

ЗАВТРА В РОССИИ ОТМЕЧАЕТСЯ ДЕНЬ ХИМИКА ПРОФЕССИОНАЛА

## Завод в жилом массиве

Проходя по Московскому проспекту вдоль каскада многоэтажных зданий и магазинов, ступенями спускающихся в город с Крестовой горы, мало кто из гостей Ярославля различит среди них фасад промышленного предприятия ОАО «ТИИР». Ничто не напоминает о присутствии в этом квартале современной застройки химического завода: чистота, зелень. Существование ОАО «ТИИР» в середине густонаселенного жилого массива на самом деле обязывает руководителей акционерного общества ко многому, кроме непосредственной заботы о производстве. И эта тема: город и химический завод — постоянно присутствовала в беседе нашего корреспондента с генеральным директором предприятия Михаилом Захаровичем Левитом.

— Ваше акционерное общество в силу своего расположения вынуждено развиваться только интенсивным путем. И тем не менее в последние годы по многим показателям идет стабильное наращивание производства, освоение новых рынков сбыта продукции. За счет чего осуществляется этот рост?

— ОАО «ТИИР» за последние 15 лет из научно-исследовательского института (ВНИИАТИ) превратилось в ведущего разработчика и производителя фрикционных изделий для всех моделей отечественных легковых и грузовых автомобилей, мототехники, рельсового транспорта и различного оборудования.

С 1998 года ОАО «ТИИР» производит и реализует разработанные им накладные сцепления и тормозные накладные для легковых, грузовых автомобилей и автобусов зарубежного производства.

Расположение ОАО «ТИИР» в окружении жилых кварталов заставляет постоянно оптимизировать использование производственных площадей. Наша промышленная площадка ограничивается всего шестью гектарами. Учитывая, что с начала промышленного выпуска продукции, с 1995 года, ОАО «ТИИР» постоянно наращивает объемы производства, можно сказать, что только интенсификация технологических процессов позволяет нам сохранять поступательное движение. Так, в 2005 году объем производства товарной продукции по ли-

дирующим предприятиям отрасли упал на 5,4 процента в сопоставимых ценах, в то же время в ОАО «ТИИР» он увеличился на 3,6 процента.

Только в 2005 году нами приобретено и внедрено в производство более 70 единиц оборудования и оснастки, а также разработана, изготовлена и освоена серия нового или модернизированного нестандартного оборудования.

— ОАО «ТИИР» вот уже 15 лет является одним из ведущих промышленных предприятий отрасли. Удалось ли бывшему научному институту использовать свой научный потенциал, опыт исследовательской, инновационной работы для того, чтобы быть лидером в области качества продукции, применения новых технологий в производстве?

— Развитие предприятия напрямую связано с разработкой, организацией производства и продвижением на рынки новых видов продукции, цена и качество которых были бы наиболее привлекательными для потребителя. Такие вопросы под силу решать только при наличии высококвалифицированных кадров, понимающих и поддерживающих цели предприятия.

При численности работающих в ОАО «ТИИР» около тысячи человек оно имеет в своем составе мощный научно-исследовательский центр — около двухсот человек, промышленное производство фрикционных, прокладочных, уплотнительных материалов, машино-



строительное производство, а также аккредитованный испытательный центр, выполняющий большой объем работ по испытаниям и сертификации как собственной продукции, так и продукции производителей фрикционных изделий.

Только благодаря научному потенциалу, заложенному ВНИИАТИ, для нас стали возможны разработка и освоение выпуска новых фрикционных изделий, соответствующих как требованиям потребителей, так и международным стандартам, причем в сжатые сроки. Решая эти задачи, в 2005 году мы организовали серийное производство более 35 пользующихся спросом изделий, разработанных научно-исследовательским центром. На основании разработок ОАО «ТИИР» в 2005 году подано шесть заявок в патентное ведомство на выдачу охранных документов, получено семь решений о выдаче охранных документов.

Инспекционный аудит системы менеджмента качества «ТИИР» на соответствие требованиям ИСО 9001 версии 2000 года, проведенный немецким обществом систем управления DQS, подтвердил, что система функционирует, развивается и оказывает положительное влияние на качество выпускаемой продукции.

— Ваше предприятие, на-

ходясь в густо населенной части города, постоянно совершенствует методы охраны окружающей среды. Что нового появилось в ОАО «ТИИР» в этой области?

— Располагаясь в центре жилого массива, ОАО «ТИИР» при наличии производства с особо вредными условиями труда уделяет особое внимание решению экологических проблем, то есть добивается максимального снижения вредных выбросов, запаха и шума. Так, в предыдущем году средства, выделенные на реализацию природоохранных мероприятий, с учетом текущих затрат на охрану окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов составили около 9 млн. рублей. Необходимо напомнить также, что с 1 апреля 2004 года ОАО «ТИИР» прекращено производство всех без исключения асбестосодержащих фрикционных изделий. В них теперь применяются экологически безопасные материалы. Продолжает успешно работать установка очистки газовых выбросов от паров бензина «Катокс».

Анализы воздушной среды и замеры уровня шума в зоне жилой застройки, регулярно проводимые в течение длительного времени независимыми организациями, силами своей аттестованной лаборатории показали, что во всех случаях

концентрации контролируемых веществ и уровней шума были ниже допустимых гигиенических нормативов.

С целью постоянного совершенствования производства при минимальном воздействии на окружающую среду в 2005 году в ОАО «ТИИР» успешно проведен инспекционный контроль системы менеджмента на соответствие требованиям ИСО 14001:2004 ассоциацией по сертификации «Русский гистр». Получен сертификат соответствия.

— Какие способы социальной поддержки работников позволяют закрепить кадры на производстве?

— Стратегические цели «ТИИР» в области качества экологии определены лозунгом: «От качества продукции — к качеству жизни».

Закрепление кадров на производстве — это не только обычный комплекс льгот, компенсаций по оплате труда и компенсаций за семейную ответственность, но и предоставление РФ способностей и льгот, предусмотренных для всех работающих коллектива, дисциплины и ответственности. Главная цель труда — обеспечить развитие предприятия и членов его коллектива. А как это сделать? Мы предлагаем своим сотрудникам (особенно молодым) возможность повышения квалификации и профессионального роста. Мы предлагаем своим сотрудникам (особенно молодым) возможность повышения квалификации и профессионального роста. Мы предлагаем своим сотрудникам (особенно молодым) возможность повышения квалификации и профессионального роста.

Поэтому основной задачей предприятия является повышение оплаты труда работников, работающих на ОАО «ТИИР». В начале работы по улучшению качества нашего производства мы обсудили с коллективом возможность повышения заработной платы. Мы предлагаем потихоньку повышать заработную плату. Мы предлагаем потихоньку повышать заработную плату. Мы предлагаем потихоньку повышать заработную плату.

Поэтому я с особенным удовольствием поздравляю наших работников с их профессиональным праздником — Днем химика и Днем города Ярославля.

Беседа с Павлом ЛУБЕНОВИЧЕМ на «Ярославском техникуме углерода»

## Вуз — городу, город — вузу

Нынче совпали две даты. День города Ярославля пришелся на День химика, а это тоже, как известно, ярославский праздник, поскольку ярославец, бывший, по словам поэта Владимира Маяковского, в начале прошлого века «маслобомом и текстильщиком», в 30-е годы стал еще и химиком. В нашей области монополистом подготовки инженерно-технических кадров по праву можно считать Ярославский государственный технический университет. День химика — это и его праздник. О том, как сотрудничают вуз химиков и город химиков наш корреспондент беседовал с проректором вуза по научной работе Игорем Витальевичем Голиковым и деканом химико-технологического факультета Александром Викторовичем Сугаком.

— Игорь Витальевич, более 60 лет назад, когда создавался вуз, Ярославль именовали городом химии. Какова сегодня основная ориентация технического университета, как он ощущает на себе экономическую жизнь города?

— Сейчас мы чувствуем вновь растущий интерес молодежи к химическим специальностям. Это связано с новым импульсом развития химического производства. Вуз вновь стал востребованным как единственный в области, готовящий кадры инженерно-хими-



более подготовленных и стремящихся работать в лакокрасочной отрасли молодых инженеров, учредили именные стипендии для студентов-отличников, обучающихся на факультете. Размер такой стипендии составляет две тысячи рублей. Такое сотрудничество является гарантией того, что предприятия получают хорошие кадры. За последние пять лет конкурс при приеме на факультет вырос вдвое. Мы ежегодно принимаем уже не 10 — 15 медалистов, а 40 — 50.

— Игорь Витальевич, бо-

лее активных и подготовленных выпускников.

— А можно, Игорь Витальевич, назвать еще коллективы, где также заинтересованно и тесно сотрудничают с вузом?

— Разумеется. Назову Ярославский завод порошковых красок — современное производство, недавно созданное на промышленной площадке ОАО «Лакокраска». Они у нас всех специалистов набирают только таким образом. И практически только наших выпускников принимают сейчас на работу. Я

Например, безвозмездно читаем лекции специалистам предприятий. Кроме этого, вуз заинтересован, чтобы все его выпускники были распределены по региону. Мы предлагаем своим сотрудникам (особенно молодым) возможность повышения квалификации и профессионального роста.

— Университет кроме подготовки специалистов осуществляет научную деятельность. Что в этом плане вы предлагаете городу?

— На нашей кафедре химии мы стремимся к более активному сотрудничеству с городом. Мы предлагаем своим сотрудникам (особенно молодым) возможность повышения квалификации и профессионального роста. Мы предлагаем своим сотрудникам (особенно молодым) возможность повышения квалификации и профессионального роста.

— После акционирования нашего вуза многое изменилось. У нас появилось много новых направлений работ...

путем. И тем не менее в последние годы по многим показателям идет стабильное наращивание производства, освоение новых рынков сбыта продукции. За счет чего осуществляется этот рост?

— ОАО «ТИИР» за последние 15 лет из научно-исследовательского института (ВНИИАТИ) превратилось в ведущего разработчика и производителя фрикционных изделий для всех моделей отечественных легковых и грузовых автомобилей, мототехники, рельсового транспорта и различного оборудования.

С 1998 года ОАО «ТИИР» производит и реализует разработанные им накладки сцепления и тормозные накладки для легковых, грузовых автомобилей и автобусов зарубежного производства.

Расположение ОАО «ТИИР» в окружении жилых кварталов заставляет постоянно оптимизировать использование производственных площадей. Наша промышленная площадка ограничивается всего шестью гектарами. Учитывая, что с начала промышленного выпуска продукции, с 1995 года, ОАО «ТИИР» постоянно наращивает объемы производства, можно сказать, что только интенсификация технологических процессов позволяет нам сохранять поступательное движение. Так, в 2005 году объем производства товарной продукции по ли-

чилась на 3,6 процента.

Только в 2005 году нами приобретено и внедрено в производство более 70 единиц оборудования и оснастки, а также разработана, изготовлена и освоена серия нового или модернизированного нестандартного оборудования.

— ОАО «ТИИР» вот уже 15 лет является одним из ведущих промышленных предприятий отрасли. Удалось ли бывшему научному институту использовать свой научный потенциал, опыт исследовательской, инновационной работы для того, чтобы быть лидером в области качества продукции, применения новых технологий в производстве?

— Развитие предприятия напрямую связано с разработкой, организацией производства и продвижением на рынки новых видов продукции, цена и качество которых были бы наиболее привлекательными для потребителя. Такие вопросы под силу решать только при наличии высококвалифицированных кадров, понимающих и поддерживающих цели предприятия.

При численности работающих в ОАО «ТИИР» около тысячи человек оно имеет в своем составе мощный научно-исследовательский центр — около двухсот человек, промышленное производство фрикционных, прокладочных, уплотнительных материалов, машино-

строительное производство, а также аккредитованный испытательный центр, выполняющий большой объем работ по испытаниям и сертификации как собственной продукции, так и продукции производителей фрикционных изделий.

Только благодаря научному потенциалу, заложенному НИИАТИ, для нас стали возможны разработка и освоение выпуска новых фрикционных изделий, соответствующих как требованиям потребителей, так и международным стандартам, причем в сжатые сроки. Решая эти задачи, в 2005 году мы организовали серийное производство более 35 пользующихся спросом изделий, разработанных научно-исследовательским центром. На основании разработок ОАО «ТИИР» в 2005 году подано шесть заявок в патентное ведомство на выдачу охраняемых документов, получено семь решений о выдаче охраняемых документов.

Инспекционный аудит системы менеджмента качества «ТИИР» на соответствие требованиям ИСО 9001 версии 2000 года, проведенный немецким обществом систем управления DQS, подтвердил, что система функционирует, развивается и оказывает положительное влияние на качество выпускаемой продукции.

— Ваше предприятие, на-

ходясь в густо населенной части города, постоянно совершенствует методы охраны окружающей среды. Что нового появилось в ОАО «ТИИР» в этой области?

— Располагаясь в центре жилого массива, ОАО «ТИИР» при наличии производства с особо вредными условиями труда уделяет особое внимание решению экологических проблем, то есть добивается максимального снижения вредных выбросов, запаха и шума. Так, в предыдущем году средства, выделенные на реализацию природоохранных мероприятий, с учетом текущих затрат на охрану окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов составили около 9 млн. рублей. Необходимо напомнить также, что с 1 апреля 2004 года ОАО «ТИИР» прекращено производство всех без исключения асбестосодержащих фрикционных изделий. В них теперь применяются экологически безопасные материалы. Продолжает успешно работать установка очистки газовых выбросов от паров бензина «Катокс».

Анализы воздушной среды и замеры уровня шума в зоне жилой застройки, регулярно проводимые в течение длительного времени независимыми организациями, силами своей аттестованной лаборатории показали, что во всех случаях

«ТИИР» в области качества ваш взгляд, сегодня экологии определены лозунги основной задачи «От качества продукции — к качеству жизни».

Закреплена Главная цель трудящихся на производстве — обеспечить обычного комплекса льгот, гарантий и компенсаций по семейной достойной жизни, подотчетности РФ способствовать воспитанию, льготы, предусмотренные коллектива, диссидентские работники коллектива, коренным договором администрации останутся пустым, и профсоюза и приказами заинтересованности танами, а это индекс в своей работе. А эта заработная плата (можно заинтересовать? из финансовых возможностей одним путем — платить предприятия), доплаты за работу. Потому что условия труда, досрочности по большому пенсии ряду профессий, где равно, где работы и дополнительные отчисления заводом, «Техулка, материальная помощь, НИПЗ. Человеку и выплаты по беременности и родам, пособия по уходу за ребенком, где больше платят, да, до полутора лет, юбилейность бизнеса социальные выплаты работникам. В качестве льгот и путевок основным сотрудникам, а в достоянии работников предприятия равные оплаты труда.

В начале работы полной отдачей. Не случается качества нашего ОАО «ТИИР» являлось победителем коллектива мы победителем и дипломантом городского, каким образом, ских и областных конкурсов, зарплатную платили различных номинациях. Но предложение пот 2005 год мы стали победителем плохих работников конкурса «Лучшее предприятие города».

Поэтому я с особым интересом такой вариант не устраивает поздравляю тому что он не решил наших работников с их проблемой. Поэтому было социальным праздником, решение повысить з Днем химика и Днем горючих работникам, что специалисты в городе Ярославля.

Беседа на «Ярославском угольном углеороде» хороша Павел ЛУБЕНКО

Сегодня мы платим достойные деньги, обеспечивают их на потребности. Это при этом хороших специалистов сейчас наш коллектив

Например, безвозмездно чиром 970 человек, по ем лекции специалистам по комплектованию. Наша политика пр интересован, чтобы все его тому, что в Ярославль пуски были распределены семьи, которые не зарегистрировались на биржевых квартирах труда.

— Университет кроме сделать свою жизнь готовки специалистов более комфортной, ществляет научную деятельность и валютность. Что в этом плане да, набором, ходить на де и бастовать. Нац

— На нашей кафедре химии стремятся к более химических технологий лакокрасочной жизни. В этих покрытий работает плавную задачу руководителем Евгений Индейкин. — Далеко не у все специалист высокого уровня, при которых получили области пигментов и пигментов таких результатов, раемых материалов и сейчас высокая зарплата очень активно ведет работы социальный пар ОАО «Лакокраска». Там он гарантией являются ботает над повышением следствием успешности качества желты на рынке. При э зоокисных пигментов. Научные руководители ча группой, возглавляемой закупаются на внешние дующим кафедрой охраны тельства, которые и да и природы Владимиром Козлики обеспечить каровым, создана магнитного производства...

— После акции применение на предприятии для сбора и устранения развов нефти. И таких нужных роду и области разработки нашего вуза много. У нас вольно значительное количество договорных работ по потребности предприятий, их просам. Это и разработка новых продуктов и совершенствование качества. Но все-ки основу научной деятельности технического университета составляют фундаментальные исследования, которые финансируются из федерального бюджета.

— Игорь Витальевич, в заключение нашей беседы, что еще можно пожелать в развитии сотрудничества города и вуза?

— Сейчас наши заказчики заводы настраивают нас на то, чтобы мы не только разработали и предлагали идеи, но чего ожидает администрация города от руководителей предприятий?

— Прежде всего в идеале речь идет о собственниках и руководителях предприятий, которые будут эффективно университета инновационными производствами, центра, который мог бы производить экономить опытные образцы, горюста. Успешное для освоения в серийное производство. Но нам сейчас рабочих мест, пост одним это сделать очень трудно, а также нов, так как финансирование ввенный уровень озов ограничено. И руководителем клиентов, улям предприятий необходимостью производим нам в этом помочь. Помогать расширение ассортимента продукции.

— Какие шаги Беседа с Викторией Солениковой

Андрей СОЛЕНИКОВ Ярославля, чтобы

# Вуз — городу, город — вузу

Нынче совпали две даты. День города Ярославля пришелся на День химика, а это тоже, как известно, ярославский праздник, поскольку ярославец, бывший, по словам поэта Владимира Маяковского, в начале прошлого века «маслобоем и текстильщиком», в 30-е годы стал еще и химиком. В нашей области монополистом подготовки инженеров-химиков по праву можно считать Ярославский государственный технический университет. День химика — это и его праздник. О том, как сотрудничают вуз химиков и город химиков наш корреспондент беседовал с проректором вуза по научной работе Игорем Витальевичем Голиковым и деканом химико-технологического факультета Александром Викторовичем Сугаком.

— Игорь Витальевич, более 60 лет назад, когда создавался вуз, Ярославль именовали городом химии. Какова сегодня основная ориентация технического университета, как он ощущает на себе экономическую жизнь города?

— Сейчас мы чувствуем вновь растущий интерес молодежи к химическим специальностям. Это связано с новым импульсом развития химического производства. Вуз вновь стал востребованным как единственный в области, готовящий кадры инженеров-химиков, технологов и аналитиков, специалистов других профессий, обслуживающих химические предприятия: инженеров-механиков химических, нефтеперерабатывающих производств. И это отклик на экономические процессы, происходящие в городе и области.

Если проанализировать популярность химических специальностей за последние десять — пятнадцать лет, то в начале девяностых у нас действительно был просто провал, конкурса практически не было. Если говорить честно, к нам поступали абитуриенты-троечники, которым было все равно, куда поступать. Теперь, к счастью, этот период прошел. Сейчас мы видим рост числа абитуриентов, которые поступают именно на химико-технологический факультет. Они видят прогресс отрасли, которая ранее считалась одной из грязных, связанных с вредными условиями труда. Знают, что это уже совсем другие, автоматизированные, экологически более чистые предприятия, понимают, что это перспективные производства, где специалист с высшим образованием может сделать карьеру.

— Александр Викторович, вы как декан факультета, наверное, еще более конкрет-



но ощущаете, что профессия химика становится в городе более востребованной?

— Рост и развитие предприятий во многом определяет рост потребности в молодых специалистах. Прежде всего это заметно по такому гиганту химии, как ОАО «Славнефть-ЯНОС». Молодежь города видит, что руководство компании вкладывает средства в развитие производства, и идет учиться, чтобы там работать. Могут служить примером такие старейшие и постоянно развивающиеся свои производства лакокрасочные предприятия города, как ОАО «Лакокраска» и ОАО «Ярославские краски», ОАО «Ярославский шинный завод». Руководители ОАО «Лакокраска», например, для того, чтобы заполучить к себе на-

более подготовленных и стремящихся работать в лакокрасочной отрасли молодых инженеров, учредили именные стипендии для студентов-отличников, обучающихся на факультете. Размер такой стипендии составляет две тысячи рублей. Такое сотрудничество является гарантией того, что предприятия получают хорошие кадры. За последние пять лет конкурс при приеме на факультет вырос вдвое. Мы ежегодно принимаем уже не 10 — 15 медалистов, а 40 — 50.

— Игорь Витальевич, бо-

лее активных и подготовленных выпускников.

— А можно, Игорь Витальевич, назвать еще коллективы, где также заинтересованно и тесно сотрудничают с вузом?

— Разумеется. Назову Ярославский завод порошковых красок — современное производство, недавно созданное на промышленной площадке ОАО «Лакокраска». Они у нас всех специалистов набирают только таким образом. И практически только наших выпускников принимают сейчас на работу. Я

более тесная связь с вузом зависит, наверное, не только от привлекательности предприятия, но и от личности руководителя завода, его заботы о перспективе своего производства. Кто из промышленников города наиболее активно помогает вузу?

— Есть много таких людей. Если, например, генеральный директор ОАО «Техуглерод» Вадим Юрьевич Орлов хочет иметь у себя специалистов в области производства технического углерода, он заключает договор с ЯГТУ, и мы по специальной программе, начиная с третьего курса, готовим отдельную группу по технологии получения этого продукта. Студентов мы принимаем в такие группы по их личному заявлению. Предприятие имеет

думаю, сегодня нет другого пути, как готовить специалистов под конкретное производство.

— Для вас, для вуза кроме трудоустройства будущих выпускников, дополнительных стипендий студентам какие еще выгоды от такого сотрудничества с предприятиями?

— Наши лаборатории, мастерские не позволяют в полной мере организовать практическую подготовку будущих специалистов. Федеральный бюджет выделяет средства для того, чтобы оплатить производственную практику студентов на предприятиях. Но этих средств недостаточно. И когда заводы проявляют заинтересованность в молодых кадрах и безвозмездно приглашают студентов к себе на практику — это очень большая помощь города вузу. Мы не остаемся в долгу.

Виктор ВОЛОНЧУНА

Мэр Ярославля в профессиональном празднике — Дня химика дал интервью на газете, в котором рассказал о взаимоотношениях города и администрации с химическими предприятиями и акцент на необходимость проведения экологической политики в Ярославле.

Виктор Владимирович, что вы ожидаете от руководителей предприятий?

— Прежде всего в идеале речь идет о собственниках и руководителях предприятий, которые будут эффективно университета инновационными производствами, центра, который мог бы производить экономить опытные образцы, горюста. Успешное для освоения в серийное производство. Но нам сейчас рабочих мест, пост одним это сделать очень трудно, а также нов, так как финансирование ввенный уровень озов ограничено. И руководителем клиентов, улям предприятий необходимостью производим нам в этом помочь. Помогать расширение ассортимента продукции.

— Какие шаги Беседа с Викторией Солениковой

Андрей СОЛЕНИКОВ Ярославля, чтобы

### М массиве



строительное производство, а также аккредитованный испытательный центр, выполняющий большой объем работ по испытаниям и сертификации как собственной продукции, так и продукции производителей фрикционных изделий.

Только благодаря научному потенциалу, заложенному НИИАТИ, для нас стали возможны разработка и освоение выпуска новых фрикционных изделий, соответствующих как требованиям потребителей, так и международным стандартам, причем в сжатые сроки. Решая эти задачи, в 2005 году мы организовали серийное производство более 35 пользующихся спросом изделий, разработанных научно-исследовательским центром. На основании разработок ОАО «ТИИР» в 2005 году подано шесть заявок в патентное ведомство на выдачу охранных документов, получено семь решений о выдаче охранных документов.

Инспекционный аудит системы менеджмента качества «ТИИР» на соответствие требованиям ИСО 9001 версии 2000 года, проведенный немецким обществом систем управления DQS, подтвердил, что система функционирует, развивается и оказывает положительное влияние на качество выпускаемой продукции.

— Ваше предприятие, на-

ходясь в густо населенной части города, постоянно совершенствует методы охраны окружающей среды. Что нового появилось в ОАО «ТИИР» в этой области?

— Располагаясь в центре жилого массива, ОАО «ТИИР» при наличии производства с особо вредными условиями труда уделяет особое внимание решению экологических проблем, то есть добивается максимального снижения вредных выбросов, запаха и шума. Так, в предыдущем году средства, выделенные на реализацию природоохранных мероприятий, с учетом текущих затрат на охрану окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов составили около 9 млн. рублей. Необходимо напомнить также, что с 1 апреля 2004 года ОАО «ТИИР» прекращено производство всех без исключения асбестосодержащих фрикционных изделий. В них теперь применяются экологически безопасные материалы. Продолжает успешно работать установка очистки газовых выбросов от паров бензина «Катокс».

Анализ воздуха в зоне жилой застройки, регулярно проводимые в течение длительного времени независимыми организациями, силами своей аттестованной лаборатории показали, что во всех случаях

концентрации контролируемых веществ и уровней шума были ниже допустимых гигиенических нормативов.

С целью постоянного совершенствования производства при минимальном воздействии на окружающую среду в 2005 году в ОАО «ТИИР» успешно проведен инспекционный контроль системы экологического менеджмента на соответствие требованиям ИСО 14001:2004 ассоциацией по сертификации «Русский регистр». Получен сертификат соответствия.

— Какие способы социальной поддержки работников позволяют закреплять кадры на производстве?

— Стратегические цели ОАО «ТИИР» в области качества и экологии определены лозунгом «От качества продукции — к качеству жизни». Закрепление кадров на производстве кроме обычного комплекса льгот, ранний и компенсаций по задолжательству РФ способствуем льготы, предусмотренные для всех работающих коллективов, всех работающих коллективов и профсоюзов и приказами-предписаниями, а это индексация заработной платы (исходя из финансовых возможностей предприятия), доплаты за вредные условия труда, досрочная пенсия ряду профессий, льготы в виде дополнительных отпусков, материальная помощь, выплаты по беременности и родам, пособия по уходу за детьми до полутора лет, юбилейные выплаты работникам.

Поэтому основной состав работников предприятия стабильен, работает слаженно и с полной отдачей. Не случайно ОАО «ТИИР» являлось победителем и дипломантом городских и областных конкурсов различных номинаций. А в 2005 году мы стали победителем конкурса «Лучшее предприятие города».

Поэтому с особым удовольствием поздравляю наших работников с их профессиональным праздником — Днем химика и Днем города Ярославля.

Беседовал Павел ЛУБЕНИН

### Вадим ОРЛОВ: «Главная задача — обеспечить работников шин и резинотехнических изделий»

Завод «Ярославский технический углерод» является признанным лидером среди предприятий нефтехимической отрасли региона. За 15 лет завод провел коренную модернизацию производства, внедрил современные технологии и осуществил комплекс природоохранных мероприятий, став самым чистым нефтехимическим предприятием областного центра. Большая часть продукции «Ярославского технического углерода» поставляется на экспорт ведущим компаниям мира — производителям шин и резинотехнических изделий. По качеству и технологиям ярославская сажа конкурирует с ведущими иностранными производителями тегулерода. Для многих заводов Ярославской области забота о чистоте на этом предприятии является примером для подражания. В интервью нашей газете генеральный директор ОАО «Ярославский технический углерод» рассказал о том, в чем состоит главная цель работы современных руководителей и как это влияет на конечный результат.

— Вадим Юрьевич, в чем, на ваш взгляд, сегодня состоит основная задача руководителя?

— Главная цель труда руководителя — обеспечить работникам предприятия и членам их семей достойную жизнь. Все разговоры о воспитании трудового коллектива, дисциплине, искоренении пьянства и прогулов останутся пустым звуком без заинтересованности человека в своей работе. А как его можно заинтересовать? Только одним путем — платить достойную зарплату. Потому что спешные условия труда, досрочная пенсия ряду профессий, льготы в виде дополнительных отпусков, материальная помощь, выплаты по беременности и родам, пособия по уходу за детьми до полутора лет, юбилейные выплаты работникам, а в достойном уровне оплаты труда.

В начале работы по улучшению качества нашего трудового коллектива мы обсуждали вопрос, каким образом увеличить заработную плату. Было предложение потихоньку менять плохих работников на хороших, а потом постепенно поднимать оплату труда. Меня такой вариант не устраивал, потому что он не решил бы проблему. Поэтому было принято решение повысить зарплату всем работникам, чтобы все специалисты в городе знали, что на «Ярославском техническом углероде» хорошая зарплата.

Сегодня мы платим людям достойные деньги, которые обеспечивают их насущные потребности. Это привлекло к нам хороших специалистов, и сейчас наш коллектив, в котором 970 человек, полностью комплектован.

Наша политика привела к тому, что в Ярославле появились семьи, которые живут в нормальных квартирах, имеют дачи, машины, и у них есть цель сделать свою жизнь еще более комфортной. Они не боятся пить и валяться под паром, ходить на демонстрации и бастовать. Наши работники стремятся к более благополучной жизни. В этом я вижу главную задачу руководителя.

— Далеко не у всех предприятий получилось добиться таких результатов, ведь высокая зарплата и солидный социальный пакет льгот не гарантируют прямого следствия успешной работы на рынке. При этом многие руководители часто ссылаются на внешние обстоятельства, которые им не позволили обеспечить рост производства...

— После акционирования

предприятий руководители и собственники заводов и фабрик получили широкие права на управление бизнесом. При этом прав у органов власти вмешиваться в дела акционерных обществ практически не осталось. Но вместе с правами к руководителям пришла и ответственность за свои предприятия и трудовые коллективы. Нельзя об этом забывать — не бывает отдельно прав и ответственности. Не все руководители смогли сориентироваться в новых условиях. Я уверен, что, несмотря ни на какие обстоятельства, успех в работе компании решающим образом зависит от его директора и собственника. Если они активны, знают, что делать, идут на оправданный риск и умеют хорошо и напряженно работать, их предприятия меньше рискуют оказаться в кризисе.

— Ваше предприятие провело серьезное обновление производственных мощностей. Каких результатов уда-

сокие требования к качеству продукции. Там, где это возможно, мы полностью заменили оборудование, достаточно кардинально, значительными вложениями. Здесь не пока станки встанут часто ломаться. Мы ли постепенно — меняли морально устаревшее оборудование на современное на разных участках. Происходит полная замена всей технологической линии. В советские времена на заводе было 12 тысяч рабочих, сейчас — 12 тысяч рабочих. Мы остановили производство, провели модернизацию, и в результате потрепанные станки в восьми тысячах заводских потоках завод 205 тысяч тонн продукции, увеличив объемы производства более чем в три раза. В кризисе 1994 годом. Произ-

### Город — вузу

более подготовленных и стремящихся работать в лакокрасочной отрасли молодых инженеров, учредили именные стипендии для студентов-отличников, обучающихся на факультете. Размер такой стипендии составляет две тысячи рублей. Такое сотрудничество является гарантией того, что предприятия получают хорошие кадры. За последние пять лет конкурс при приеме на факультет вырос вдвое. Мы ежегодно принимаем уже не 10 — 15 медалистов, а 40 — 50.

— Игорь Витальевич, бо-

лее активных и подготовленных выпускников.

— А можно, Игорь Витальевич, назвать еще коллективы, где также заинтересованно и тесно сотрудничают с вузом?

— Разумеется. Назову Ярославский завод порошковых красок — современное производство, недавно созданное на промышленной площадке ОАО «Лакокраска». Они у нас всех специалистов набирают только таким образом. И практически только наших выпускников принимают сейчас на работу. Я

Например, безвозмездно читаем лекции специалистам предприятия. Кроме этого, вуз заинтересован, чтобы все его выпускники были распределены в не зарегистрировались на бирже труда.

— Университет кроме подготовки специалистов осуществляет научную деятельность. Что в этом плане дает вуз городу?

— На нашей кафедре химических технологий лакокрасочных покрытий работает профессор Евгений Индейкин. Специалист высокого уровня в области пигментов и пигментов, используемых в лакокрасочных материалах и сейчас активно ведет работу по созданию магнитной жидкости, которая уже находит применение на предприятии для сбора и устранения разливов нефти. И таких нужных городу и области разработок нашего вуза много. У нас довольно значительное количество договорных работ по потребностям предприятий, их запросам. Это и разработка новых продуктов и совершенствование качества. Но все это основано на научной деятельности технического университета.



### Социальные льготы и преимущества в ОАО «Ярославский технический углерод»

1. Материальная помощь и беспроцентные ссуды на улучшение жилищных условий.
2. Бесплатное круглосуточное питание для всех работающих.
3. Компенсация 50 процентов затрат на протезирование зубов и по лазерной коррекции зрения.
4. Частичная компенсация затрат на приобретение дорогостоящих лекарств.
5. Выделение денег на посещение больных на каждые шесть дней болезни.
6. Доплата до 80 процентов фактического заработка к пособию по временной нетрудоспособности.
7. Оказание материальной помощи к отпуску всем работникам в размере месячного тарифа, оклада.
8. Выплата единовременного пособия в размере 50 процентов среднемесячной заработной платы молодежи, поступившей в производство из рядов Вооруженных сил.
9. Предоставление рабочих мест молодым людям, которые до призыва в армию работали на предприятии.
10. Предоставление льготного родового отпуска беременным женщинам с сохранением среднего заработка с момента представления справки из медучреждения.
11. Оказание материальной помощи в размере 1500 рублей ежемесячно семьям работников, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет.
12. Предоставление оплачиваемых трех дней для бракосочетания, оказание материальной помощи на свадьбу.

дось достичь благодаря внедрению современных технологий и замене устаревшего оборудования?

— На производствах непрерывного цикла, как у нас, существенные сроки эксплуатации оборудования и вы-

ность нашего оборудования, эти годы увеличились минимум в два раза. Зультатов было достаточно коренной модернизации и совершенствования, которые

### Виктор ВОЛОНЧУНАС

Мэр Ярославля в канун профессионального праздника — День химика дал интервью нашей газете, в котором

### «Предприятия не



...ных ценах, в то же время ОАО «ТИИР» он увеличил на 3,6 процента.

...ко в 2005 году нами создано и внедрено в производство более 70 единиц оборудования и оснастки, а разработана, изготовлена серия нового или модернизированного нестандартного оборудования.

**ОАО «ТИИР» вот уже 15 лет является одним из ведущих промышленных предприятий отрасли. Удалось ли вам научному институту использовать свой научный потенциал, опыт исследовательской, инновационной деятельности для того, чтобы лидером в области капремонта, применения технологий в производстве...**

...звитие предприятия связано с разработкой, организацией производства и продвижением на рынки новых продукции, цена и качество были бы наиболее важными факторами для потребителей. Такие вопросы поднимать можно только при наличии квалифицированных специалистов и поддержке государства. Инспекционный аудит системы менеджмента качества «ТИИР» на соответствие требованиям ИСО 9001 версии 2000 года, проведенный немецким обществом систем управления DQS, подтвердил, что система функционирует, развивается и оказывает положительное влияние на качество выпускаемой продукции.



...строительное производство, а также аккредитованный испытательный центр, выполняющий большой объем работ по испытаниям и сертификации как собственной продукции, так и продукции производителей фрикционных изделий.

Только благодаря научному потенциалу, заложенному НИИ АТИ, для нас стали возможны разработка и освоение выпуска новых фрикционных изделий, соответствующих как требованиям потребителей, так и международным стандартам, причем в сжатые сроки. Решая эти задачи, в 2005 году мы организовали серийное производство более 35 пользующихся спросом изделий, разработанных научно-исследовательским центром. На основании разработок ОАО «ТИИР» в 2005 году подано шесть заявок в патентное ведомство на выдачу охранных документов, получено семь решений о выдаче охранных документов.

Инспекционный аудит системы менеджмента качества «ТИИР» на соответствие требованиям ИСО 9001 версии 2000 года, проведенный немецким обществом систем управления DQS, подтвердил, что система функционирует, развивается и оказывает положительное влияние на качество выпускаемой продукции.

— Ваше предприятие, на-

**ходясь в густо населенной части города, постоянно совершенствует методы охраны окружающей среды. Что нового появилось в ОАО «ТИИР» в этой области?**

— Располагаясь в центре жилого массива, ОАО «ТИИР» при наличии производства с особо вредными условиями труда уделяет особое внимание решению экологических проблем, то есть добивается максимального снижения вредных выбросов, запаха и шума. Так, в предыдущем году средства, выделенные на реализацию природоохранных мероприятий, с учетом текущих затрат на охрану окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов составили около 9 млн. рублей. Необходимо напомнить также, что с 1 апреля 2004 года ОАО «ТИИР» прекращено производство всех без исключения асбестосодержащих фрикционных изделий. В них теперь применяются экологически безопасные материалы. Продолжает успешно работать установка очистки газовых выбросов от паров бензина «Катокс».

Анализ воздуха в зоне жилой застройки, регулярно проводимые в течение длительного времени независимыми организациями, силами своей аттестованной лаборатории показали, что во всех случаях

...кадры на производстве?

— Стратегические цели ОАО «ТИИР» в области качества и экологии определены лозунгом: «От качества продукции — к качеству жизни». Закреплены кадры на производстве в составе обычного комплекса льгот ранний и компенсации по заданию РП способностей, предусмотренные законодательством, а также индексация заработной платы (исходя из финансовых возможностей предприятия), доплаты за вредные условия труда, досрочная пенсия в ряде профессий, льготы и дополнительные отчисления в ПФР, материальная помощь, оплата отпуска, пособия по уходу за детьми, а также социальная ответственность бизнеса состоит не в количестве льгот и путевок для работников, а в достойном уровне оплаты труда.

Поэтому основной задачей является улучшение условий работы, повышение заработной платы, улучшение условий жизни. Поэтому было принято решение повысить зарплату всем работникам, чтобы все специалисты в городе знали, что на Ярославском техническом углероде» хорошая зарплата.

Беседовал Павел ЛУБЕНИН

**— Вадим Юрьевич, в чем, на ваш взгляд, сегодня состоит основная задача руководителя?**

— Главная цель труда руководителя — обеспечить работникам предприятия и членам семей достойную жизнь. Все разговоры о воспитании трудового коллектива, дисциплине, искоренении пьянства и прогулов останутся пустым звуком без заинтересованности человека в своей работе. А как его заинтересовать? Только одним путем — платить достойную зарплату. Потому что спешные условия труда, досрочная пенсия в ряде профессий, льготы и дополнительные отчисления в ПФР, материальная помощь, оплата отпуска, пособия по уходу за детьми, а также социальная ответственность бизнеса состоит не в количестве льгот и путевок для работников, а в достойном уровне оплаты труда.

В начале работы по улучшению качества нашего трудового коллектива мы обсуждали этот вопрос, каким образом увеличить заработную плату. Были рассмотрены различные варианты. Но предложение потихоньку менять плохих работников на хороших, а потом постепенно поднимать оплату труда. Меня это не устраивало, потому что он не решил бы проблему. Поэтому было принято решение повысить зарплату всем работникам, чтобы все специалисты в городе знали, что на Ярославском техническом углероде» хорошая зарплата.

Сегодня мы платим людям достойные деньги, которые обеспечивают их насущные потребности. Это привлекло к нам хороших специалистов, и сейчас наш коллектив, в котором 970 человек, полностью состоит из специалистов. Наша политика привела к тому, что в Ярославле появились семьи, которые живут в нормальных квартирах, имеют дачи, машины, и у них есть цель сделать свою жизнь еще более комфортной. Они не хотят пить и валяться под деревом, ходить на демонстрации и бастовать. Наши работники стремятся к более благополучной жизни. В этом я вижу главную задачу руководителя.

— Далеко не у всех предприятий получилось добиться таких результатов, ведь высокая зарплата и солидный социальный пакет льгот и гарантий являются прямым следствием успешной работы на рынке. При этом многие руководители часто ссылаются на внешние обстоятельства, которые им не позволили обеспечить рост производства...

— После акционирования

предприятий руководители и собственники заводов и фабрик получили широкие права на управление бизнесом. При этом права органов власти вмешиваться в дела акционерных обществ практически не осталось. Но вместе с правами к руководителям пришла и ответственность за свои предприятия и трудовые коллективы. Нельзя об этом забывать — не бывает отдельно прав и ответственности. Не все руководители смогли сориентироваться в новых условиях. Я уверен, что, несмотря ни на какие обстоятельства, успех в работе компании решающим образом зависит от его директора и собственника. Если они активны, знают, что делать, идут на оправданный риск и умеют хорошо и напряженно работать, их предприятия меньше рискуют оказаться в кризисе.

**— Ваше предприятие провело серьезное обновление производственных мощностей. Каких результатов уда-**

...сокие требования. Там, где ходимо, мы получили оборудование, которое достаточно кардинально отличается от прежних. Здесь пока станки встают часто ломаться. Но постепенно — не морально, а технически — оборудование на разных участках происходит до всей технологической цепи.

В советские времена на заводе было много рабочих потоков. Мы остановили производство, чтобы провести модернизацию. Мы провели модернизацию в нескольких поточных линиях. Мы остановили производство, чтобы провести модернизацию. Мы провели модернизацию в нескольких поточных линиях. Мы остановили производство, чтобы провести модернизацию.

## Социальные льготы и премии в ОАО «Ярославский технический углерод»

1. Материальная помощь и беспроцентные ссуды на улучшение жилищных условий.
2. Бесплатное круглосуточное питание для всех работающих.
3. Компенсация 50 процентов затрат на протезирование зубов и по лазерной коррекции зрения.
4. Частичная компенсация затрат на приобретение дорогостоящих лекарств.
5. Выделение денег на посещение больных на каждые шесть дней болезни.
6. Доплата до 80 процентов фактического заработка к пособию по временной нетрудоспособности.
7. Оказание материальной помощи к отпуску всем работникам в размере месячного тарифа, оклада.
8. Выплата единовременного пособия в размере 50 процентов среднемесячной зарплаты молодежи, поступившей на производство из рядов Вооруженных сил.
9. Предоставление рабочих мест молодым людям, которые до призыва в армию работали на предприятии.
10. Предоставление льготного родового отпуска беременным женщинам с сохранением среднего заработка с момента представления справки из медучреждения.
11. Оказание материальной помощи в размере 1500 рублей ежемесячно семьям работников, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет.
12. Предоставление оплачиваемых трех дней для бракосочетания, оказание материальной помощи на свадьбу.

...лось достичь благодаря внедрению современных технологий и замене устаревшего оборудования?

— На производствах непрерывного цикла, как у нас, существуют жесткие сроки эксплуатации оборудования и вы-

...ность нашего оборудования. Эти годы увеличился износ оборудования. Мы заменили оборудование, которое было недостаточно качественным и современным.

## Углерод, город — вузу

**Углерод, город — вузу. Как известно, Ярославль — родина Маяковского, писателя и текстильщика. В нашей области много инженеров-исследователей. Деньги, как сотрудник, наш корреспондент по научной работе и декан факультета Алек-**

...иболее подготовленных и стремящихся работать в лакокрасочной отрасли молодых инженеров, учредили именные стипендии для студентов-отличников, обучающихся на факультете. Размер такой стипендии составляет две тысячи рублей. Такое сотрудничество является гарантией того, что предприятия получат хорошие кадры. За последние пять лет конкурс при приеме на факультет вырос вдвое. Мы ежегодно принимаем уже не 10 — 15 медалистов, а 40 — 50.

— Игорь Витальевич, бо-

...лее активных и подготовленных выпускников.

**— А можно, Игорь Витальевич, назвать еще коллективы, где также заинтересованно и тесно сотрудничают с вузом?**

— Разумеется. Назову Ярославский завод порошковых красок — современное производство, недавно созданное на промышленной площадке ОАО «Лакокраска». Они у нас всех специалистов набирают только таким образом. И практически только наших выпускников принимают сейчас на работу. Я

...Например, безвозмездно читаю лекции специалистам предприятия. Кроме этого, вуз финансирует наши исследования.

— **Университет кроме подготовки специалистов делает еще что-то в этом плане для города?**

— На нашей кафедре химии мы проводим исследования по созданию новых покрытий для автомобилей. Мы проводим исследования по созданию новых покрытий для автомобилей. Мы проводим исследования по созданию новых покрытий для автомобилей.

— **Далеко не у всех предприятий получилось добиться таких результатов, ведь высокая зарплата и солидный социальный пакет льгот и гарантий являются прямым следствием успешной работы на рынке. При этом многие руководители часто ссылаются на внешние обстоятельства, которые им не позволили обеспечить рост производства...**

— После акционирования



...жете, что профессия становится в наше время востребован-

...и развитие предприятия определяет его конкурентоспособность. Прежде всего это касается кадров. Мы проводим исследования по созданию новых покрытий для автомобилей. Мы проводим исследования по созданию новых покрытий для автомобилей.

...лее тесная связь с вузом зависит, наверное, не только от привлекательности предприятия, но и от личности руководителя завода, его заботы о перспективе своего производства. Кто из промышленных предприятий города наиболее активно помогает вузу?

— Есть много таких людей. Если, например, генеральный директор ОАО «Техуглерод» Вадим Юрьевич Орлов хочет иметь у себя специалистов в области производства технического углерода, он заключает договор с ЯГТУ, и мы по специальной программе, начиная с третьего курса, готовим отдельную группу по технологии получения этого продукта. Студентов мы принимаем в такие группы по их личному заявлению. Предприятие имеет возможность выбрать наиболее

...думаю, сегодня нет другого пути, как готовить специалистов под конкретное производство.

— **Для вас, для вуза кроме трудоустройства будущих выпускников, дополнительных стипендий студентам какие еще выгоды от такого сотрудничества с предприятиями?**

— Наши лаборатории, мастерские не позволяют в полной мере организовать практическую подготовку будущих специалистов. Федеральным бюджетом выделяются средства для того, чтобы оплатить производственную практику студентов на предприятиях. Но этих средств недостаточно. И когда заводы проявляют заинтересованность в молодых кадрах и безвозмездно приглашают студентов к себе на практику — это очень большая помощь города вузу. Мы не остаемся в долгу.

## Виктор Волончунас:

**Мэр Ярославля в канун профессионального праздника — Дня химика дал интервью нашей газете, в котором рассказал о взаимоотношениях городской администрации с ведущими ярославскими предприятиями и сделал акцент на необходимости проведения активной экологической политики в Ярославле.**

— **Виктор Владимирович, чего ожидает администрация города от руководства и собственников предприятий нефтехимии?**

— Прежде всего ждем, что собственники и руководители будут эффективно управлять производством, ждем их стабилизации экономического роста. Успешное предприятие — это создание новых рабочих мест, поступления в бюджет, а также новый качественный уровень обслуживания клиентов, увеличение объемов производства и расширение ассортимента продукции.

— **Какие шаги со своей стороны сделала мэрия Ярославля, чтобы поддер-**

## «Предприятия нефтехимии»



**жать предприятия нефтехимической отрасли?**

— Сняв с баланса предприятия такие объекты социальности, как детские сады, дома и дворцы культуры, требовавшие больших затрат на их содержание, мэрия города позволила направить высвободившиеся средства на развитие и техническое перевооружение предприятий.

— **Как мэрия города оценивает высокий уровень зарплат и социальных га-**

...рантий на этих предприятиях? Мы проводим исследования по созданию новых покрытий для автомобилей. Мы проводим исследования по созданию новых покрытий для автомобилей.

# ГОРОД ХИМИКОВ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПРАЗДНИК РАБОТНИКОВ ХИМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ

## «Главная задача руководителя – обеспечить работникам достойную жизнь»

Завод «Ярославский технический углерод» является признанным лидером среди предприятий нефтехимической отрасли региона. За 15 лет завод провел коренную модернизацию производства, внедрил современные технологии и осуществил комплекс природоохранных мероприятий, став самым чистым нефтехимическим предприятием областного центра. Большая часть продукции Ярославского технического углерода поставляется на экспорт ведущим компаниям мира – производителям шин и резинотехнических изделий.

По качеству и технологиям ярославская сажа конкурирует с ведущими иностранными производителями техуглерода. Для многих заводов Ярославской области забота о рабочих на этом предприятии является примером для подражания. В интервью нашей газете генеральный директор ОАО «Ярославский технический углерод» рассказал о том, в чем состоит главная цель работы современных руководителей и как это влияет на конечный результат.



фото Вячеслава ЮРАСОВА

– Вадим Юрьевич, в чем, по вашему мнению, сегодня стоит основная задача руководителя?

– Главная цель труда руководителя – обеспечить работникам предприятия и членам семей достойную жизнь. Все разговоры о воспитании трудолюбия, дисциплины, искоренении пьянства и droguzostanantsya останутся пустым звуком, если не заинтересованности человека в своей работе. А как его можно заинтересовать? Только одним путем – платить достойную зарплату. Потому что специалисту по большому счету не важно, где работать: на каком заводе, «Техуглероде» или НПЗ. Человеку интересно, где больше платят. Я считаю, что социальная ответственность бизнеса состоит не в предоставлении льгот и путевок для работников, а в достойном уровне оплаты труда.

В начале работы по улучшению качества нашего трудового коллектива мы обсуждали вопрос, каким образом увеличить заработную плату. Был предложен вариант потихоньку увольнять плохих работников на пенсию, а потом постепенно снижать оплату труда. Меня этот вариант не устроил, потому что он не решил бы проблему повышения зарплаты и работников, чтобы все специалисты в городе знали, на «Ярославском техническом углероде» хорошая зарплата.

Сегодня мы платим людям хорошие деньги, которые спешивают их насущные потребности. Это привлекло к нам хороших специалистов, и нас наш коллектив, в котором 970 человек, полностью удовлетворен.

Наша политика привела к тому, что в Ярославле появились семьи, которые живут в маленьких квартирах, имеют машины, и у них есть возможность сделать свою жизнь еще более комфортной. Они не стремятся к более высокому уровню жизни. В этом я вижу главную задачу руководителя.

– Далеко не у всех предприятий получилось добиться таких результатов, ведь высокая зарплата и солидный социальный пакет льгот и привилегий являются прямым стимулом успешной работы на рынке. При этом многие руководители часто ссылаются на внешние обстоятельства, которые им не позволяют обеспечить рост производства...

предприятий руководители и собственники заводов и фабрик получили широкие права на управление бизнесом. При этом права у органов власти вмешиваться в дела акционерных обществ практически не осталось. Но вместе с правами к руководителям пришла и ответственность за свои предприятия и трудовые коллективы. Нельзя об этом забывать – не бывает отдельно прав и ответственности. Не все руководители смогли сориентироваться в новых условиях. Я уверен, что, несмотря ни на какие обстоятельства, успех в работе компании решающим образом зависит от его директора и собственника. Если они активны, знают, что делать, идут на оправданный риск и умеют хорошо и напряженно работать, их предприятия меньше рискуют оказаться в кризисе.

– Ваше предприятие провело серьезное обновление производственных мощностей. Каких результатов удалось достичь?

сокие требования к безопасности. Там, где это было необходимо, мы полностью поменяли оборудование, причем достаточно кардинально и с весьма значительными преобразованиями. Здесь не надо ждать, пока станки встанут или начнут часто ломаться. Мы действовали постепенно – поэтапно меняли морально устаревшее оборудование на современное на разных участках. В итоге происходит полная замена всей технологической цепочки.

В советские времена у нас на заводе было 12 технологических потоков с максимальной производительностью 150 тысяч тонн техуглерода в год. Мы остановили четыре из них, провели модернизацию остальных и в прошлом году добились потрясающих результатов. На восьми технологических потоках завод выработал 205 тысяч тонн продукции, увеличив объемы производства более чем в три раза по сравнению с кризисным для нас 1994 годом. Производитель-

лись за счет внутренних инвестиций. Если бы мы этого не сделали, предприятие не смогло бы конкурировать с мировыми производителями техуглерода, которых мы сегодня обходим на рынке Европы.

ными ценами на сырье, металл, энергоносители и т. д., то повышение производительности нашего оборудования в два раза дало бы гораздо больше средств для предприятия и коллектива, нежели мы имеем сейчас. Очень большая доля доходов от повышения эффективности работы производства уходит на оплату роста цен государственных естественных монополий. И сегодня реальная угроза прекращения существования предприятия сохраняется. Рост цен на каменное сырье и нефтяное сырье за первые 4 месяца 2006 года уже превысил 50-процентную отметку.

– На вашем предприятии уже 15 лет нет профсоюза. Его место занял совет трудового коллектива, с которым вы обсуждаете все проблемы. Насколько эффективна такая модель отношений работодателя с работниками?

– На заводе во время перестройки работники пришли к выводу, что профсоюз с его взносами и распределением материальных благ, дарованных предприятием, не является эффективной организацией. Когда они пришли ко мне и спросили: если руководство завода взяло на себя социальные выплаты, то зачем нам профсоюз? Я ответил: решайте сами. При этом никто не собирался разрушать традицию самостоятельности работников и лишать их прав на выражение коллективного мнения об условиях труда. Вместо профсоюза на предприятии были созданы советы трудового коллектива – цеховые и общезаводской. Есть председатель совета трудового коллектива, избранный из числа тружеников. Мы с ними собираемся на конференции, подводим итоги исполнения коллективного договора, намечаем новые задачи.

Беседовал Евгений СОЛОВЬЕВ.

### Социальные льготы и преимущества работы в ОАО «Ярославский технический углерод»

1. Материальная помощь и беспроцентные ссуды на улучшение жилищных условий.
2. Бесплатное круглосуточное питание для всех работающих.
3. Компенсация 50 процентов затрат на протезирование зубов и по лазерной коррекции зрения.
4. Частичная компенсация затрат на приобретение дорогостоящих лекарств.
5. Выделение денег на посещение больных на каждые шесть дней болезни.
6. Доплата до 80 процентов фактического заработка к пособию по временной нетрудоспособности.
7. Оказание материальной помощи к отпуску всем работникам в размере месячного тарифа, оклада.
8. Выплата единовременного пособия в размере 50 процентов среднемесячной зарплаты молодежи, поступившей на производство из рядов Вооруженных сил.
9. Предоставление рабочих мест молодым людям, которые до призыва в армию работали на предприятии.
10. Предоставление льготного дорожного отпуска беременным женщинам с сохранением среднего заработка с момента представления справки из медучреждения.
11. Оказание материальной помощи в размере 1500 рублей ежемесячно семьям работников, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет.
12. Предоставление оплачиваемых трех дней для бракосочетания, оказание материальной помощи на свадьбу.

13. Предоставление одного оплачиваемого дня для встречи жены из роддома, оказание материальной помощи на рождение ребенка.
14. Компенсация 70 процентов стоимости коллективного летнего отдыха детей работников на зарубежных курортах.
15. Предоставление оплачиваемых трех дней на похороны родственников, оказание материальной помощи.
16. Поощрение всех работников на все даты, кратные пяти, с объявлением благодарности и денежным вознаграждением.
17. Получение при увольнении в связи с выходом на пенсию материальной помощи в размере четверти от последнего месячного тарифа, оклада за каждый отработанный на заводе год при стаже работы на предприятии свыше 10 лет.
18. Оказание материальной помощи неработающим пенсионерам ежемесячно по 500 рублей на сберкнижку.
19. Бесплатная доставка на работу и с работы транспортом предприятия.
20. Современный бытовой корпус с душевыми кабинками, гардеробом, сауной.
21. Оказание помощи садоводческому товариществу в благоустройстве, проведении дорог, электричества и водопровода.
22. Доставка в сады работников предприятия и членов их семей заводским транспортом в выходные и будние дни.
23. Обеспечение работников спецодеждой, мылом, молоком сверх утвержденных законодательством норм.

– Как удалось достичь благодаря внедрению современных технологий и замене устаревшего оборудования?

– На производствах непрерывного цикла, как у нас, существуют жесткие сроки эксплуатации оборудования и вы-

соответствие нашего оборудования за эти годы увеличилась как минимум в два раза. Таких результатов было совершенно невозможно добиться без достаточно коренной модернизации и совершенствования оборудования, которые проводи-

– Нам обидно, что, проведя такую серьезнейшую научно-техническую работу и обновление основных фондов, мы получили не столь впечатляющий эффект. Если бы Россия сегодня была стабильной страной с низкой инфляцией и стабиль-

Директор ОАО «Ярославский технический углерод»

## «Предприятия нефтехимии – наш золотой фонд»

