалась от уличной. Замерзали импульсные трубки приборов. Люди работали в телогрейках, полушубках и валенках. Бывали дни, когда для предотвращения остановки котлов на подачу угля выводился весь персонал цеха – в смены, круглосуточно, независимо от квалификации и должности, так как помочь могли только лом и кувалда.

Одними из первых работников цеха были **Г.С. Дрябин**, **М.С. Баранов**, **А.Д. Кражевских**, **А.И. Ерошов**, **И.И. Белокопья**, **А.А. Денисов**, **Г.И. Семичева**, **А.Ф. Бакалов**, **П.В. Коптелов**, **Л.А. Миронов**, **А.Г. Верёвочкина**, **Н.Т. Дудоров**, **А.М. Меланченко**, **Л.В. Чукарев**, **В.Ф. Щелачногов**, **Е.Н. Поплавский**, **В.С. Стрельникова**, **В.С. Попов**, **Ф.А. Почуева**, **Н.П. Никулёнок**, **Н.П. Ерошова**.

С 1 ноября 1958 года начальником цеха 024 назначен **Л.Н. Валдайских**, который возглавлял цех до 1976 года. Это были годы становления коллектива, освоения оборудования, приведения в порядок всего хозяйства, только что принятого от строителей.

В 1957 году цеху передана котельная база ОРСа с тремя котлами ДКВР-

4/13, которая до 1969 года также работала на угле. Подача его была ручной – погрузка на вагонетки, выгрузка на пол у котла и заброска лопатой в топку. Трудностей было много, жара в котельной стояла неимоверная, пыль, грязь, всё вокруг было чёрным и закопчённым. Рабочие были настоящими кочегарами, только глаза и зубы светились.

С приходом природного газа в город начинается новая эра в развитии цеха. Котлы постепенно переводятся на сжигание газа, и персонал котельных избавляется от тяжёлого ручного труда.

В 1976 году начальником цеха назначен **Е.Е. Фомин**. Прекрасный руководитель, знающий и умеющий организовать работу, требовательный, справедливый, понимающий человек, – так отзывались о нём люди, проработавшие с ним много лет.

В этот период, наряду с выполнением плановых мероприятий, руками самих рабочих, частично в своё личное время, выполнено много работ по улучшению условий труда: построен «красный уголок», реконструированы механическая мастерская, инструментальная кладовая, мужские бытовки, компрессорная станция на IV площадке, построены женские раздевалки, новое баллонное хозяйство, новое помещение для электротехнического персонала, лаборатория КИПиА, кабинет для поверителей, новое помещение гаража, склад ГСМ, для оздоровления и отдыха работников – прекрасная сауна с бассейном.

В 1981 году сдаётся в эксплуатацию котельная в первом отделении совхоза «Таёжный», и передаётся на баланс цеха 024. Организуется участок № 3. Первым начальником участка назначен **Ю.П. Скакунов**. Коллектив этого участка небольшой, но очень дружный, в настоящее время его возглавляет **Н.Н. Грачёва**. Не один десяток лет в нём трудятся **В.Г. Спицын**, **В.П. Фёдоров**, **О.А. Коротков**, **Л.А. Шабунина**, **Л.Н. Корендасева**, **Г.Е. Княжева**, **Г.В. Кондратенко**, **Г.П. Кобина**, **Т.Я. Плешкова**, семейная пара **И.В. Сивков** и **Л.Б. Сивкова**. Боль-

шой вклад в работу котельной вносят **С.В. Французов**, **С.В. Михненко**, **И.В. Вьюгов**, **О.В. Семашко**, а также молодые работники **А.В. Соколов**, **А.В. Кадочников**, **Д.А. Солодовников**, **В.А. Данилин**, **В.А. Вшивцев**, **С.В. Игумнов**, **О.П. Еловиков**, **Е.А. Богомолов**, **Д.В. Лобашев**.

В 1990 году начальником цеха 024 назначен **А.Л. Шушпанов**, ранее работавший начальником смены, а затем заместителем начальника цеха. В 1994 году Александр Леонидович перешёл в Отдел главного энергетика (067). В настоящее время он занимает должность заместителя главного энергетика. Сейчас на должности заместителя начальника цеха 024 трудится его сын **Д.А. Шушпанов**. С 1994 по 1998 год цех снова возглавлял **Е.Е. Фомин**.

В 1999 году в цехе началась большая работа по замене изношенного оборудования. В течение трёх лет были заменены кирпичная кладка котлов ТП-20 на участке № 1, ряд бойлерных установок, реконструированы трубопроводы этого участка, была введена в эксплуатацию первая очередь АСУТП. В рамках целевой программы комбина на переходу на собственные источники теплоснабжения в 2000 году началась работа по реконструкции котельной на 100-м пикете (участок № 2). Там полностью был заменён блок бойлерных установок, проведён монтаж и сдана в эксплуатацию теплотель от котельной 100-го до I промплощадки.

В 2003 году завершены работы по наладке и вводу в эксплуатацию новой котельной с четырьмя котлами ДЕ-16. В настоящее время участок № 2 цеха 024 обеспечивает теплом промышленные площадки комбината «Электрохимприбор». Большой вклад в это нелёгкое дело вносят начальники участка **А.И. Щербинин**, начальники смены **В.М. Чуваков**, **И.В. Еремеев**, **А.В. Житяев**, **Д.В. Матвеев**, **Ю.П. Скакунов**, операторы **В.И. Лобашев**, **В.В. Вылегжанин**, **А.И. Жарков**, **Н.В. Чукарева**, **В.В. Еловиков**, **С.В. Серёгин**, **Е.В. Ушаков**, **М.В. Шабуров**, **Е.Л. Другов**, **И.Ю. Шадрин**, **А.В. Вершинин**, **С.В. Серёгин**, **А.В. Кальниц-**

**кий**, аппаратчищи химводочистки **Г.В. Ваганова**, **Н.Ф. Юртаева**, **И.В. Миринская**, **Н.А. Боровикова**, мастер **В.Б. Колотов**, слесари-ремонтники **Б.А. Горский**, **Е.О. Дайбов**, **В.В. Пономарёв**, **А.А. Казаков**, **А.О. Комаров**, слесари по КИПиА **А.А. Чукарев**, **Н.В. Кулиш**, **А.Г. Носарев**, электромонтёры **А.Г. Зайцев**, **В.М. Рагозин**, **Ю.Е. Кабаков**, уборщик производственных помещений **В.В. Мансурова**.

В 2008 году в Центральной котельной была произведена замена металлической трубы на новую. Сейчас ведутся работы по демонтажу старой кирпичной трубы.

Силами наших работников, а именно: энергетика цеха **И.М. Меретякова**, мастеров **Я.Я. Кукушкина**, **В.В. Михненко**, слесарей по КИПиА **С.В. Паримчука**, **О.М. Фёдорова** – была проведена большая работа по установке современных приборов учёта тепловой энергии, что позволяет более качественно вести учёт. Это обусловлено тем, что цены на энергоносители существенно возросли, и каждый старается считать свою копейку. За последние годы цех почти полностью компьютеризирован. В лаборатории КИПиА установлен современный промышленный компьютер, куда стекается вся информация и где ведётся её обработка.

Коллектив цеха успешно выполняет поставленные перед ним задачи. В котельной IV площадки трудится много замечательных, добросовестных людей. Это начальник участка **В.В. Семенов**, механик **А.А. Серебряков**, мастер **В.И. Воротилин**, начальники смен **Б.А. Хухлыгин**, **Е.В. Гвоздев**, **А.В. Мешков**, **Д.Н. Киселёв**, операторы **Б.В. Мансуров**, **Э.Е. Руденков**, **В.П. Кальницкий**, **К.В. Лобашев**, **О.А. Рябков**, **И.М. Гислицин**, слесари-ремонтники **В.Ф. Тисс**, **С.И. Митин**, **И.В. Одношнюк**, **А.Л. Коротаев**, **В.И. Соколов**, **П.В. Бакалов**, **М.М. Ибраев**, **Б.В. Алабушев**, **В.А. Манушков**, токарь **С.В. Перевазов**, слесари по КИПиА **С.Г. Исарева**, **Н.П. Сидорова**, **А.В. Скобенко**, **В.В. Серебрянский**, электромонтёры **Р.М. Тимиров**, **В.В. Казымов**,



**В.В. Марамзин**, **С.В. Круподерщиков**, **О.Ю. Соловьев**, аппаратчищи химводочистки **О.К. Позднякова**, **Н.А. Боровикова**, **О.Ю. Познековская**, машинисты компрессорных установок **М.Б. Костромина**, **А.М. Важенина**, **А.И. Кузнецова**, экономист цеха **О.В. Прокофьева**, нормировщик **С.В. Григорьева**, инженер-технолог **Т.В. Фошкина**, секретарь **Н.В. Смелова**, табельщик **Л.И. Жаркова**, заведующая складом **В.Р. Гизатулина**. Чистоту и порядок в помещениях поддерживают уборщицы производственных помещений **С.П. Полякова**, **Е.В. Лисовец**, **Н.Е. Романова**.

Несмотря на трудности, коллектив со своей задачей бесперебойного снабжения потребителей теплом и скаптом воздухом успешно справляется.

От имени администрации и профсоюзного комитета подразделения душевно поздравляем ветеранов и работников котельного цеха 024. Желаем всем крепкого здоровья, успехов в нашем общем деле, терпения, целеустремлённости, ведь без квалифицированных кадров ни одно оборудование работать не будет.

**А.И. Баньщиков**,  
начальник цеха 024  
**Н.П. Сидорова**,  
председатель профсоюзного  
комитета цеха 024

На снимках: Начальник цеха 024 **А.И. Баньщиков**; оператор котельной **В.П. Кальницкий** (слева) и слесарь **КИПиА В.А. Данилин** проводят настройку приборов парового котла; аппаратчищи химводочистки **Н.А. Боровикова** проводит анализ качества котловой воды; слесарь **КИПиА Н.П. Сидорова** проводит обработку результатов измерений на промышленном компьютере.



# КОМБИНАТ – ЕГО СУДЬБА

С 1960 года судьба Валерия Владимировича Еселева неразрывно связана с комбинатом «Электрохимприбор».



Свою работу на предприятии Валерий Владимирович начал в УПП. Затем трудился в 001 цехе. Окончив вечернее отделение МИФИ-3, работал в СКБ – инженером-конструктором, старшим инженером-конструктором, руководителем группы. В 1984 году его пригласили в электротехническое производство (ЭТП-102), где он стал старшим мастером – заместителем начальника цеха по АСУ, затем начальником конструкторско-технологического бюро. В 2000 году Валерию Владимировичу поручили возглавить конструкторско-технологический отдел ЭТП-102. Накопленный на тот момент жизненный опыт стал ему хорошим подспорьем в этом ответственном деле.

Рассказывает начальник ЭТП-102 **Игорь Валерьевич Прытков:**

По сути, наше электротехническое производство начинается с конструкторско-технологического отдела – его инженеры-технологи, конструкторы и инженеры-химики осуществляют подготовительный этап запуска продукции. За последние годы нашим производством освоены новые для комбината виды продукции, для этого разработаны и внедрены новые технологические процессы изготовления и испытаний изделий. И всё – при непосредственном участии Валерия Владимировича Еселева. Руководимый им коллектив успешно и точно в срок справляется со всеми поставленными задачами. При этом занимается техническим перевооружением производства, поиском нового оборудования, внедрением и поиском новых технологий, таких как пайка тонкостенных свинцовых оболочек, изготовление печатных плат методом поверхностного монтажа, лазерная и аргодуговая сварка.

Вот что говорят о Валерии Владимировиче наши коллеги:

– Валерий Владимирович – грамотный специалист и умелый руко-

водитель, способный решать технические и организационные вопросы любой сложности.

– Умеет работать с людьми, требовательный и объективный руководитель. Проявляет поистине отеческую заботу, особенно к молодежи. Выражается это во внимательном отношении к новичку, его профессиональному формированию. На оперативках от него частенько можно услышать: «Это дело поручите молодым».

Вообще воспитанию молодого поколения Валерий Владимирович уделяет большое внимание. Сам организует кружок юного техника, и на протяжении многих лет в этом кружке мальчишки и девочки под его руководством занимались техническим творчеством. Дело это живёт по сей день. Эрудированный, технически грамотный специалист, он создаёт условия и для совершенствования профессиональных знаний работников производства, комбината. К примеру, организовал и провёл учёбу рабочих по электротехнике. На протяжении многих лет преподаёт на курсах повышения квалификации в Учебном центре комбината. Долгое время являлся постоянным членом экзаменационной комиссии в ПЛ-78.

– И в общественной жизни коллектива Валерий Владимирович играет заметную роль. Сам большой любитель шахмат, имеет I спортивный разряд, член сборной города по шахматам, неоднократный призёр региональных соревнований, он и на производстве организовывал шахматные турниры. Устраивал соревнования по настольному теннису.

За высокие достижения в работе, спорте и общественной жизни коллектива Валерий Владимирович неоднократно награждался благодарностями руководства, денежными премиями, грамотами. К 60-летию города и комбината он отмечен грамотой председателя правительства Свердловской области. Имеет звания «Ветеран труда», «Ветеран атомной энергетики и промышленности».

6 сентября исполнилось 50 лет трудовой деятельности Валерия Владимировича Еселева. Поздравили юбиляра коллеги родного производства, работники других подразделений. И референс в тот день звучали слова «судьба» и «комбинат».

**По поручению коллег**  
**А.П. Шлыков,**  
**заместитель начальника ЭТП-102,**  
**Н.В. Егорова,**  
**председатель профсоюзного комитета подразделения.**

На снимке: В.В. Еселев

# ВМЕСТЕ ВЕСЕЛО ИГРАТЬ

Возрождая традиции дворового спорта в городе, Лесное местное отделение «Молодой гвардии Единой России» провело Первый городской турнир по дворовой игре «Квадрат», в котором приняли участие и работники комбината «Электрохимприбор».

На спортплощадке школы № 74 по свистку главного арбитра соревнований **Валерия Ивановича Снегирёва**, директора Детской спортивной школы олимпийского резерва «Факел», 16 игроков в возрасте от 10 до 30 лет с азартом начали игру.

В игре «Квадрат», как и в природе, действуют законы о естественном отборе: выживает сильнейший. Поле делится на 4 части, каждый из 4-х участников занимает свою четверть. Задача – выбить мяч на территорию противника.

К слову сказать, традиционный игровой квадрат имеет сторону 8 метров. Но организаторы турнира усложнили задачу, сделав площадку в 2 раза меньше. В результате участники не имели права даже на малейшую ошибку. За полчаса честной борьбы игроки показали мастерское владение мячом и чудеса акробатики. И хотя каждый играл сам за себя, выбывавшие с азартом болели за продолжавших борьбу футболистов.

По итогам соревнования главный приз – отличный профессиональный футбольный мяч достался **Андрею Овчинникову** (009). Второе место и любительский футбольный мяч завоевал **Анатолий Петров** (036). А третье место и защитные футбольные штичи получил **Юрий Грачёв** (009). Все без исключения участники турнира отме-

тили честное и профессиональное судейство главного арбитра.

В заключение турнира заместитель главы администрации по вопросам образования, культуры и спорта **Сергей Алексеевич Расков** сказал:

– Дворовые игры воспитывают социальность, умение играть сообща, держаться вместе. Такие игры должны возрождаться в нашей жизни.

Его поддержал заместитель главы Городского округа «Город Лесной» **Александр Александрович Гордилов:**

– Важная особенность дворовой игры – в неё играют и взрослые, и дети. Это очень важный воспитательный момент. Лучше, если на дворовые игры – квадрат, волейбол, горелки, лапту будут приходить семьями.

Благодарю молодоговардейцев **Екатерину Малашенко, Евгения Майкова, Михаила Соломина и Алексея Степанова** за помощь в организации состоявшегося матча.

А совсем скоро в нашем городе состоится турнир теперь уже по мини-футболу. **Желающим в нём участвовать просьба звонить по телефону 89221129352.**

**Д.В. Родькин,**  
**методист Учебного центра комбината**

На снимке: Момент игры.



## С ЮБИЛЕЕМ!

В сентябре юбилейные дни рождения отмечают кладовщик отдела 038 **Людмила Александровна Шевченко**, огнеупорщик цеха 024 **Александр Викторович Шабуров**, дозиметрист отдела 048 **Сергей Александрович Нефёдов**, работники отдела 900 – повар **Валентина Алексеевна Васёва**, подсобный рабочий **Сергей Борисович Названов**, слесарь АРВ цеха 008 **Виктор Иванович Лаптев**, работники МОП-112 – токарь **Владимир Александрович Третьяков**, наладчик станков с ПУ **Леонид Николаевич Шешуков**, инженер по подготовке производства **Галина Алексеевна Москвина**, ветеран отдела 037 **Виктор Александрович Марков**. С юбилеем вас, дорогие коллеги, здоровья, счастья и удачи!

## КОНКУРС

Совет молодых специалистов совместно с Молодёжной общественной организацией комбината «Электрохимприбор» при поддержке администрации и профсоюзной организации предприятия проводят конкурс фотографического мастерства «Мгновения». Участвуя в фотоконкурсе, Вы сможете продемонстрировать свой творческий потенциал, получить рекомендации профессионалов, а также призы и подарки.

На сей раз фотоконкурс «Мгновения» претерпел несколько изменений. Есть всего одна тема – «А летом было...», а участникам предлагается попробовать свои силы в таких жанрах, как портрет, пейзаж, репортаж, уличная фотография, макрофотография, ночная фотография и коллаж. Работы принимаются с 13 сентября по 1 октября 2010 года. Остальная информация – в положении о фотоконкурсе «Мгновения» (исх. 53-20/23 от 04.08.2010 года).

**Справки по телефону:**  
7-26-20 (**Александр Смирнов**),  
7-28-37 (**Виталий Кабашов**),  
3-91-83 (**Семён Архиреев**).

# ПЕРВЫЙ ДЕНЬ РОЖДЕНИЯ

Уважаемые родители! Вот и наступил самый важный день рождения в году – первый день рождения вашего малыша. От души поздравляем вас с этим знаменательным событием! Пусть радуют вас детки своими успехами, улыбками, будьте здоровы и счастливы!

**Совет МОО**

## ПОЗДРАВЛЯЕМ



**Комарова Диана** – 06.08.2009 г. Родители – Комарова Любовь Владимировна, ИП Томилова, продавец; Комаров Евгений Юрьевич, отдел 071, оператор механизированных и автоматизированных складов.



**Хлупина Наталья** – 12.08.2009 г. Родители – Малова Ирина Сергеевна, магазин «Колос», заместитель директора; Хлупин Иван Евгеньевич, цех 030, фрезеровщик.



**Чурина Маргарита** – 05.09.2009 г. Родители – Чурина Ольга Александровна, д/с № 15, младший воспитатель; Чурин Сергей Валерьевич, производство 220, слесарь-доводчик.

**PS. Мы будем рады поздравить вашего малыша, родившегося в сентябре 2009 года, с первым Днём рождения. Звоните нам по телефону: 3-76-04, 7-21-12.**

«Вести ФГУП «Комбинат «Электрохимприбор»

**Главный редактор:**  
Коренья Татьяна Константиновна  
**Верстка и дизайн:**  
Абдурахманова Лилия Валгизовна  
**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 №ФС 11-0005.  
Выходит два раза в месяц.  
Газета печатается в типографии «АТГрупп», 620075, г. Екатеринбург, ул. Бажова, 74, оф. 134

Использование материалов допускается с разрешения редакции. Распространяется бесплатно. Тираж 5000 экз. Время подписания в печать: по графику – 12-00 ч. 08.09.2010, фактическое – 12-00 ч. 08.09.2010. Заказ № 348/5

## ОБЪЯВЛЕНИЕ

2 октября исполняется 45 лет со дня образования Профессионального лицея № 78 им. О.В. Терёшкина.

### Уважаемые выпускники разных лет!

Приглашаем вас 24 сентября в 17:00 на День открытых дверей. Вы сможете посетить выставку фотодокументов «Остановись, мгновение!» и совершить экскурсию в музей лицея.

Уважаемые выпускники, в ваших силах пополнить музейный фонд лицея – принесите ваши фото и награжденные материалы (можно скерокопии), сохранившиеся атрибуты училищной формы, значки, медали, и они украсят экспозицию музея.

**Справки по телефонам:** 3-12-12, 3-67-82, 6-13-42, 3-71-98.

**Администрация ПЛ-78**