ВОЛЖСКИЙ ШИННИК

#1 {2982} ФЕВРАЛЬ 2010
ЕЖЕМЕСЯЧНОЕ КОРПОРАТИВНОЕ ИЗДАНИЕ ОАО "ВОЛТАЙР-ПРОМ"

2 РЕЙТИНГ ЛУЧШИХ

3 ЕСТЬ ИДЕЯ? РЕАЛИЗУЙ!

4 ВЕЛИКОЙ ПОБЕДЕ ПОСВЯЩАЕТСЯ

Обсуждаем ЕСОТ

ПЕРСПЕКТИВА>>> В РАМКАХ ПРОВЕДЕНИЯ РАЗЪЯСНИТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ВНЕДРЕНИЮ ПРОЕКТА «ПОСТРОЕНИЕ ЕДИНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СИБУР-РУССКИЕ ШИНЫ» В ЯНВАРЕ 2010Г. МАСТЕРАМ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ СМЕН БЫЛА ПРЕДСТАВЛЕНА ПРЕЗЕНТАЦИЯ НОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ.

Напомним, что переход на ЕСОТ планируется с 1 марта 2010 года. До этого момента все работники будут ознакомлены с новым «Положением об оплате труда рабочих ОАО «Волтайр-Пром». Начальник ООиОТ Л. В. Поленичкина объяснила присутствующим цели и задачи введения ЕСОТ, подробно рассказала о структуре новой системы оплаты труда, ответила на вопросы. Предлагаем вашему вниманию наиболее актуальные вопросы и ответы по данной теме.

- Согласно Положению, за производственные упущения размер премии может быть снижен от 10 до 100 %. Можно об этом подробнее? К каким нарушениям это относится, и как они будут оформляться?

- В каждом цехе будет вестись карточка производственных упущений, в которой будут фиксироваться работники, допустившие нарушения, описываться наименования нарушений и кто сделал замечания. Карточка производственных упущений будет является основанием для снижения размера премии работнику. За каждое нарушение – размер премии снижается от 10 % до 100% в зависимости от тяжести нарушения. К основным условиям снижения размеров премии относятся: замечания по технологии, по охране труда и пожарной безопасности, нерациональное использование энергоресурсов, замечания по организации производства, неотработка нормы рабочего времени.

- Что такое коллективная премия? От чего она зависит?

- Это премия за коллективный результат, устанавливается для мотивации работников на достижение коллективных результатов. Коллективная премия устанавливается всем рабочим предприятия в размере 20 % от оклада, по результатам эффективности работы предприятия в целом и не зависит от выполнения индивидуальных показателей премирования, установленных для конкретной профессии.

- Из чего складывается индивидуальная премия?

- Устанавливается блок показателей премирования по направлениям: за качество и количество. Размеры премии для различных групп работников определены единым соотношением переменной части и окладной по всем предприятиям.

- Почему максимальный размер премии за индивидуальные показатели установлен в 120 процентов?

- Индивидуальная премия устанавливается для каждой профессии отдельно, за выполнение показателей количества и качества и в соответствии с матрицей значимости профессий может достигать 150%.

- Как это соизмеряется с нашими планами, графиками, когда норма в день, например, 10 штук, а график – 15. Это 150 %. А максимальный размер премии при этом не может быть больше 120 %?

- Основной принцип в новой системе оплаты труда – достижение баланса между количеством выпущенной продукции и его качеством. Зачастую работники с высокой производительностью имеют низкие показатели по качеству.

Перевыполнение свыше 120% будет улучшать имидж и рейтинг работника в конкурсе «Лучший по профессии».

- Что такое персональная надбавка? Кому она полагается?

- При расчете зарплаты по новой системе фактическая часть у некоторых категорий рабочих оказалась меньше, чем в старой. (Это касается, в основном, ремонтного персонала). Для них и предусмотрена персональная надбавка, сумма которой будет доводить уровень зарплаты, рассчитанной в новой системе, до уровня зарплаты в старой системе. В дальнейшем при индексации окладов персональные

2>>>

Сергей Зимовец

Лучшие из лучших

ИТОГ>>> 29 ЯНВАРЯ В Г. МОСКВА НА КОРПОРАТИВНОМ ПРАЗДНИКЕ, ПОСВЯЩЕННОМ ДНЮ РОЖДЕНИЯ ОАО «СИБУР-РУССКИЕ ШИНЫ», БЫЛИ ПОДВЕДЕНЫ ИТОГИ ТРАДИЦИОННОГО КОНКУРСА «ЛУЧШИЕ ИЗ ЛУЧШИХ».

Работники ОАО «Волтайр-Пром» были номинированы на звания «Менеджер года (директор по качеству О.А. Шилина), «Лучший менеджер инвестиционного проекта (начальник управления по ОТиПБ П.А. Усков), «Лучший менеджер организационного проекта» (директор по экономике и финансам В.Н. Медведенко, директор по персоналу Д.Г. Половнев). В номинации «Лучший менеджер организационного проекта» победителем стал Д.Г.Половнев, за реализацию проекта «Создание корпоративной системы формирования и развития кадрового резерва на должность «Начальник основного технологического цеха».

«Учет и отчетность» открыто

ФАКТ>>> В ДЕКАБРЕ 2009 ГОДА БУХГАЛТЕРИИ ПРЕДПРИЯТИЙ “ВОЛТАЙР-ПРОМ” И “СИБУР-ВОЛЖСКИЙ” БЫЛИ ВЫВЕДИНЫ ВО ВНЕШНЕЕ ДОЧЕРНЕЕ ОБЩЕСТВО ООО “УЧЕТ И ОТЧЕТНОСТЬ”.

Торжественную церемонию официального открытия офиса новой структуры возглавил директор по экономике и финансам ОАО «Волтайр-Пром» - генеральный директор ООО «Учет и отчетность» В.Н. Медведенко. Он отметил успешную работу по запуску проекта и поблагодарил всех его участников. Отдельные слова признательности прозвучали в адрес строительной компании, осуществлявшей ремонт и отделку помещений - комфортные условия труда являются значимой составляющей эффективной деятельности каждого работника.

В завершении по традиции была перерезана символическая красная ленточка.

«Лучший по профессии»

ОФИЦИАЛЬНО>>>В ДЕКАБРЕ 2009 Г. СТАРТОВАЛ КОНКУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА СРЕДИ РАБОТНИКОВ ОАО «ВОЛТАЙР-ПРОМ».

Отличительной особенностью конкурса сезона 2009-2010 г. является ежемесячное подведение итогов, составление рейтингов заводчан по результатам повседневной работы. В финальное соревнование попадут только те шинники, которые в течение конкурсного периода наиболее часто попадали в верхние строчки рейтингов по своим профессиям. В настоящее время подведены итоги за первый конкурсный период – декабрь 2009 г. Лучшими стали:

Номинация	Первый рейтинг
«Лучшая бригада резиносмешения»	смена «В» р/с№1 - бригадир Вялых К. А., смена «А» р/с №3 - бригадир Удод А. И., смена «В» р/с №3 - бригадир Новиков О. В., смена «Б» р/с №5 -бригадир Поташев У. К., смена «А» р/с №5 - бригадир Донцов В. Н., смена «Д» р/с №14 -бригадир Болоненко Ю.В., смена «В» р/с №2 - бригадир Орлов С. Ю.
«Лучшая бригада по выпуску протекторов»	агрегат 8/10 3 линия, смена «Б» - бригадир Дьячков К. В., агрегат «Дуплекс», смена «А» - бригадир Дементьев В. А.
«Лучшая бригада по раскрою корда»	ДРМ №11 смена «В»
«Лучший сборщик покрышек» (легковые размеры)	Зезюлина Н. В., Николаева Н. М., Кочмин О. Е., Кравец С. В., Травникова Н. Н., Васильева Л. А., Страхов П. И., Шадрин Д. А., Филиппова Т. А., Шаронова Н. В., Кожанива А. Ф., Романова Е. С.
«Лучший сборщик покрышек» (грузовые размеры)	Суслов Е. П., Рамазанов М. Ш., Сапожников Г. Н., Горбунков Н. Ф.
«Лучший сборщик покрышек» (сельскохозяйственные размеры)	Комаров В. Н., Скрипкин И. Г., Бурдочкин А. В., Караваев А. А., Чебыкин П. М., Джафаров Ю. А., Иванов А. В., Сундуков Р. С., Горемыкин А. М., Зайцев Р. Е., Савенков М. В., Березкин А. В., Коноплев Е. В., Маракулин В. Г., Денисов А. А., Свиридов А. В., Киселев С. Ю., Терешин В. Ю.
«Лучший вулканизаторщик покрышек» (легковые размеры)	Волков С. С., Дубровин С. А., Фролов А. В., Хазиев А. Р., Богданов В. Ю., Косенко А. С., Карнаухов С. С.
«Лучший вулканизаторщик покрышек» (грузовые размеры)	Руденко А. А.
«Лучший вулканизаторщик покрышек» (сельскохозяйственные размеры)	Жуков А. А., Родионов Д. В., Дибленко А. В., Морозов С. Ю., Червяков В. Г.
«Лучший вулканизаторщик камер»	Шоркина И.П., Надеев В. Е., Конденкова Ю. И., Калинин В. А., Софина Н. С., Колесникова Л. Н., Гомзякова И. А., Раченкова А. В., Дьячков В. Ю., Гомзяков О. Н., Зайцева Л. Н., Щербакова Т. Ф., Дьяченко Е. Г., Секачева Т. В., Подгорнова М. В., Малахов В. В., Ягупова В. А., Яина И. В., Шупиков А. П.
«Лучший перезарядчик сборочных станков»	Ардашева Н. Н., Ковальчук Р. В., Чуйко М. С., Кожокарь Т. И., Тюрина В. Н., Зеленькова Н. В., Титова Н. В., Старостин С. П., Малетин С. Н., Абушев А. А., Смольняков Д. А., Красикова Н. А., Довгалюк В. С., Кузьмин С. А., Хисматуллина Л. М., Шляпин В. А., Лукьянова И. С., Янецкая Т. П., Ващенко Р. Ю., Мещерякова А. В.
«Лучший изготовитель колец»	Все рабочие занимают первую позицию в рейтинге
«Лучший сборщик браслетов и брекеров»	Гайворонская Л. А., Сидельникова О. П., Палагина Г. М., Токарева З. Г., Суслова Т. К.
«Лучший комплектовщик»	Студеникина Л. И., Юникова И. А., Боброва Е. В., Юдина Г. О., Вологина И. Т., Козина Г. М., Бердышева О. В., Лапикова С. Н., Будник О. В., Коротченкова Т. С.
«Лучший мастер производственного участка»	Чернавин Ф. Г.

Призываем всех работников перечисленных профессий и бригад принять активное участие в конкурсных мероприятиях!

Начальник ООиОТ Л.В.Поленичкина

Безопасность - задача №1

ПРОБЛЕМА>>>С ЯНВАРЯ ЭТОГО ГОДА ВСЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ХИМКОМПЛЕКСА РАБОТАЮТ БЕЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ ПОЖАРНОЙ СЛУЖБЫ. МЫ ПОПРОСИЛИ ПРОКОММЕНТИРОВАТЬ СИТУАЦИЮ СЛУЖБУ УПРАВЛЕНИЯ ПО ОТиПБ.

Начальник отдела охраны труда и производственного контроля Андрей Борисович Заборовский:

- Наверное, никому из шинников не нужно объяснять, почему обеспечением пожарной безопасности наших предприятий должны заниматься профессионалы, дислоцирующиеся на территории химкомплекса. До последнего времени это была 12 ПЧ ГУ МЧС РФ. Информация о ее расформировании, безусловно, встревожила всех руководителей заводов. После настоятельных обращений, муниципальные власти приняли решение о ее сохранении. Более того, здание ПЧ вносится в реестр городской собственности и на безвозмездной основе передается пожарным. И все было бы неплохо, вот только МЧС РФ не торопится принять это предложение. Именно поэтому мы говорим о том, что вопрос обеспечения пожарной безопасности на сегодняшний день остается открытым, и решать его мы должны самостоятельно. В нашем распоряжении - административный ресурс, связанный с жестким систематическим контролем со стороны нашей структуры, и строгое исполнение запланированных нами мероприятий внутри цехов и подразделений. Задача номер один – создание добровольных пожарных дружин. Сейчас (в соответствии с «Порядком создания и организации добровольной пожарной дружины ОАО «Волтайр-Пром», утв. Приказом № 767 от 22.08.2008 г.) формируется новый реестр ДПД. В его составлении активно задействованы все руководители СПП. По опыту прошлого года 125-ти человек в его списках будет вполне достаточно. Учитывая сложившуюся ситуацию, обучение первичным навыкам противопожарной безопасности предприятие будет проводить без участия представителей ПЧ. Задача остальных – я обращаюсь к технологическим рабочим, к персоналу вспомогательных ремонтных служб – неукоснительное выполнение норм и требований пожарной безопасности. Любые нарушения, в том числе курение в неположенных местах, загромождение рабочего места и прохода к пожарному инвентарю, неосторожное использование ЛВЖ, ГЖ и т.д., будут наказываться очень сурово - от материального взыскания до увольнения. Я думаю, что эти меры не покажутся жесткими, если вспомнить материальные, моральные и физические последствия возгорания, произошедшего в сборочном цехе в декабре прошлого года.

Хотелось бы отметить, что в основу реализуемых нами мероприятий заложен расчет на сознательность и четкое понимание реальности каждым работником завода. Прежде всего, речь идет о широкой профилактической работе и усилении контроля за состоянием первичных средств пожаротушения, особенно со стороны ИТР, об увеличении ответственности участников проведения огневых работ и т.д. Не замалчивайте, пишите о любом нарушении (в каждом подразделении есть журналы трехступенчатого контроля), сообщайте напрямую в ООТиПК. Помните, только общими усилиями мы сможем сделать ситуацию прогнозируемой и управляемой.

N.B. В настоящее время подписан Приказ об усилении мер по пожарной безопасности на 2010 год.

Подготовила Наталья Ускова

Обсуждаем ЕСОТ

1>>> ПЕРСПЕКТИВА

надбавки будут исключены либо трансформированы.

- Планируется ли просчет зарплаты текущего месяца в двойной системе: в старой и новой?

- Расчет за март будет проводиться сразу в новой системе, но мы планируем просчитать фактическую зарплату ноября 2009 года (это наиболее показательный месяц в плане выработки и в плане отработки времени) в старой системе и в новой. В феврале будут заключаться договора с работниками о переходе на ЕСОТ, и каждый работник получит информацию о заработной плате по новой и старой схеме.

- Если работник откажется подписывать договор?

- В этом случае человек продолжает работать в старой системе оплаты труда до истечения двух месяцев со дня отказа от подписания дополнительного соглашения к трудовому договору, затем подлежит увольнению в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ «Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора». При увольнении, работнику будет выплачен двухнедельный средний заработок в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

Подготовила Анна Облогина

В фокусе - профессионализм

ЕСТЬ РЕЗУЛЬТАТ>>>В ДЕКАБРЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СООТВЕТСТВИИ ПОЛУЧИЛИ 55 МАСТЕРОВ ОАО «ВОЛТАЙР-ПРОМ». ЭТО ПЕРВЫЙ ЭТАП ШИРОКОМАСШТАБНОЙ РАБОТЫ, СВЯЗАННОЙ С АТТЕСТАЦИЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЩЕСТВА.

– Целью данного мероприятия является реализация стратегии предприятия посредством приведения человеческого ресурса в соответствие к занимаемым должностям, - говорит начальник отдела подбора и развития персонала И.А. Комбарова. – Этого требует не только сложившаяся экономическая ситуация. Это – необходимое условие развития любого современного производства. В данном контексте аттестация – важный инструмент, который дает возможность увидеть общую картину профессионального уровня разных групп работников и делает дальнейшую работу с ними более целенаправленной и эффективной.

АТТЕСТАЦИОННАЯ КОМИССИЯ ПРИШЛА К ВЫВОДУ:

Из общего числа аттестуемых мастеров основного производства абсолютное большинство полностью соответствуют требованиям должностных инструкций. Вместе с этим удалось выявить перспективных работников, имеющих возможность в будущем занять вышестоящую должность. Им рекомендовано развитие в кадровом резерве предприятия.

Объективность полученных результатов Ирина Александровна связывает с серьезной предаттестационной подготовкой: сотрудниками отдела были разработаны анкеты профессиональной компетентности мастеров, качество деятельности которых оценивали не только непосредственные руководители, но и начальники других структурных подразделений - КТО, ОТК, ПДО, ОТиПБ, РП, ООиОТ.

Параллельно с этим анализировался показатель результативности аттестуемых – выполнение плана производства, соблюдение лимитов брака, технологическая и трудовая дисциплины на вверенных участках, сменах. Здесь свою оценку давали экономисты на основании показателей работы шести месяцев, предшествующих аттестации.

В конечном итоге, все это помогло комиссии принять объективное решение в отношении каждого работника, исключив ситуацию особых преференций и избранности.

- Хотелось бы отметить, что в процессе работы мы отдавали себе отчет, что функционал и зоны ответственности мастеров основного производства сегодня значительно расширены, - делает акцент Ирина Александровна, - поэтому очень важной составляющей прошедшей аттестации мы считаем разработку индивидуальных рекомендаций и формирование конкретных обучающих программ, направленных на увеличение диапазона профессиональных возможностей.

В настоящее время в планах отдела подбора и развития персонала - подготовка и проведение аттестации мастеров вспомогательных подразделений, а затем - всего руководящего состава предприятия. Желаем всем удачи и уверенности в собственных силах.

Наш корр.

Управляем производством

РАБОЧИЙ ПРОЕКТ>>>С ОКТЯБРЯ МЕСЯЦА В РАМКАХ ПРОГРАММЫ УЛУЧШЕНИЙ НА КРЫЛЬЕВОМ УЧАСТКЕ РЕАЛИЗУЕТСЯ ПРОЕКТ ПО СОЗДАНИЮ СИСТЕМЫ ВЫТЯГИВАНИЯ МЕЖДУ СБОРОЧНЫМ ПРОИЗВОДСТВОМ И КРЫЛЬЕВЫМ УЧАСТКОМ. НА КАКОМ ЭТАПЕ НАХОДИТСЯ ЭТА РАБОТА, МЫ ПОГОВОРИЛИ С УЧАСТНИКАМИ ПРОЕКТА.

Но сначала немного теории.

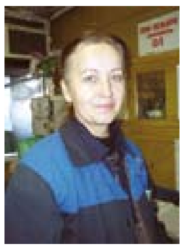
Система вытягивания - это такая организация производства, при которой поставщик находящийся выше по потоку, ничего не производит до тех пор, пока потребитель, находящийся ниже, ему об этом не сообщит.

- В нашем случае потребителем является мастер сборочного производства, - говорит куратор проекта, руководитель группы Непрерывных улучшений И.К. Акмаев. – Он сообщает о заказе. В роли поставщика заказа выступает флипперовщик. Функции контроля осуществляют мастера крыльевого участка. Средством общения и регулятором заказа в этой цепочке служит наглядная карточка (Канбан), содержащая в себе всю необходимую информацию о продукции.

Канбан (наглядная карточка) - это форма управления производством, позволяющая выпускать только ту продукцию, которая необходима, и только в том количестве, которая востребована для выполнения заказов к конкретному сроку.

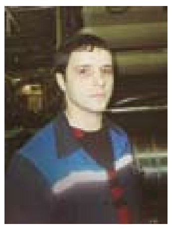
- Какие проблемы решает внедрение системы вытягивания и Канбан? – продолжает разговор Игорь Камильевич. - Первое: снижаются запасы незавершенного производства; второе – устраняются нарушения, связанные с несоблюдением сроков хранения полуфабрикатов. Пока мы находимся на этапе опытных испытаний этой системы, но уже сейчас непосредственные участники проекта говорят о положительных результатах.

Павлина Рейнгольдовна Жидяева, флипперовщик крыльевого участка сборочного цеха:
- Карточки с заказами располагаются на специальной доске «канбан» - это очень удобно и наглядно. Мне не надо лишний раз ходить за заданием к мастеру – все, что мне нужно, я вижу на экране доски.



Наталья Александровна Карасева, сменный мастер крыльевого участка сборочного цеха:
- Я точно знаю количество крыльев, требующихся на сборку, могу заранее планировать и распределять задания между своими рабочими, задействовать их на другие операции.

Валентина Леонтьевна Широких, сменный мастер крыльевого участка сборочного цеха:
- Надеюсь, что этот пилотный проект приобретет статус постоянно действующей системы. Четкое взаимодействие со сборочным производством, стабильность в получении заданий, порядок на рабочем месте, серьезная экономия времени – я вижу только плюсы.

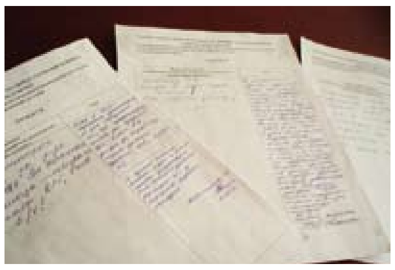


Евгений Викторович Ченин, мастер сборочного участка:
- Главная составляющая системы вытягивания - управляемость за счет производства. Учитывая план, я сам могу контролировать поток продукции, поступающей с крыльевого участка. Она не задерживается и не остается невостребованной, а значит - не уходит в брак по причине нарушения срока хранения. Мне, как экономисту по образованию, очевидно: снижаются затраты на производство, повышается прибыль.
В дальнейшем планируется реализовать аналогичный проект на участке обрезинки корда и на участке выпуска протекторов (агрегат «Дуплекс). Цель этих мероприятий – создание системы вытягивания на всем предприятии.

Натилья Ускова

Лист обратной связи

ИНИЦИАТИВА>>> ТАК НАЗЫВАЕТСЯ НОВАЯ ЛИНИЯ СВЯЗИ МЕЖДУ РАБОЧИМИ И СОТРУДНИКАМИ ГРУППЫ НЕПРЕРЫВНЫХ УЛУЧШЕНИЙ.



«Сама идея принадлежит директору по качеству О.А. Шилиной. Выстраивание такой формы двустороннего диалога мы ведем с октября прошлого года, - говорит руководитель Группы Игорь Камильевич Акмаев. - На цеховых досках объявлений мы вывешиваем чистые бланки, куда каждый человек может записать вопрос или предложение. Эти же бланки, но уже с ответами, мы размещаем там же. Основная цель мероприятия – активизировать процессы, направленные на улучшение – будь то рабочее место или производственный участок. Вместе с этим нам хотелось понять, какие проблемы беспокоят людей, помочь получить ответы на интересующие их вопросы. Конечно, большинство из них связаны с зарплатой, однако сейчас мы наблюдаем тенденцию к подаче предложений по улучшениям, что не может не радовать».

Проблемы со стоянкой будут решены

К СВЕДЕНИЮ>>> ПРОБЛЕМУ УЧАСТИВШИХСЯ КРАЖ НА АВТОСТОЯНКЕ ШИННИКОВ ОЗВУЧИЛ НА ВСТРЕЧЕ С ДИРЕКТОРОМ ПО БЕЗОПАСНОСТИ В.М. ХАЗОВЫМ ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА А.С. СМОЛЕНЦЕВ.

Ситуация заключается в том, что две видеовидеокамеры, с помощью которых ведется наблюдение, не обеспечивают полного обзора площади стоянки. В результате - часть машин попадает в так называемую «мертвую зону».
По словам Александра Сергеевича Смоленцева, проблема нашла свое решение: во 2-3 кварталах 2010 года стоянка будет оборудована тремя видеокамерами. Вместе с этим служба безопасности предполагает установить шлагбаум и огородить периметр стоянки колючей проволокой.

Есть идея? Реализуй!

АКЦЕНТ>>>ЖИЗНЕСПОСОБНОСТЬ ЛЮБОГО ПРОЕКТА ВО МНОГОМ ЗАВИСИТ ОТ ЛИЧНОЙ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТИ ЕГО УЧАСТНИКОВ. СУДЯ ПО ДИНАМИКЕ ПОДАЧИ ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПО УЛУЧШЕНИЯМ, ОПТИМИЗАЦИЯ И ПОИСК ВНУТРЕННИХ РЕЗЕРВОВ ПРОИЗВОДСТВА ШИННИКИ ПОДДЕРЖИВАЮТ.

Официальный статус Система по сбору предложений по улучшениям на ОАО «Волтайр-Пром» обрела в конце прошлого года, когда было принято Положение о Непрерывных улучшениях. Уже сейчас на рассмотрение экспертной комиссии свои разработки представили более 30 Авторов, и активность в продуцировании новых идей набирает обороты.
- Многие хорошо поняли основой принцип, заложенный внутри системы Предложений по улучшениям: помогая заводу, ты помогаешь себе, - говорит Александр Михайлович Щапов, менеджер Группы непрерывных улучшений. – В известном смысле, это можно назвать двусторонним сотрудничеством на взаимовыгодных условиях. Для наглядности приведу пример – сборщик цеха № 4 Станислав Киселев, усовершенствовавший работу станка СППР-1300. Его предложение по устранению перекоса ролика компенсатора, который влечет за собой «зажевывание» и дальнейшую выбраковку текстильного брекера, позволит - по расчетам к существующему плану – сэкономить нашему предприятию более 7 тонн материала в год. А при стопроцентной производственной загрузке эта цифра увеличится во много раз. Вместе с этим, доработка станка существенно улучшила условия труда самого автора, сделав более комфортным его рабочее место.
Эффективность данного принципа, в сочетании мобильностью и отсутствием проволочек при оформлении и внедрении предложений, меняют не только количественный, но и качественный состав участников новой системы.
-Во-первых, в сообщество «старой гвардии», фамилии которых хорошо известны и уважаемы на предприятии, вливаются новые молодые силы. Во-вторых, меняется инициативный сектор: увеличивается число предложений, подаваемых рабочими основных и технологических профессий. Это очень важно, ведь зачастую именно рабочие лучше, чем ИТР, знают, что и как необходимо изменить на своем рабочем месте, чтобы сделать процесс производства более рациональным и удобным. Наша задача – максимально использовать этот потенциал. Вместе с этим, мы прекрасно понимаем, какой пласт знаний рабочих, служащих, ИТР остается пока невостребованным. Поэтому мы призываем всех активных заводчан поверить в свои силы и стать полноправными участниками системы Предложений по улучшениям.

Наталья Ускова

«Волжский шинник» открывает рубрику «Проект в лицах», где будет представлены шинники, активно участвующие в системе подачи Предложений по улучшениям. Наш первый герой – упомянутый в статье Станислав Киселев, сборщик цеха № 4, 3-е сборочное производство, смена «А». Станислав– выпускник военного-морского училища, работал водолазом-спасателем. Девять лет назад пришел на завод, понравилось, решил остаться.

ПРОЕКТ В ЛИЦАХ>>>
- По специальности я - судовой механик, поэтому очень не люблю, когда что-то мешает нормальной работе, - говорит Станислав. - Доработать механизм компенсаторного ролика хотелось давно. С реализацией помог Александр Михайлович Щапов. Сейчас на станке, где этот недочет устранен, приятно работать. Экономятся материалы и время, есть настрой трудиться, что для работника немаловажно.

В диалоге с реальностью

АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ>>> СЕГОДНЯ ГЕРОЙ РУБРИКИ - АЛЕКСАНДР СЕРГЕЕВИЧ СМОЛЕНЦЕВ, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА ЗАВОДА. НАШ РАЗГОВОР ОБ ИТОГАХ И ПЛАНАХ РАБОТЫ.

- Александр Сергеевич, 2009 год был неоднозначным и непростым во всех отношениях. На что были направлены основные усилия профкома?

- Прежде всего, на поддержание и контроль по соблюдению статей Коллективного договора. Работа в этом направлении велась при поддержке и совместно с администрацией нашего завода, поэтому мы можем говорить о наших общих усилиях и результатах. Остановлюсь на главном моменте: в отличие от многих предприятий России нам удалось избежать задержек с выплатой заработной платы. Сроки ее перечисления соблюдались строго. Для большинства работников это было крайне важно. Конечно, в условиях падения производственного плана, ее уровень снизился. Более того, по заключенному с администрацией соглашению, с января по август мы работали в режиме укороченной рабочей недели. Много было обид, но именно в этот период не было подписано ни одного приказа о сокращении. В результате мы сохранили основной потенциал рабочих, хотя, конечно, не обошлось и без потерь. Я считаю, что в тех условиях мы действовали правильно.

- К сожалению, кризис нарушил многие хорошие традиции завода, в том числе - организацию отдыха заводчан.

-Да, учитывая сложное финансовое положение предприятия, в начале 2009 года мы заключили временное соглашение с администрацией об отступлении от выполнения этой статьи Коллективного договора. Но на сегодняшний день подписано новое временное соглашение, по которому все пункты договора, касающиеся отдыха заводчан, актуализируются. Надеюсь, что окончательно этот вопрос будет решен в феврале.

- В начале прошлого года вопрос об отдыхе детей тоже оставался открытым.

- Здесь мы приложили максимум усилий и сработали, в целом, неплохо. Все, кто написал заявки, путевки получили. Из них 82-е – на бесплатное санаторное лечение, 60 – на оздоровление в детских лагерях. Цена этого вопроса - 1млн. 660 тыс. 575 рублей. И в определенном смысле эту сумму можно рассматривать как финансовую помощь родителям.

- Кстати, что касается помощи. Мы знаем, что многие шинники в пиковый период кризиса шли за поддержкой именно в профком.

- Несмотря на то, что кризис отразился и на профсоюзном бюджете, общая сумма выданной материальной помощи составила 763 тыс. 780 рублей. Мы сохранили программы выплат по случаю похорон близких родственников и по случаю рождения детей. На эти цели было потрачено 94 тысячи рублей.

- Это - социальная сторона вашей деятельности. А как дело обстоит с уполномоченными по охране труда?

- Именно сейчас мы подводим итоги этой работы и нацеливаем уполномоченных на активную и всестороннюю помощь администрации. К сожалению, 2009 год нельзя назвать удачным – 8 травм, две из которых со смертельным исходом. Но есть и положительные примеры – без травматизма, например, отработали цех №6, РП, автокамерный цех и др.

- Совсем недавно перед профкомом отчитывались ответственные по культурно-массовой и спортивной работе. Какую оценку они получили?

- Прежде чем говорить об оценке, обращусь к цифрам. В Коллективном договоре у нас есть статья, по которой на эту работу выделяется 0,4% от ФОТа. В соответствии с временным соглашением эта цифра была снижена до 0,2%, но фактически она составила 0, 3%, что соответствует 1 млн. 340 тыс. рублям. Большая их часть была направлена на культурно-массовую работу. Это понятно: в прошлом году мы отмечали значимое для всех нас событие – 45-летие завода. Все мы являлись или участниками, или зрителями мероприятий, которые были подготовлены к этой дате, поэтому оценку этой работы могут дать только сами шинники. Что касается спорта, здесь мы рекомендовали развернуть более активную деятельность по его пропаганде. Сегодня для полноценного участия в городских и областных Спартакиадах нам, например, не хватает волейбольной команды. Так что призываем всех включаться в спортивное движение.

- Александр Сергеевич, 2010-ый год уже вступил в свои права, и он не обещает быть легким. Какой основной принцип будет заложен в основу работы профкома?

- Принцип социального партнерства между профкомом и администрацией. Я убежден: только за столом переговоров можно добиться положительных решений. Мы выбираем этот принцип, и будем его придерживаться.

Подготовила Наталья Ускова

ПОЗДРАВЛЯЕМ>>>

Коллеги сборочного цеха поздравляют:

16 ЯНВАРЯ
Сергеева Александра Михайловича, оператора по перезарядке транспортных систем, с юбилеем.

17 ЯНВАРЯ
Смусева Максима, машиниста каландра, с тридцатилетием.

18 ЯНВАРЯ
Павлову Надежду Юрьевну, закройщика резиновых изделий и деталей, с юбилеем.

24 ЯНВАРЯ
Маркина Евгения Николаевича, машиниста каландра, с юбилеем.

25 ЯНВАРЯ
Бочарову Маргариту Владимировну, аппаратчика приготовления латексных смесей, с юбилеем.

Коллеги ЦЗиРО поздравляют:

24 ЯНВАРЯ
Шебалкова Николая Матвеевича, слесаря-ремонтника, с юбилеем.

Коллектив ОТК поздравляет:

17 ЯНВАРЯ
Леонтьеву Галину Николаевну, контролера шинного производства, с юбилеем.

19 ЯНВАРЯ
Кривицкую Татьяну Ивановну, контролера шинного производства, с юбилеем.

23 ЯНВАРЯ
Клюеву Татьяну Александровну, инженера по контролю качества, с юбилеем.

8 ФЕВРАЛЯ
Каньшину Ольгу Николаевну, контролера шинного производства, с юбилеем.

Коллеги желают вам здоровья, благополучия, любви близких.

Впереди-шинники!

ВЕЛИКОЙ ПОБЕДЕ ПОСВЯЩАЕМ >>>НА ОТРАСЛЕВОМ КОНКУРСЕ «НЕФТЕГАЗСТРОЙ ПРОФСОЮЗА» ПОБЕДИЛА КОМАНДА «ВОЛТАЙР-ПРОМА».

Наступивший 2010 год – время юбилейных торжеств, посвященных 65-летию Великой Победы. Первым значимым событием в череде этих мероприятий явился смотр - конкурс художественной самодеятельности среди предприятий «Нефтегазстрой-профсоюза».

Выступление команды ОАО «Волтайр-Пром» было основано на письмах, предоставленных для запомнившегося заводчанам конкурса «Солдатский треугольник». Литературно-музыкальная композиция, в которой участвовали и взрослые, и дети, называлась «Напишите солдату письмо» и включала в себя музыкальные номера, хореографические зарисовки и, конечно, художественное чтение писем и стихов. Смотр, проходивший 29 января в Волгограде (ДК им. Петрова), собрал около 150 участников из более чем 30 коллективов от различных предприятий области.

Выступление шинников было по достоинству оценено и признано лучшим по всем заявленным номинациям! Жюри отметило высокий уровень сценария, постановки, исполнительского мастерства, костюмов и, безусловно, общий патриотический настрой участников.

Впереди – очередной тур, в котором команда завода будет защищать честь не только «Волтайр-Прома», но и всей нефтехимической отрасли. Пожелаем им удачи!

Спасибо шинникам за эту победу: С. Демидову (ТПС), К. Вялых (ц. №2), Т.В. Литвиновой (ОТК), Г.Окишор (ОНСМиЭ), С. Соловьевой (ц.№4), работникам профкома - Т. Ямаевой, Е. Усачевой, А.Чекменеву, Н. Харчиной, а также детям шинников – Тане Патриной и Маше Маловой.

Наш корр.

По традиции 2 февраля группа работников ОАО «Волтайр-Пром» посетила на на дому ветеранов ВОВ – участников Сталинградской битвы.
С каждым годом их становятся все меньше. Но как радостно было увидеть бодрых духом, в праздничном настроении ветеранов И.Т. Коробова, А.Ф. Табинскую, М.Н. Скорика. От имени администрации и профсоюзного комитета им были вручены поздравительные адреса, денежные вознаграждения и цветы.

ВОЛЖСКИЙ ШИННИК #1 {2982} ФЕВРАЛЬ 2010

ГАЗЕТА ЗАРЕГИСТРИРОВАНА **НИЖНЕ-ВОЛЖСКИМ УПРАВЛЕНИЕМ В СФЕРЕ МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ И ОХРАНЕ КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ** РЕГИСТРАЦИОННОЕ СВИДЕТЕЛЬСТВО ПИ № ФС 9-0770 **РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ БЕСПЛАТНО** ТИРАЖ **998 ЭКЗ.** НОМЕР ПОДГОТОВЛЕН К ПЕЧАТИ **ОСО и ВК ОАО “ВОЛТАЙР-ПРОМ”** РЕДКОЛЛЕГИЯ **НАТАЛЬЯ УСКОВА, АННА ОБЛОГИНА** ВЕРСТКА **СЕРГЕЙ ЗИМОВЕЦ** АДРЕС **404103, Г. ВОЛЖСКИЙ, АВТОДОРОГА №7, 25А, ЗАВОДОУПРАВЛЕНИЕ, ОФИС 403** ТЕЛ. **(8443) 33-76-63** E-MAIL **OBLOGINA_AIU@VOLTYRE.SRSH.RU** ОТПЕЧАТАНО В ТИПОГРАФИИ **ОАО “АЛЬЯНС “ЮГПОЛИГРАФИЗДАТ”, ВОЛЖСКИЙ ПОЛИГРАФКОМБИНАТ, Г. ВОЛЖСКИЙ, УЛ. ПУШКИНА, 79** ЗАКАЗ **3**