



№ 03 (21)
Март,
2016

ЗА ОГНЕУПОРЫ

Газета Богдановичского ОАО «Огнеупоры»

Гордимся традициями. Уверенно строим будущее!

**Читайте
в номере:**

И снова -
трудные вопросы

Электронная
проходная

Есть такая
служба: ЦЗЛ

Праздники
и спорт

За успешное выполнение
заданий 10-й пятилетки
4 марта 1981 года
Указом Президиума
Верховного Совета СССР
Богдановичский
огнеупорный завод
награжден орденом
Трудового Красного Знамени.



О зарплате, стоянке и других наболевших вопросах

Диалоги



В феврале и марте прошли встречи генерального директора ОАО «Огнеупоры» А.В. ЮРКОВА с представителями цехов и подразделений. Сотрудники предприятия задавали волнующие их вопросы и получали ответы. Наиболее частыми были вопросы об уровне заработной платы, о профилактике, о новой пропускной системе. Публикуем здесь ответы генерального директора на некоторые из вопросов, заданных на встречах в прессо-формовочном и помольно-обжиговом цехах.

Вопрос:

- Когда у нас зарплата начнет подниматься? У всех кредиты наabrаны, квартплата растет.

И почему зимой меньше ночных смен было? Теряем в зарплате.

Ответ:

- Общую обстановку я уже освещал – в февральском номере газеты. На самом деле, ситуация тяжелая не только у нас на предприятии. Сложно всем – и металлургическим предприятиям в том

числе, которые являются потребителями нашей продукции. Если они не будут покупать нашу продукцию – то и нам, соответственно, будет хуже. Каким будет 2016 год – пока не знаю. Но мы прилагаем все усилия, чтобы набирать заказы и работать – это точно.

Давайте вспомним 2008 год. Я тогда еще не был генеральным директором, а ситуация тоже была тяжелой, если не хуже... Кризис до сих пор тянется. Улучшений ждать не приходится. Нужно учитывать еще и тот факт, что сегодня предприятие должно обходиться без господдержки, которая оказывалась всем предприятиям еще несколько десятилетий назад. Сегодня мы живем самостоятельно – сколько заработали, столько можем потратить. Что мы можем сделать? На кризис в стране и мире мы повлиять не можем. Я не отвечаю за мировые санкции, за курс нефти и доллара. Я несу ответственность за ситуацию на нашем предприятии. И знаю, что если потратим больше, чем заработали – взяв, например, кредит, то завтра может случиться так, что вся экономика завода пойдет в разнос.

Деньги тратятся только на самое необходимое: на заработную плату, на приобретение сырья, материалов, на содержание медсанчасти, столовой, и если получается – хотя бы немного, на приобретение нового оборудования. Заводу 78 лет, вы видите, в каком состоянии большая часть оборудования. Больше деньги никуда не тратятся. Ни копейки. И надо еще как-то изыскивать средства, чтобы что-то новое открывать.

В 2008 году руководство решило отказаться от всего лишнего, чтобы сохранить основное производство. Сохранили. Но раньше завод давал продукции объемом 20 – 22 тысячи тонн в месяц, а сегодня такой объем никому не нужен. Повторяюсь: нашей продукции стали потреблять меньше, и в обозримом будущем спрос не увеличится. Чтобы завод жил – нам надо осваивать технологии по выпуску новых материалов. А для этого просто необходимо покупать новое оборудование, открывать новые участки. Где деньги брать? Кредиты – это удешающие ставки. Поднимать цены на наш продукт? Смысла нет – не будут покупать.

Вот в такой сложной ситуации

мы сегодня с вами оказались. Призываю отнестись к этому с пониманием. И еще раз заверяю: ни одной лишней копейки, ни налево, ни направо, не тратится. Где возможно – ввели режим жесткой экономии. Цены, например, на закуп материалов, предварительно проверяются, анализируются – от и до... Введен жесткий учет и контроль для пресечения краж, хищений собственности предприятия.

Ситуация тяжелая везде по стране. Но если посмотреть – многие предприятия работают и по три дня в неделю, и по два, и руководство там говорит о предстоящих сокращениях... Так что, по сравнению с ними, у нас ситуация еще рабочая.

Вернемся к вопросу о зарплате. Если мы потратим всю прибыль на повышение зарплаты, не будем вкладываться в новые технологии, то, конечно, вы почувствуете облегчение. Но ненадолго. В этом случае примерно через год – два производство остановится. Будет вам легче от этого? Сомневаюсь. Тяжело придется не только нам и нашим семьям, но и всему городу. Потому что мы являемся самым крупным предприятием в городском округе Богданович.

**Продолжение –
на 2-й странице.**

ЦЗЛ: большой опыт и кадры, что на вес золота

История центральной заводской лаборатории насчитывает более 80 лет. Как создавалась лаборатория, газета рассказала недавно – в январском номере, в рамках рубрики «Это наша с тобой биография». Сегодня рассказ – о современном коллективе, который трудится в ЦЗЛ.

Центральная заводская лаборатория контролирует соблюдение требований к качеству сырья и продукции, выпускаемой на предприятии. Качественные показатели установлены специальными методиками, утвержденными потребителем. Если выявляется несоответствие какой-либо партии этим показателям – такая продукция ни в коем случае не должна отправляться заказчику, она бракуется, идет на доработку или переводится в более низкий класс.

Ассортимент продукции ОАО «Огнеупоры» очень большой и, естественно, разных методик контроля очень много. На определенный вид продукции существуют свои требования и методики. Эту разнообразную деятельность ведут сотрудники ЦЗЛ. Лаборатория аккредитована, имеет высокий авторитет, взаимодействует с другими ла-

бораториями региона.

Инженерно-технический центр (ИТЦ), который недавно был выведен из состава ЦЗЛ в отдельное подразделение, осуществляет текущий контроль технологий и занимается разработкой новых видов продукции. Эти две службы сегодня также находятся в одном здании. И работают в одной связке.

В центральной заводской лаборатории трудится стабильный коллектив, в нем большинство сотрудников – с большим стажем, средний возраст составляет 47 лет. «У нас только три человека моложе 40, и это наша проблема, которую мы сейчас решаем, – рассказывает начальник ЦЗЛ Елена Евгеньевна КАБАНОВА. – С одной стороны, конечно, хорошо, когда руководишь коллективом, состоящим из «стажистов». В профессиональном плане это

очень стабильный и грамотный коллектив. И квалифицированные специалисты – на вес золота у нас сейчас, каждым работником дорожим. С другой стороны – нужно растить смену. Требуется кадровое пополнение. Сегодня в Богдановиче много выпускников с дипломами юристов и экономистов. И есть дефицит молодых специалистов – технологов огнеупорной промышленности. Знаю, что Богдановичский политехникум планирует специально для нас набрать две группы технологов – заочников и очников».

В коллективе ЦЗЛ гордятся теми, кто давно пришел на завод и добросовестно трудится здесь по сей день. Надежда Павловна Долганова работает на предприятии с 1981 года. Начинала лаборантом шихтовочных и формовочных смесей в цеховой лаборатории, в 1983 году получила профессию лаборанта химического анализа и по настоящее время работает в ЦЗЛ. Это, как говорит Надежда Павловна, для неё вторая жизнь.

Есть такая служба



Чуть больше стаж – у Натальи Алексеевны Энкиной, она на заводе работает с 1979 года. Сначала устроилась съемщиком-укладчиком в ПФЦ, а с декабря 1979 года бессменно трудится в отделе химического анализа ЦЗЛ.

Большой трудовой путь на предприятии прошла и начальник лаборатории Е.Е. Кабанова. Она в 1982 году пришла работать на завод, с 1991 года по 2000 год была заместителем начальника лаборатории, возглавляла исследовательскую группу. Потом перешла в заводоуправление, возглавила службу системного менеджмента, новую на тот момент структуру. Осенью 2015 года Елене Евгеньевне предложили вернуться в лабораторию



Н.А. Энкина

- начальником, потому что на заслуженный отдых вышла Надежда Аркадьевна Вяткина, на протяжении многих лет возглавлявшая ЦЗЛ...

Продолжение – на 3-й стр.

О зарплате, стоянке и других наболевших вопросах

Окончание. Начало - на 1-й странице.

...Однако, есть варианты, которые могут позволить все-таки увеличить заработную плату.

Сегодня численность завода рассчитана на 22 тысячи тонн. Повторяю: заказов на такой объем у нас больше не будет. Если и выпадет такое счастье один месяц в году – то это будет разово. Соответственно, столько работников нам сегодня не нужно. Процентом 20-30 от общего числа сотрудников мы должны сократить. Просто это нужно сделать не механически. Мы тщательно анализируем этот вопрос. С одной стороны, есть работники, желающие перевыполнять норму и делать работу за двоих, и даже за троих, соответственно, получая прибавку к зарплате. И наоборот, есть те, кто приходит на завод отсидеть, отбыть смену.

У нас уровень текучести кадров довольно высокий. Причем, круговорот кадров получается. Есть такие, кто приходит на несколько месяцев, пережидая кризисную ситуацию в стране. Переждали – и уволились. И таких людей – «временщиков» - как раз процентов 30 в нашем трудовом коллективе насчитывается. Они – первые кандидаты под сокращение, в случае изменения технологий и перестановок на производстве. Никто не говорит о сокращении профессионалов, о квалифицированных рабочих. Это наша элита, без которой мы жить не сможем.

Вопрос сокращения – не сиюминутный. Он требует серьезной проработки по расстановке людей, по изменению производственных процессов. Деньги, высвободившиеся в результате сокращения, однозначно пойдут в фонд заработной платы.

Скажу честно: я лично заинтересован, не меньше вас, чтобы у работников завода была высокая заработная плата. В этом случае исчезнет проблема текучести кадров, не нужно будет разбираться со случаями

пьянства. При высокой зарплате останется работать только так называемая рабочая «элита». Потому что, чем выше заработок – тем выше квалификация и ответственность работника.

Еще есть способ сокращения издержек: нужно уменьшать количество брака. Это тоже может позволить повысить заработную плату.

Дополнение от начальника ПФЦ Н.Н. СУЛЕЙМАНОВА:

- Хотел бы напомнить вот о чем... Встречаться, задавать одни и те же вопросы, получать одни и те же ответы, не меняя ничего у себя в голове – можно бесконечно. Каждый должен понимать, что результат в его кармане на конец месяца зависит, в первую очередь, от него самого. Нужно в полном объеме и качественно выполнять свои обязанности, а не так, как иногда у некоторых выходит. Один не доработал здесь, другой там спустил рукава потрудился... Снежный ком недоработок вырастает, цех недодает продукцию, либо - повышенное количество брака со всеми вытекающими последствиями. Надо работать над своими недостатками, привести свои головы в порядок, всегда добиваться положительных результатов – каждому на своем рабочем месте, в первую очередь.

Вопрос:

- Какая ситуация у нас на предприятии с сырьем?

Ответ:

- Да, глина с нашего рудника – низкого качества. Учимся ее хорошо обжигать, пытаемся большей частью работать на том, что есть. На вскрышные работы для поиска новых месторождений нужны сотни миллионов. Где их взять? Другой вариант - покупать чужую глину. Да, пока получается, что себестоимость нашей глины иногда выходит дороже покупной. По большому счету, как должен поступить в такой ситуации «эффективный» менед-

жер? Он должен ликвидировать горное управление. Только надо понимать, что если мы сегодня закроем горное управление – а там у нас железнодорожная ветка, дорогостоящие экскаваторы, бульдозеры и т.п. – нам потом ни при каких условиях, никогда в жизни не восстановить его. Вот прояви такую слабость – закрой сегодня горное управление – у завода никогда, даже если мы станем супер-богатыми, такого количества денег не будет, чтобы протянуть свои железнодорожные ветки до рудника. Это же все строилось еще во времена Советского Союза, с помощью государства.

Вот так и живем. В компромиссе. Содержать ГУ дорого. А закрыть – значит, вообще остаться без своей сырьевой базы и стать полностью зависимыми от других поставщиков сырья.

Вопрос:

- Что с новыми технологиями? Есть движение?

Ответ:

- Есть много новых материалов, которые в прошлом году отработал ИТЦ. На это потрачено много времени и минимум денег. И сегодня есть хорошие продукты, которые мы хоть завтра можем внедрять. Весь вопрос – где взять денег. Пример – стране сегодня нужны шибберные плиты. В России такие не производятся. Все металлургии их используют, китайского производства. У нас есть рецептура, можем хоть завтра начать выпуск. Нужен «всего лишь» пресс, стоимостью 1 300 000 евро (примерно 100 миллионов рублей). И таких примеров я могу привести много.

Пока осваиваем такие варианты, которые можем сегодня потянуть. Начинаем форсировать события. Договорились с Новосибирском, будем выпускать легковесы. По новым рецептурам. Надеюсь, серьезно расширим ассортимент уже в этом году. И на очереди еще несколько таких участков.

Вопрос:

- Утром работникам завода машину поставить негде. Ставить на заводскую платную стоянку – у нас не всегда деньги на это есть. На близлежащих улицах – запрещено...

Ответ:

- В настоящее время прорабатывается вопрос об организации стоянки на участке земли за памятником огнеупорщикам, погибшим в годы войны.

Насчет того, что наша стоянка платная – так там вопрос о зарабатывании денег на автовладельцах не стоит. Главное – покрыть расходы на организацию этой стоянки.

Вопрос:

- Мы приходим в 12 часов в столовую № 4 (на территории завода – прим. редакции), и часто там кушать уже абсолютно нечего. Повара говорят: «Всё уже до вас съели», либо – «Пока нет машины подвезти». Ни борща, ни молочного супа. Почему-то всё так быстро заканчивается. Получается – кто успел, тот и съел?

Ответ:

- Мы заинтересованы в том, чтобы столовая обеспечивала сотрудников нормальным качественным питанием. Начали там менять старое оборудование на современное. Руководителю столовой ставятся четкие задачи по обеспечению питания. Общая задача – чтобы нареканий к столовой не было вообще. Фиксируйте все факты нарушений, можно на фото- или видеоредактор мобильного телефона. Сообщайте об этих фактах начальнику цеха и заместителю генерального директора по управлению персоналом и социальным вопросам В.А. Колмакову.

Возможно, из-за неравномерного графика работы предприятия в зимний период сотрудники столовой №4 остерегаются набирать много еды, чтобы не было излишков. Обещаем поду-

Диалоги

мать, что можно сделать, чтобы улучшить ситуацию; будем набирать статистику, чтобы запас всегда был.

Обязательно будем разбираться во всех ваших сигналах о снижении качества обслуживания в пищеблоке. На следующие встречи, наверное, будем с заведующей столовой приходить.

Тут меня еще спрашивали насчет повышения стоимости блюд. Никто не ставит задачу заработать на сотрудниках предприятия, на посетителях. Главное, чтобы столовая себя окупала. Понимая важность организации питания для сотрудников, мы поддерживаем это направление. К сведению: за прошлый, 2015 год, дотация на столовую составила 5,5 миллиона рублей. Поэтому, как можем, стараемся держать цены на блюда на приемлемом уровне. Но поймите, что если есть рост, то он связан с ростом цен на продукты, которые закупаются. Стараемся анализировать рынок, искать более приемлемые цены у поставщиков.

Дополнение от В.А. КОЛМАКОВА:

- В филиале столовой, действительно, иногда возникают проблемы с ассортиментом блюд. Основная проблема состоит в том, что мы не можем завезти пищу с большим запасом из-за сроков её реализации. Мы анализируем спрос. Отметим, что есть определенная закономерность. Количество обедающих в столовой увеличивается в дни получения зарплаты и аванса. Работники столовой пытаются под эти изменяющиеся потребности подстраиваться. Есть еще нюансы с доставкой. Для повышения качества блюд пища готовится сейчас в одном месте – в столовой № 1. В столовую № 4 её доставляют в специальных контейнерах. И иногда возникают проблемы со своевременностью доставки.

Если у вас возникают вопросы или претензии к качеству обслуживания в столовой, можете звонить мне напрямую, номер телефона: 47-2-45. Будем разбираться.

Новшество

днем сходить – например, на процедуры в МСЧ... То будет ли это время вычитаться из рабочего времени и будут ли за это применяться какие-либо санкции?». В ответ на это еще раз подчеркиваю: организация рабочего места и времени на производстве находится в компетенции руководителя подразделения.

Если у кого-то из сотрудников возникает необходимость отпроситься, чтобы сходить в больницу или куда-то по семейным обстоятельствам – он согласовывает это с руководителем подразделения, который ведет учет таких случаев. Думаю, что посещение процедур в медсанчасти не станет критичным для нашего предприятия.

Если человек уходит с рабочего места по разрешению руководителя, то и вопросов никаких не будет.

Электронная проходная

В ОАО «Огнеупоры» с 2016 года начала работу система «Электронная проходная». Это нововведение по просьбе редакции комментирует заместитель генерального директора ОАО «Огнеупоры» по правовым вопросам и экономической безопасности А.А. ШМЕЛЁВ:

- В здании заводоуправления электронная проходная начала работать в январе 2016 года, а с 1 марта – на территории проходной завода. Система позволяет контролировать соблюдение режима рабочего времени. Такой контроль входит в функции и компетенции руководителей подразделений.

Все работники заблаговременно были снабжены электронными пропусками, проинструктированы.

В первые дни действия новой системы на территории завод-

ской проходной были сбои. Не каждый человек имеет возможность сразу понять, как действует новое оборудование. Не до конца срабатывал механизм, с точки зрения поворота. Все неполадки устранены, система работает в штатном режиме. Когда идет большой поток людей – действуют два пропускных направления. В течение рабочего времени работает один турникет.

Можно уже делать первые выводы о соблюдении режима рабочего времени. И появляются вопросы.

Раньше некоторые умудрялись выходить с заводской территории на 15 – 20 минут раньше, чем положено. Если посчитать в процентном соотношении, то это 5-7 процентов сотрудников. Теперь наблюдается другая «странность». Когда люди идут на работу – нет большого од-

номоментного наплыва, поток идущих распределяется равномерно. А вот когда идет поток в обратную сторону, почему-то ровно в 17.00 большая масса людей оказывается четко на линии проходной.

Если провести хронометраж времени, то становится непонятно, как люди умудряются так быстро перемещаться в пространстве, чтобы через несколько секунд после окончания трудового дня оказаться у ворот предприятия. А идти нужно, допустим, из энергоцеха, или из прессо-формовочного, обжигового, механического цехов. Еще требуется время, чтобы привести себя в порядок после смены, помыться...

Получается, что некоторые начинают готовиться к окончанию работы примерно за час до конца смены. В этом случае – первый вопрос руководителям под-

разделений: контролируют ли они соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка?

В связи с этим хочу напомнить: организация труда на рабочем месте в первую очередь зависит от руководителя подразделения.

У сотрудников, которые пользуются велосипедами, появляются вопросы. Отвечаю: будет установлен отдельный электронный датчик турникета у ворот, через которые проезжает транспорт. Не заходя на территорию проходной, сотрудник сможет пройти через ворота с велосипедом, приложить к датчику пропуск и пройти на территорию предприятия. В обратной последовательности – так же.

На встречах генерального директора с коллективами подразделений задавали такой вопрос: «Если работнику нужно

ЦЗЛ: большой опыт и кадры, что на вес золота

Окончание. Начало - на 1-й странице.

«Нам удалось создать на предприятии грамотную службу системного менеджмента, - говорит Е.Е. Кабанова, - специалисты которой умеют адаптироваться к новым условиям, требованиям времени. А в центральную заводскую лабораторию решила перейти, потому что, во-первых, мне нравится эта работа, я технологом по образованию. Во-вторых, есть желание улучшить положение дел. Надеюсь, всё получится».

Кадровый вопрос Е.Е. Кабанова называет самым проблемным. И он связан с другим трудным вопросом - невысоким уровнем заработной платы. В прошлые годы работа в ЦЗЛ всегда считалась на заводе престижной, сюда не так просто было попасть, при трудоустройстве учитывали наличие соответствующего образования и безупречной характеристики. Сегодня кадровая проблема связана с общими тенденциями на рынке труда: молодежь в целом неохотно идет в производство. Однако, недавно в ЦЗЛ на практику пришли две молодые лаборантки. Коллектив уверен: жизнь и хорошие традиции лаборатории будут продолжаться.

«Мы еще и не каждого возьмем к нам на работу, - говорит Елена Евгеньевна. - Ведь, чтобы быть лаборантом, химиком - это у человека должен быть особый талант и определенный психотип. Нам не подойдет человек нервный, неусидчивый и конфликтный. В нашей профессии важны такие качества как

аккуратность, внимательность, стремление четко выполнять все методики. Здесь нужно терпеливо и кропотливо выполнять все требования: следить за ходом анализа по минутам, по каплям, различать оттенки цветов, четко знать химические и физические свойства материалов».

По словам Е.Е. Кабановой, во вновь созданном ИТЦ сегодня гораздо больше возможностей для мотивации и привлечения высококлассных специалистов. И это понятно: главная задача ИТЦ - разработка новых продуктов и технологий, для того, чтобы предприятие устояло в кризисный период и могло быть конкурентоспособным. Поэтому в ИТЦ и уровень зарплаты повыше. «Думаю, эта ситуация правильно разрешится со временем», - говорит Елена Евгеньевна.

Сегодня в центральной заводской лаборатории работают 29 человек. Из них трое - мужчины. Получается, что большинство - представительницы прекрасного пола, отмечавшие в начале марта свой праздник - Международный женский день. Побывав в ЦЗЛ в начале марта, корреспондент газеты «За огнеупоры» познакомилась ближе с сотрудниками лаборатории. Им были заданы вопросы о том, что огорчает и что радует сегодня... А также о том, легко ли быть счастливой женщиной, совмещающей заботы о доме и семье с работой на крупном предприятии...

Светлана Владимировна Соловьева, начальник отдела химиче-

ского анализа: «Радует, что у нас коллектив слаженный. Люди все грамотные, мы столько лет вместе - что называется, и в горе, и в радости. Значимая часть отделилась, ушла в ИТЦ. Но, тем не менее, костяк лаборатории остался. Да мы по-прежнему праздники все вместе отмечаем, с ИТЦ! Нам повезло с бывшим руководителем - Надеждой Аркадьевной. И Елена Евгеньевна - хороший начальник, я считаю. Ведь для нее лаборатория - родное подразделение, с которого она когда-то начала свой трудовой путь на заводе. Надеемся, что обстановка в стране и предприятии скоро наладится, и молодежь к нам начнет приходить. А про женское счастье скажу так... Надо родиться и жить в России, чтобы уметь быть счастливой женщиной, несмотря ни на какие трудные обстоятельства».

Наталья Петровна Васильева, исполняющая обязанности начальника отдела подготовки проб и испытаний: «Во всем согласна со Светланой Соловьевой, у нас замечательный коллектив! Нынче исполняется 33 года, как я хожу сюда на работу. Никаких скандалов, подобралась все дружные работницы - добрые, красивые, умные, заботливые, дружные женщины. Хочу пожелать, чтобы завод работал стабильно, и чтобы у работников от этого зарплата повышалась и жизнь становилась лучше! А вообще, быть счастливой любой женщине помогает простая и добрая истина: поддержка от семьи и близких. Приятно, когда муж и дети ценят тебя как женщину, как маму, а может, даже

уже и как бабушку».

Кобелина Лариса Владимировна, лаборант по электроизоляционным испытаниям, председатель профкома ЦЗЛ: «Коллектив для меня стал родным, как семья. Работаю в ЦЗЛ уже более 30 лет. Все меня тут понимают, поддерживают - и в проблемных ситуациях, и в радостных. Всё меня здесь устраивает и радует. Много творческих личностей. Хобби есть практически у каждой: рисуют, вяжут, стенгазеты оформляют, своими поделками окружающих вдохновляют, принимают активное участие в культурно-массовых мероприятиях. Зарплату бы повысить - это да... И мы живем с надеждой, что финансовое положение скоро улучшится. Стараемся для этого всё делать, конечно, что от нас зависит».

Ольга Владимировна Чемагина, лаборант физико-механических испытаний, стаж работы на заводе - более 35 лет: «Что огорчает? Ну, это если приходится что-то браковать. Видим, что многие стараются, работают, хотят что-то внедрить, улучшить... И когда партия бракуется - это огорчение, конечно, для всех. Что меня радует? Весна наступила, солнышко светит ярче! Считаю, что работа моя - чисто женская, люблю её и люблю весь наш коллектив. Женское счастье - это когда ты в позитиве находишься. Или когда позитив находится в тебе. Неважно, где ты: дома, на работе, в какой-либо ситуации - нужно искать позитив во всем. Нужно уметь находить и беречь в себе ощущение счастья и дарить его другим!».

Елена Евгеньевна Кабанова: «Я согласна с Ольгой Чемагиной, что профессию лаборанта можно назвать женской. И в то

же время, у нас есть замечательные исключения. Например, резчик-шлифовщик Игорь Николаевич Васильев, он делает подготовку образцов, и часть лабораторных исследований проводит. Как раз тот случай, когда специалист - на вес золота. Он может выполнять смежные работы, успешно справляется с большим объемом работ. Новых испытаний много: хоть объемы партий и уменьшились, но их количество возросло. И сложности есть. Мы рады, что в ЦЗЛ работает такой мужчина - он умело сочетает в себе качества и резчика-шлифовщика, и лаборанта. Во всем очень аккуратен и всегда безотказен в работе. Надо - значит, сделает. У Игоря Николаевича - большой стаж работы на предприятии, и мы надеемся, что новое поколение, которое будет к нам приходить, сможет научиться у него этим замечательным качествам».

Что помогает коллективу преодолевать трудности в работе? Сплоченность, понимание проблем, готовность подставить коллеге плечо в трудной ситуации, взаимозаменяемость. Сотрудники ЦЗЛ говорят, что все эти качественные показатели имеются в их коллективе.

Готовить, стирать, воспитывать детей, помогать взрослым детям воспитывать их детей... Это ежедневный женский труд. А ещё нужно успевать на работе быть ответственным, грамотным специалистом. И при всем при этом - быть красивой, обаятельной и привлекательной женщиной. И это тоже - качества женщин, работающих в ЦЗЛ.

Елена БЕРЕЖНАЯ, соб. корр.

Праздничный конкурс

«Слабый сильный пол»

Традиционный корпоративный вечер отдыха под таким названием прошел в творческой, соревновательной атмосфере. И конечно, посвящен он был празднованию Международного женского дня 8 марта.

В конкурсной программе приняли участие пять команд: «ИТЦ-ЦЗЛ», «Рожденные в СССР» (РМЦ), «Голливуд» (ПОЦ), «Сухов

и Ко» (заводуправление), «Обратная сторона луны» (ПФЦ). В составе команд в основном были женщины. Выступали и креативили они, конечно, при активной поддержке мужчин. Конкурсные задания были традиционными: «Визитная карточка» и номер художественной самодеятельности (сценка или интер-активная игра со зрителями).

За организацию конкурсной программы отвечала Т.М. Кузнецова, председатель комиссии по работе с женщинами профсоюзной организации ОАО «Огнеупоры». «Наша творческая команда взяла на себя эту ответственность, - рассказывает Тамара Михайловна, - и мы постарались всё организовать интересно и красиво. Я благодарна помощникам, которые приняли активное участие в подготовке и проведении этого праздничного вечера. Это Павел Нестеренко, Владимир Сидоров, Елена Шмелева - работники помольно-обжигового цеха. А также Александр Чертов из ЦИХО».

В этот вечер все участники конкурса почувствовали себя артистами, прозвучало много аплодисментов и возгласов «Браво». Жюри, которое возглавил председатель профсоюзной организации Е.Д. Цветов, пришлось нелегко - каждая команда порадовала зрителей своим артистизмом и разносторонними талантами. По итогам набранных баллов за конкурсные этапы, после бурных обсуждений, жюри определило победителя: им стала команда «Рожденные в СССР» (РМЦ), получившая главный приз. Остальные команды получили поощрительные призы.

Вечер закончился праздничной дискотеккой. Каждый, кто принял в нем участие, получил заряд хорошего настроения.

Марина БЕРЕЗИНА, соб. корр.

На фото: команда - победительница «Рожденные в СССР».

Спорт

Цеховые соревнования



20 февраля состоялась спартакиада для работников ПФЦ, посвященная Дню защитника Отечества. В соревнованиях приняли участие команды: участки вибролития, смены Евгения Болдырева и Андрея Гарипова.

Команды соревновались в разборке и сборке автомата, дартсе, стрельбе из пневматической винтовки, подтягивании, перетягивании каната. На протяжении всей спартакиады между командами шла упорная борьба. Победа переходила из рук одной команды к другой. Все участники проявили упорство, волю к победе. Особенно увлека-

тельной и зрелищной была борьба на последнем этапе - перетягивании каната.

По итогам состязаний первое место заняла команда участка вибролития, второе место - у команды смены Евгения Болдырева, третье - у команды смены Андрея Гарипова.

Всем участникам этих увлекательных соревнований были вручены памятные медали, поощрительные призы, грамоты. Закончилась спартакиада ПФЦ дружным чаепитием.

Сергей КОНОНЕНКО, председатель цехового комитета ПФЦ.

Продолжение спортивной темы - на 4-й стр.

С юбилеем!

Представители Совета ветеранов поздравили с 90-летними юбилеями двух огнеупорщиков, находящихся на заслуженном отдыхе. Внимание, цветы, подарки от предприятия, на котором человек проработал долгие годы – это, конечно, приятно. Тем более волнительно, если юбиляр находится в весьма почтенном возрасте.

В феврале отметил 90-летний юбилей ветеран огнеупорного завода **Виктор Антонович Кирдяшкин**. Он начал работу в 1943 году в прессо-формовочном цехе. В 1948 году ушел на службу в армию, затем вернулся на завод. Ушел на пенсию в 1982 году из железнодорожного цеха. Неоднократный победитель соцсоревнований, награжден Орденом Трудового Красного Знамени и медалью «За трудовую доблесть».

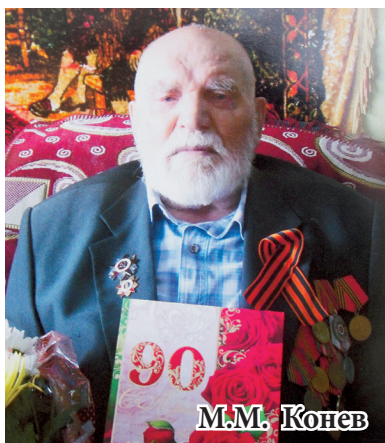


В.А. Кирдяшкин

Поздравляем

В марте отметил свой юбилейный день рождения 90-летний **Михаил Матвеевич Конев**. Он является участником ВОВ. Был призван в ряды Красной Армии Буденновским райвоенкоматом Ставропольского края в 1943 году, воевал в составе 586-го стрелкового полка, принимал участие в военных действиях в Японии. Демобилизовался в 1950 году. Михаил Матвеевич награжден орденом Отечественной войны II степени, медалями «За победу над Германией в Великой Отечественной войне 1941 – 1945 г.г.», «За победу над Японией», множеством юбилейных медалей. На Богдановичском огнеупорном заводе Михаил Матвеевич трудился с 1961 года, он проработал 25 лет слесарем-ремонтником в ПФЦ.

Н.В. ВОТЧАЛ, специалист по социальной работе ОАО «Огнеупоры».



М.М. Конев

Пулевая стрельба, дартс, теннис

19 февраля в спортивном зале ОАО «Огнеупоры» состоялся II этап соревнований, посвященный Дню защитника Отечества. Команды соревновались по 3 видам спорта: пулевая стрельба, дартс, настольный теннис.

В пулевой стрельбе (в личном первенстве) 1 место занял Сергей Зимаков (завоуправление). В дартсе 1 место занял Юрий Лелюк (ОЦ). В настольном теннисе победителем стал Олег Горбунов (ОЦ).

После проведения всех видов соревнований были подведены командные итоги:

- 1 место - коллектив ОЦ;
- 2 место - коллектив З/У;
- 3 место - коллектив ПОЦ.

Команда-победительница награждена переходящим Кубком и медалями. Команды-призеры награждены медалями.

В личном первенстве все победители и призеры соревнований, награждены ценными подарками.

Лыжные гонки

27 февраля на базе горного управления состоялись лыжные соревнования среди цехов и подразделений завода.

Проводимые эстафеты стали очень зрелищным и захватывающим мероприятием, как для участников соревнований, так и для болельщиков.

Основная борьба среди коллективов I группы велась между ОЦ и завоуправлением. Сумма мест у команд оказалась равной, но, по лучшему результату, команда ОЦ заняла 1 место.

II место присуждено команде завоуправления, III место - команде ПФЦ.

По II группе места распределились следующим образом:

- 1 место - команда ЖДЦ;
- 2 место - команда автогаража;
- 3 место - команда энергоцеха.

По III группе, где участвовали женские команды, места распределились следующим образом:

- 1 место - команда ОЦ;
- 2 место - команда З/У;
- 3 место - команда ПФЦ.

Завершились эстафеты организацией шведского стола для болельщиков и участников - с пирогами, шашлыками, горячим чаем. Участники мероприятия с удовольствием общались, делились и обменивались мнениями.

Е.Д. ЦВЕТОВ, судья соревнований.

Масленица у проходной

Проводы зимы



Традиции и старинные обряды нужно знать, в этом таится сила рода людского. Уставшие от зимних будней современники с удовольствием принимают участие в обрядовых проводах зимы, отмечают Масленицу. В

марте становится всё больше солнца, и в душе – всё больше уверенности, что теплое лето не за горами. И от этого, правда, настроение улучшается. Ну, и конечно, вкусные блины – это сила, против которой трудно

устоять даже человеку, сидящему на строгой диете.

10 марта вечером всех выходящих с проходной предприятия поджидал сюрприз: вкусные блины с вареньем, сгущенкой и горячим чаем. Из динамика на всю округу звучали русские народные песни, частушки. Веселую атмосферу создавали ряженые – они зазывали угоститься блинами, угощали всех без исключения. В большом сугробе на газоне чуть позже было сожжено чучело Зимы.

Традиционное празднование Масленицы в ОАО «Огнеупоры» стало возможным благодаря совместным действиям разных структур: Совета молодежи, столовой № 1 и профсоюзной организации.

Марина БЕРЕЗИНА, соб. корр.

«А мы такие разные»

Мир современной женщины - яркий и разнообразный. Ей удается не только хранить тепло домашнего очага, быть верной подругой, женой и заботливой мамой, но и быть неординарной личностью, с необычным взглядом на мир, и, конечно же, с желанием строить карьеру, быть красивой и женственной везде, в том числе - и на рабочем месте.

Перечисленные качества смогли представить участницы фотопроекта «А мы такие разные», который был организован на предприятии в начале марта. В фотопроекте приняли участие Анна Корвачева (завоуправление), Елена Моисейчикова (помольно-обжиговой цех), Татьяна Ульянова (завоуправление), Ирина Бабичева (ИТЦ), Ольга Рожина (горное управление). Они проявили фантазию, чувство юмора, оригинальность и показали нестандартный взгляд на композицию фотографии.

Работы участниц были представлены на проходной предприятия. 4 марта члены жюри (Е.Д. Цветов, О.Л. Смирнова, В.В. Лежнев, В.А. Колмаков) подвели итоги конкурса, оцени-

вая проекты по следующим критериям: художественно-эстетический уровень фотоработы, техника исполнения, композиционное решение, оригинальность сюжета фотографий, уникальность момента, креативность, новизна идеи, оригинальность.

Первое место присуждено **Татьяне Ульяновой**, второе место заняла **Ирина Бабичева**, на третьем месте - **Елена Моисейчикова**.

Победительницы награждены дипломами фотопроекта и подарочными сертификатами. Остальные участницы награждены благодарственными письмами.

Поздравляем всех с этим событием, ведь каждый фотопроект стал своеобразным украшением первых мартовских дней для многих сотрудников, привнес свою долю весеннего настроения в атмосферу на проходной предприятия. Мы еще раз убедились: в ОАО «Огнеупоры» работают талантливые, яркие личности!

Татьяна ИВАНОВА, специалист по адаптации и работе с молодежью.



Конкурс



Комментарий призёра

Елена МОИСЕЙЧИКОВА, штукатур ПОЦ, по просьбе редакции делится своими впечатлениями об участии в фотопроекте «А мы такие разные»:

- Когда увидела объявление – долго не раздумывала, решила принять участие, оформила красочную стенгазету. В семейном фото-архиве есть много хороших фотографий, в оформлении мне помогли друзья. У нас вся семья любит фотodelo, это же здорово, когда замечательные моменты жизни можно сохранить в виде фотографий. Главная идея моей стенгазеты – «Письмо про счастье». Счастливые дети, хороший муж, любимая работа – всё это и есть составляющие женского счастья.

Коллеги по работе удивились, увидев мою газету. Они, конечно, знают меня как творческого человека, потому что я постоянно участвую в культурно-массовых мероприятиях. Но в роли редактора стенгазеты до этого фотопроекта меня никто еще не видел.

Считаю, что главное в этом конкурсе - не победа, а участие. Я получила много положительных эмоций и, надеюсь, доставила их тем, кто смотрел выставку. Ну, а раз мне досталось призовое место, значит, я старалась не зря. Такие мероприятия, конечно, нужны. Они дают возможность сотрудникам предприятия раскрыть свои таланты, продемонстрировать их коллегам по работе.

ЗА ОГНЕУПОРЫ

Богдановичское ОАО «Огнеупоры»

Россия, 623530, Свердловская область, г. Богданович, ул. Гагарина, 2
Тел./факс (34376) 47-7-45, 47-2-14. Тел. (34376) 2-21-07, 47-4-14, 47-2-45

Сайт в интернете: www.ogneupory.ru

E-mail: general@ogneupory.ru

№ 03 (21). Март, 2016.

Редакционный совет газеты «За огнеупоры»:

А.В. Юрков, генеральный директор;

В.А. Колмаков, зам. ген. директора по управлению персоналом и социальным вопросам;

П.А. Мартыанов, главный инженер.

Редактирование, фото в номере, комп. верстка макета: Е.В. Берсенева.

Тираж газеты 950 экземпляров. Отпечатан в ООО «Типография Бланк», г. Богданович.

Почта редакции:

za_ogneupory@mail.ru

4 стр.