



ИТОГИ

Производственное совещание

с. 2



НАШ ОПРОС

СТО: аналитика в цифрах

с. 3



СПАСИБО, ПАПА!

День отца

с. 4

№ 10 (1568) 8 ноября 2021 г., понедельник

Газета АО «Кировский завод по обработке цветных металлов». Издаётся с 5 июня 1964 года



АО «Кировский завод по обработке цветных металлов»

# МЕТАЛЛУРГ

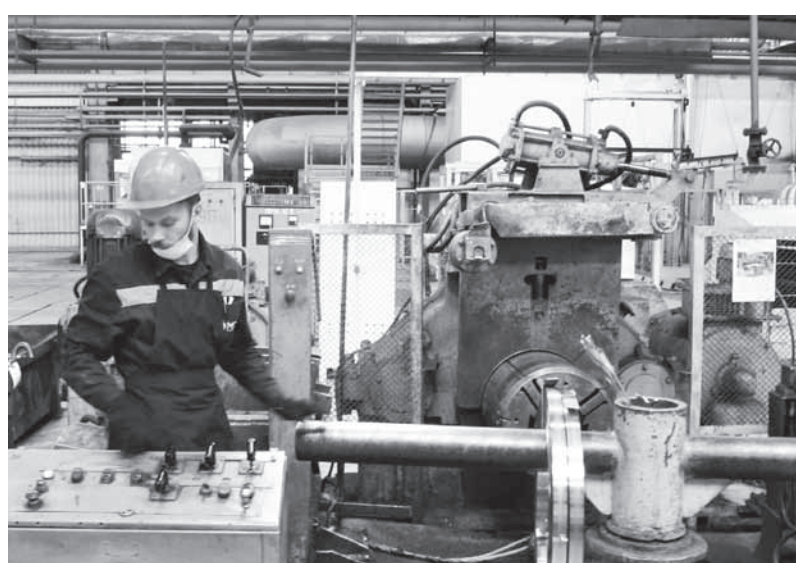
КОРОТКОЙ СТРОКОЙ

## ДЕЛЕГАЦИЯ УГМК ПОСЕТИЛА КИРОВСКИЙ ЗАВОД ОЦМ

12 октября 2021 года Кировский завод ОЦМ с рабочим визитом посетила делегация руководителей во главе с генеральным директором компании Андреем Козицыным.

В рамках деловой поездки руководители холдинга посетили плавильный и прокатно-прессовый цеха, ознакомились с действующим производством, технологическими процессами, а также условиями труда на предприятии.

В завершении визита на встрече с директором завода и его заместителями по направлениям были рассмотрены вопросы, касающиеся планов и перспектив развития предприятия.





## ИТОГИ

# НАШИ РЕЗУЛЬТАТЫ – ОСНОВА НАШЕГО БУДУЩЕГО

28 октября состоялось совещание по подведению итогов работы за прошедший период 2021 года. На встрече с коллективом директоров С. А. Макуров озвучил промежуточные производственные итоги и рассказал о перспективах на предстоящий 2022 год.

– За 9 месяцев текущего года производство продукции увеличилось на 800 тонн по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, – отметил в своем докладе Сергей Анатольевич. – Выполнение производственной программы за первые два квартала составило почти 100%, а в третьем квартале началось отставание, частично связанное с реорганизацией структуры сбыта. Но сплоченная работа коллектива позволила нам даже при снижении объема выпуска продукции добиться хороших результатов и получить небольшую прибыль. Основной смысл нашей работы в будущем – увеличение этих показателей. Рассчитаемся с долгами, которые брали на строительство новых объектов, и будем активно решать проблемы, которых у нас немало, начиная с оборудования и кончая дорогами. В результате проведенного директором УГМК на территории нашего предприятия генеральный директор А. А. Козицын увидел состояние завода без прикрас. Картинка, скажем честно, не радужная, но Андрей Анатольевич считает, что у завода есть будущее и нельзя опускать руки. На мой взгляд, директорат УГМК для нас прошел продуктивно: мы смогли показать свои достижения и озвучить проблемы, и были услышаны. Одним из результатов приезда директората – решение об индексации заработной платы не с ноября, как нами планировалось, а с 1 октября. Для всех ка-



**БЫЛО** **СТАЛО**  
В женской раздевалке и душевой цеха 2 завершаются ремонтно-строительные работы по созданию комфортных условий для сотрудников цеха.

тегорий минимальное повышение составило 6%. От А. А. Козицына мы также получили

персональное поручение – обозначить все свои узкие места и оценить затраты на их

«расшивку». И администрация, и технические специалисты занимаются этими вопросами, а к персоналу одна просьба – не быть равнодушными к качеству выпускаемой продукции! Труд каждого на своем рабочем месте важен, но с точки зрения результата, а не процесса, ведь на перспективу нам всем предстоит серьезная работа.

В следующем году мы начнем работать сразу над несколькими крупными проектами: строительство мини-ТЭЦ на территории завода (сейчас ведется активная подготовка к его началу), реконструкция центральной проходной (завершаем работу над проектом), замена толщиномеров на прокатных станах, капитально-восстановительные ремонты почти на всех технических объектах и ремонт всех душевых. В отдаленной перспективе (3-5 лет) – перенесение и строительство нового комплекса очистных сооружений на территории завода. Планы грандиозные, но прогнозировать что-либо сложно на фоне роста заболеваемости коронавирусной инфекцией. Главная задача каждого из нас – сохранить свое здоровье. Поэтому в очередной раз призываю всех, кто еще не привился, пройти вакцинацию. Администрация же в свою очередь делает все возможное, чтобы минимизировать риск заражения инфекцией на предприятии. В 2020 году на профилактические мероприятия было потрачено 4 млн. рублей, в этом году уже более 2,5 млн. рублей.

## ДЕНЬГИ

## ЗАЧЕМ НУЖЕН ПЕНСИОННЫЙ ПЛАН?

НПФ «УГМК-Перспектива» знает ответ: с ним ваша пенсия может быть больше!

Вопросы пенсионного обеспечения были и всегда будут очень важными для каждого гражданина. Величина средней пенсии в России на 1 января 2021 года по России составила 15 744 рубля, что не превышает одной трети величины средней заработной платы. Поддерживать привычный образ жизни после завершения трудовой деятельности возможно только за счет дополнительных инструментов формирования негосударственной пенсии.

Корпоративным пенсионным программам Уральской горно-металлургической компании уже более 18 лет. Бессменным провайдером программ является НПФ «УГМК-перспектива». Накопленный опыт инвестирования и управления финансовыми активами, развитие цифровых финансовых сервисов обеспечивают сотрудникам – клиентам фонда – сохранность и доходность пенсионных средств. Также Фонд позволяет формировать личный пенсионный капитал независимо от работодателя и государства с помощью индивидуального пенсионного плана (ИПП). Этот инструмент имеет

очень гибкие параметры, и с его помощью просто начать копить.

Рассчитать свою дополнительную пенсию можно самостоятельно в специальном калькуляторе на сайте Фонда ([www.npfond.ru](http://www.npfond.ru)). Для этого в поисковике сайта наберите «Калькулятор» и введите необходимые данные.

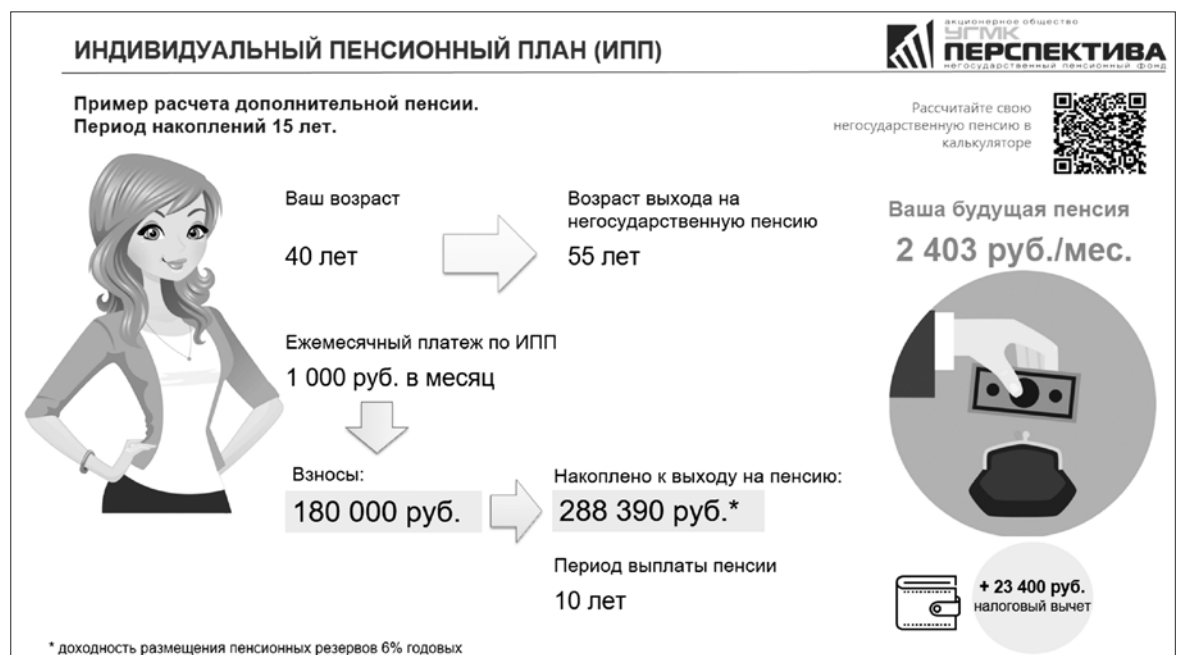
Пример расчета – слайд «ИПП УГМК».

Итак, накопить дополнительные средства к выходу на пенсию просто. Главное – начать как можно раньше и совершать регулярные отчисления.

Ваши преимущества при формировании негосударственной пенсии:

- возможность накопить большую сумму небольшими взносами;
- ежегодно фонд начислит инвестиционный доход на ваши взносы;
- возможность назначения негосударственной пенсии с 55-60-летнего возраста;
- получение налогового вычета с уплаченных взносов (можно оформить у работодателя).

При заключении договора с НПФ одновременно заполняются два заявления в бухгалтерию:



- на перечисление взноса по договору (в сумме не менее 500 рублей);
- на предоставление налогового вычета (пенсионные взносы будут освобождены от НДФЛ 13% в пределах 120 тысяч рублей социальных расходов в соответствии с п.4 1 ст. 219 Налогового кодекса РФ).

АО НПФ «УГМК-Перспектива» рассчитает для вас индивидуальный пенсионный план, с учетом всех ваших пожеланий.

По всем интересующим вопросам обращайтесь по телефонам: 8-800-5000-852 (звонок бесплатный), 8 (343) 285-09-29 или по адресу: г. Екатеринбург, ул. Бориса

Ельцина, строение 3/2, Деловой дом «Демидов», 5 этаж, кабинет 3.

На электронную почту [perspektiva@npfond.ru](mailto:perspektiva@npfond.ru) можно направить вопросы о пенсиях и условиях формирования индивидуального пенсионного плана, ответы на которые в последующем будут опубликованы в нашей газете.

## СОЦИАЛЬНЫЕ ОРИЕНТИРЫ

## СТО: АНАЛИТИКА В ЦИФРАХ

Летом 2021 года на нашем предприятии было проведено исследование социально-трудовых отношений (СТО). Цель опроса – получение достоверной информации о взаимодействии между работниками и работодателями, о факторах, негативно влияющих на развитие социально-трудовых отношений для принятия в будущем мер по их улучшению.

Всего в опросе приняли участие 639 человек. О том, какие вопросы были затронуты и какие ответы получены, – в нашем анализе.

Перечень подразделений	Количество опрошенных, чел	%
Прокатно- прессовый цех	239	37,4
Плавильный цех	89	13,9
ЦЦР	87	13,6
ЦЗЛ	28	4,4
СТК и СМ	27	4,2
Аппарат управления	71	11,1
Другие подразделения	98	15,3
<b>Всего работников на предприятии</b>	<b>844</b>	-
<b>ИТОГО прошли опрос</b>	<b>639</b>	<b>75,7</b>



#### По результатам опроса было выявлено, что:

- 91,3% опрошенных работников удовлетворены взаимоотношениями в рабочем коллективе;
- 81,5% респондентов довольны своей работой в структурном подразделении.
- 90,6% заводчан готовы продолжать работу на предприятии.

В целом работники положительно оценивают качество взаимоотношений в коллективе, а удовлетворенность своей работой и готовность продолжать ее на предприятии высокие. Несомненно, возникают конфликты по разным причинам, и для их устранения необходимо своевременно анализировать эти причины, а также производить мониторинг состояния психологического климата в подразделениях.



#### В оценке стиля руководства структурным подразделением оказались следующие результаты:

- 45,9% участников опроса оценили стиль руководства как демократический. При таком стиле руководитель нацелен на развитие, учитывает интересы персонала при принятии решений, открыт к диалогу, доброжелателен и вежлив с работниками.
- 24,3% респондентов признали стиль руководства комбинированным, при котором начальник использует разные методы взаимодействия с коллективом;
- 9,4% заводчан считают стиль руководства авторитарным;
- 9,1% - попустительским;
- 9,7% - затруднились оценить.

По результатам опроса надо отметить, что необходимо повышать управленческую компетентность руководителей, развивать их навыки работы с персоналом, используя мотивацию, обратную связь, наставничество, командную работу и т. п.



#### В области охраны труда и промышленной безопасности были затронуты вопросы об обеспеченности СИЗ и отношении к правилам ОТиПБ. Результаты следующие:

- 84,5% опрошенных работников считают, что персонал обеспечен СИЗ для выполнения рабочих задач;



- 57,6% заводчан утверждают, что главная задача руководства в этой области – это наказание за неисполнение правил, а не выявление и устранение причины нарушений;

- 55,4% респондентов отметили, что в определенных ситуациях для выполнения плана производства, по мнению некоторых руководителей, можно правилами ОТиПБ и пренебречь.



Несомненно, формировать систему профилактики нарушений ОТиПБ необходимо через положительную мотивацию и вовлечение работников, а также активно внедрять принципы бережливого производства.

#### Знание ценностей УГМК



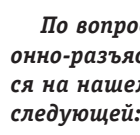
- 52,3% участников опроса знают ценности компании, имеют о них представление.



- 44,9% заводчан считают, что ценности УГМК совпадают с их личными ценностями.



- Остальные опрошенные либо не знают о ценностях УГМК, либо вообще затруднились ответить на этот вопрос.



По вопросам, касающимся информационно-разъяснительной работы, ведущейся на нашем предприятии, оценка была следующей:

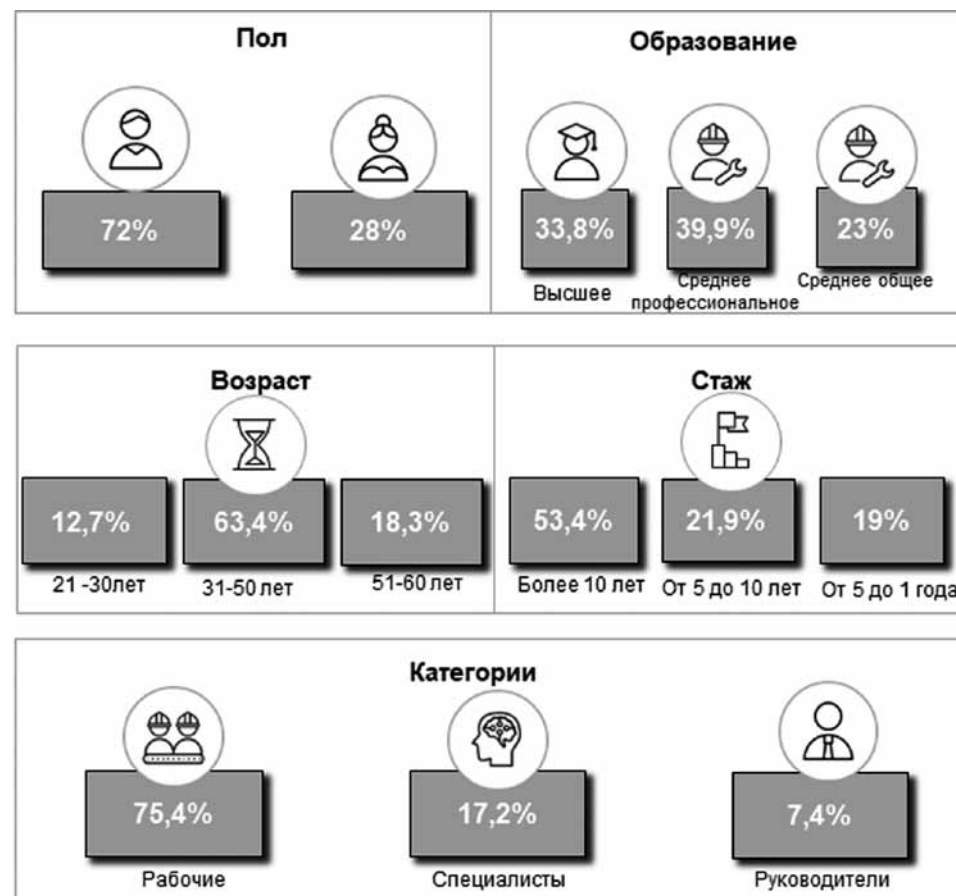


- 61,1% человек считают информирование коллектива по различным вопросам регулярным;



- 68,3% заводчан признали высоким качеством предоставляемой руководством информации (своевременность, полнота, интересное содержание,

#### Характеристика участников опроса



ответы на вопросы и т. п.);



- 46,2% опрошенных работников удовлетворены выполнением мероприятий по итогам информационно-разъяснительной работы.

Информационно-разъяснительную работу необходимо совершенствовать. В нее обязательно включать продвижение ценностей УГМК (информирование персонала, размещение в различных источниках, проведение оценки поведения работников на соответствие ценностям компании и др.). Особое внимание нужно обратить на организацию и проведение встреч руководства с персоналом, а также на разработку плана реализации решений, принятых на данных встречах.

#### Оценка бренда работодателя



- 56,7% участников опроса оценили атмосферу в коллективе как благоприятную для

эффективной работы, считая, что культура предприятия положительно влияет на рабочее поведение персонала.



- 61,3% заводчан готовы рекомендовать наше предприятие как будущее место работы.

- 57,3% респондентов считают УГМК привлекательным местом работы.

Корпоративная культура, важная составляющая эффективной работы любого предприятия постоянно должна совершенствоваться и развиваться. Для этого необходимы различные мероприятия: внедрение системы развития карьеры, системная работа линейных руководителей с персоналом, разработка и реализация проектов развития эффективных коммуникаций внутри подразделений, проведение корпоративных мероприятий различного формата и др.

#### Итоговая оценка социально-трудовых отношений

Общий показатель удовлетворенности социально-трудовыми отношениями у персонала чуть выше среднего – 87,8%.

Сложившиеся социально-трудовые отношения с в целом способствуют нормальной работе коллектива, но есть комплекс задач для развития и проработки.

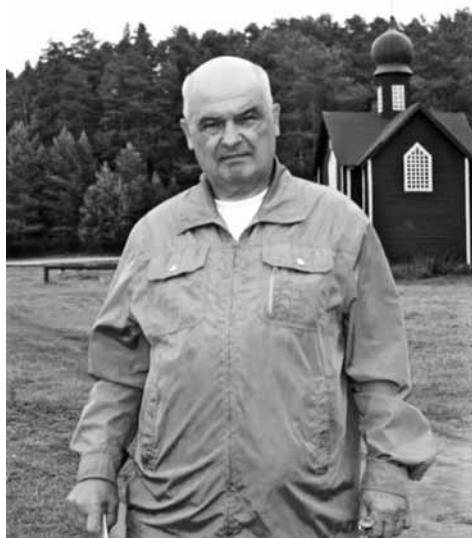
По итогам проведенного исследования разрабатывается план корректирующих действий для реализации выявленных несоответствий и улучшения качества социально-трудовых отношений.



## ЗАВОДСКАЯ СЕМЬЯ

## СПАСИБО, ПАПА!

Осень щедра на семейные праздники: это и День матери, и День сына, которые нам предстоит отметить в ноябре, и новый – День отца. В 2021 году эту дату мы впервые отметили 17 октября. Соответствующий Указ подписал Президент РФ В. Путин. Вопрос о введении нового праздника назревал давно: об этом заговорили еще в 2008 году, который объявили тогда Годом семьи. Что ж, праздников много не бывает, а для многих из нас это еще один повод высказать свою любовь и благодарность близкому человеку.



Иван Котлов. 2017 год

### А МОЙ ПАПА ОЧЕНЬ ТРУДОЛЮБИВЫЙ, ДОБРЫЙ И ВЕСЕЛЫЙ ЧЕЛОВЕК...

Свое детство я вспоминаю с огромным удовольствием. Отец всегда старался дать нам с сестрой все самое лучшее, и в детстве мы очень много времени проводили вместе. Папа всегда брал меня с собой за грибами, на рыбалку, в походы, на занятия спортом. Вместе мы строили дом на даче, много путешествовали по городам нашей страны. Лучшие детские годы – это заводской пионерский лагерь, спортивные секции в спорткомплексе завода, выезды на базу отдыха зимой и летом, демонстрации. Поэтому вся моя жизнь тесно связана с нашим предприятием.

Один из жизненных принципов отца – трудолюбие. Он очень не любит, когда люди бездельничают. По этой причине я каждый год в каникулы между курсами техникума и института устраивался на работу. Спустя время оценил правильность такого воспитания, что позволило мне пересмотреть свое отношение к труду.

К своему папе отношусь с большим ува-

жением: он для меня Человек с большой буквы, и я часто обращаюсь к нему: «Иван Степанович!»

Со страниц газеты хочу выразить свою сыновью любовь и слова благодарности за заботу, любовь, терпение и мудрость.

**А. КОТЛОВ, начальник цеха холодной штапмовки**

*Стаж работы Ивана Степановича КОТЛОВА на заводе ОЦМ составляет более 42 лет. После армии в 1971 году устроился в прокатный цех 2 помощником вальцовщика и дошел до начальника трубопроводного цеха. За свой добросовестный труд имеет множество наград, одна из которых – премия Правительства РФ в области науки и техники, а также звание «Почетный металлург». Его имя занесено в заводскую Книгу почета.*

### ЛИЧНЫЙ ПРИМЕР – ОСНОВА ВОСПИТАНИЯ!

Мое первое знакомство с Кировским заводом ОЦМ было нелегальным. Наша семья планировала покупку автомобиля, и на семейном совете было принято решение получать водительские права не только отцу, но и мне, молодому специалисту комбината «Искож». На заводе в середине 80-х годов существовал свой учебный класс с автомобилем и инструктором, где можно было, пройдя курс обучения, получить водительские права. Пропуска на завод у меня не было, и на первое вводное занятие я попал... через забор. Встал на ящик за остановкой и перемахнул через деревянное ограждение. Там встретил меня отец, и мы пошли через цех 2 в учебный класс. В цехе мне понравились барабаны, на которые наматывался блестящий металл. Но позитивное впечатление от завода немного испортило отсутствие асфальта на заводских дорогах. А на мне в тот день были щегольские лакированные

ботиночки... На следующие занятия по вождению я пришел уже законным образом: отец сделал мне пропуск. А на постоянную работу устроился в 1990 году в трубопроводный цех. С заводом связано много воспоминаний, потому что он прочно вошел и в жизнь моего отца, и в мою.

Отец, не имея соответствующего образования, многое умеет делать своими руками, прекрасно разбирается в «железе» и за свою жизнь построил три садовых дома. Он всегда учил меня своим личным примером, который, на мой взгляд, лучше всяких наставлений и указов. И сейчас в свои 76 лет он живо интересуется всем новым и современным.

Желаю, папа, тебе крепкого здоровья, долгих лет жизни и терпения со внуками и правнуками!

**В. ЕВСТЕШИН, ведущий специалист службы охраны труда и промышленной безопасности**

*Стаж Бориса Алексеевича ЕВСТЕШИНА на предприятии составил 26 лет. В 1973 году он перешел из литейного цеха завода «Лепсе» в плавильный цех Кировского завода ОЦМ, где отработал литейщиком более двадцати лет. Последние годы работал в транспортном цехе. За свой профессиональный труд неоднократно поощрялся и награждался.*

### ГЛАВНЫЙ ПРИНЦИП – ОСТАВАТЬСЯ ЧЕЛОВЕКОМ!

В семь лет папа купил мне удочку, оснастил ее, и на первой рыбалке мы наловили полпакета пескарей. А спустя еще семь лет мы уже бродили с ружьем за утками. Помню, как однажды решили дождаться утреннюю зорьку и заночевали недалеко от пруда в стоге сена. Лежали болтали о предстоящей охоте, а над нами раскинулось чистое и ясное августовское небо с нескончаемым звездопадом...

В детстве я ходил в детский сад № 127,

что рядом с бассейном «Коралл». Туда же ходили многие ребята, чьи родители, как и мои, были сотрудниками завода ОЦМ. Папа помогал в уборке снега, постройке ледяных горок, занимался оформлением плакатов к Новому году. Этот папин пример я перенял в будущем, когда сам, став отцом, тоже активно помогал в ремонтах помещений и приборке территорий. Вообще, отец много привлекал меня к мужским видам работ, и я, будучи ребенком, часто был на подхвате: пилил, строгал, помогал в ремонте машины. Авторитет отца всегда был высок, поэтому после окончания школы вопросов, куда поступать, у меня не возникало: тот же политех, тот же Факультет автоматизации машиностроения.

Папа многому меня научил: в работе быть ответственным и организованным, с людьми быть общительным и уметь их слушать. Но главный жизненный принцип, который мне передал – оставаться человеком в любых ситуациях.

Папа! Я ценю твой ум, твое чувство юмора! Твой авторитет главы семьи! Оставайся таким же позитивным, рассудительным, заботливым. Я желаю тебе прежде всего здоровья! И могу сказать, что наши с тобой отношения не только родственно-семейные, но и доверительно-дружеские!

**К. ПАЮСОВ, ведущий инженер-конструктор проектно-конструкторского бюро**

*Стаж работы Анатолия Ивановича ПАЮСОВА на нашем предприятии составляет 45 лет. После окончания института в 1975 году он устроился в проектно-конструкторский отдел, в котором прошел путь от инженера-конструктора до начальника отдела. За свою отличную трудовую деятельность неоднократно поощрялся почетными грамотами и благодарственными письмами разного уровня.*



Борис и Вячеслав Евстешины. 2021 г.



Константин и Анатолий Паюсовы на охоте. 2010 г.