

## АНОНСЫ НОМЕРА

### Наша особая гордость!

Продукция POLAIR была выбрана для организации общепита на олимпийских играх в Сочи.

ПОДРОБНОСТИ НА С. 1.

### «Моя цель – обеспечить рост и процветание своего предприятия».

Генеральный директор АО «Снайге» Гедиминас Чейка признан одним из лучших руководителей в Литве.

ПОДРОБНОСТИ НА С. 1, 2.

### Помогать радостно!

Наша компания приняла участие в оснащении реабилитационного центра «Шердари» для детей, перенёвших тяжёлые онкологические заболевания.

ПОДРОБНОСТИ НА С. 2.

### Вести учет проблем, чтобы быть в лидерах.

В феврале исполнился год, как существует комиссия по актуальным вопросам качества. О том, что возлагается на нее и службу качества в целом мы поговорили с директором по управлению качеством ЗАО «Завод Совиталпродмаш» Эдуардом Гатауллиным.

ПОДРОБНОСТИ НА С. 2.

### Как вы считаете?..

На «Совиталпродмаше» провели анкетирование сотрудников. Главная его цель состояла в том, чтобы определить, что сотрудников устраивает в трудовых буднях завода, а что не очень.

ПОДРОБНОСТИ НА С. 3.

### Спасибо деду за победу!

Мы приглашаем всех ребят нарисовать свое поздравление с 9 мая и написать теплые слова, которые согреют души наших ветеранов.

ПОДРОБНОСТИ НА С. 3.

### Почетные все лица.

На заводе «Совиталпродмаш» готовятся к обновлению доски почта. В рубрике «Твои люди, ПОЛАИР!» мы расскажем о некоторых людях, имена которых в течение 2013 года размещались на ней.

ПОДРОБНОСТИ НА С. 4.

### Весне дорогу!

Март, как это обычно бывает, принес не только весеннее настроение, но и замечательные праздники. Среди них – проводы русской зимы.

ПОДРОБНОСТИ НА С. 4.

## Наша особая гордость! Продукция POLAIR была выбрана для организации общепита на олимпийских играх в Сочи



Другими словами, все, что готовилось для подачи на стол, заготавливалось впрок, охлаждалось или просто хранилось, проходило через холодильные машины, шкафы или камеры POLAIR.

В частности, холодильное оборудование POLAIR можно было увидеть в столовой олимпийцев Горно-олимпийской деревни, на объектах общепита в Олимпийском парке, в фуд-кортах, палатках street-food и многих других предприятиях торговли и общепита Сочи.

Благодаря этому, наше оборудование можно было наблюдать в новостных сюжетах и репортажах различных телевизионных каналов РФ из олимпийских объектов. Причем его по-достоинству оценили не только повара и посетители столовых и кафе, но и первые лица нашего государства (фото сверху).

### Как все началось

Организация питания была, бесспорно, одним из самых важных и значимых этапов подготовки к проведению олимпиады. А потому в тендере на поставку оборудования

для объектов общепита участвовали лишь серьезные компании, зарекомендовавшие себя как надежные и ответственные предприятия. В их число попала и ГК «ПОЛАИР».

Наша партнеры прекрасно знакомы как с нашим оборудованием, так и с образцами, которые производят наши конкуренты, - говорит начальник отдела продуктового и торгового маркетинга компании «ПОЛАИР» Денис ДОРОНИН, - в своей работе мы делаем ставку на качество производимого товара, оперативность его изготовления и, конечно, даем га-

рантию его безопасной и бесперебойной работы. Все это и особые льготные условия, разработанные специально для этого тендера, дали нам возможность одержать победу над соперниками и получить контракт на поставку в Сочи холодильного оборудования.

### Почетная роль

Всего в Сочи было отгружено порядка трехсот единиц оборудования. Среди которых холодильные шкафы различных модификаций, охлаждаемые прилавки, электрические плиты, жарочные шкафы, мармиты, сервировочные и грузовые тележки и многое другое. Примечательно, что были заказаны нестандартные холодильные камеры и они выполнялись по специальному заказу.

Первые партии оборудования были отгружены заблаговременно, еще в октябре-ноябре прошлого года, - продолжает Денис Доронин. - Кое-что догружалось в январе. Несомненно, сопричастность к мероприятию такого масштаба почетна для нас, как и для всех остальных его участников. Очень приятно, что оборудование POLAIR было выбрано для организации общепита на олимпийских объектах и стало основой для возведения объектов такого назначения. Надеемся, что участники со всего мира смогли по достоинству оценить качество и удобство использования нашей продукции.

## «Моя цель – обеспечить рост и процветание своего предприятия» Генеральный директор АО «Снайге» Гедиминас Чейка признан одним из лучших руководителей в Литве



Гедиминас Чейка.

Каждый год одно из самых солидных и серьезных изданий Литвы – публицистический еженедельник Veidas («Лицо») организует выборы «Руководителя года».

Представители компаний должны заполнить довольно подробную анкету, представить данные об обороте, экспорте и прибыли, доказать финансовую эффективность и продуктивность своей деятельности, отметить основные достижения года, внедренные новинки и т.д.

По просьбе еженедельника Veidas список кандидатов проверяет Государственная налоговая инспекция и предприятие Creditreform Lietuva.

### Не только лидер, но и новатор

Выборы происходят уже в четырнадцатый раз. В результате Veidas объявляет руководителя года – человека, который способен не только успешно конкурировать и развивать свою компанию, но и отличается навыками лидерства, проницательными решениями, а также ориентируется на инновации, платит работникам достойную зарплату и оставляет яркий след в обществе, финансируя значимые социальные проекты и помогая тем, кому это больше всего необходимо.

Ежегодно руководителя года выбирает приглашенная еженедельником комиссия. В этом году она состояла из 12 человек – экономистов, финансовых аналитиков

и руководителей успешных предприятий.

В результате члены комиссии определили тот факт, что генеральный директор АО «Снайге» Гедиминас Чейка является одним из трех лучших руководителей года.

### Оценка экспертов

Руководитель Снайге получил награждение за способность поставить предприятие на ноги после целой вереницы неудач и за успешную деятельность в течение последних двух лет на очень конкурентоспособном рынке. В 2013 году прибыль Снайге увеличилась в четыре раза, а оборот предприятия стал самым высоким за четыре года.

(Окончание на с. 2.)



# Помогать радостно!

## Пусть детство будет счастливым вместе с ПОЛАИР



В начале этого года наша компания приняла участие в оснащении реабилитационного центра «Шередарь» для детей, перенесших тяжёлые онкологические заболевания, предоставив необходимое холодильное оборудование на специальных условиях.

В реабилитационном центре проводятся программы, во время

которых дети участвуют в различных занятиях и мероприятиях, направленных на то, чтобы ребенок преодолел свой страх неудачи, добился успеха и почувствовал себя сильным и самостоятельным.

Мы рады, что смогли принять участие в данном проекте и помочь детям, так нуждающимся в поддержке, - рассказывает коммерческий директор ГК ПОЛАИР Кирилл ЛАГУТИН. - Это не первый подобный опыт для ГК ПОЛАИР, ранее мы уже оснащали детские учреждения города Волжска.

Участие в проектах такого рода - важная составляющая проводимой нами политики социальной и корпоративной ответственности бизнеса. Поэтому мы и в дальнейшем планируем оказывать посильную помощь в оснащении подобных объектов, делая наш мир много лучше.

**«Моя цель – обеспечить рост и процветание своего предприятия»**

(Окончание. Начало на с. 1.)

Член комиссии, генеральный директор компании Penki kontinentai Идракас ДАДАШОВАС подчеркнул, что даже просто работать для такого предприятия - большое достижение, потому что множество аналогичных компаний, которые когда-то были ведущими предприятиями на рынке, в Литве уже исчезли.

Другой член комиссии С. БЕСАГИРСКАС так характеризует кандидата:

«Впечатление производит и то, что теперь предприятие демонстрирует стабильность, что у него уже есть ясная политика - чем оно будет заниматься сегодня, завтра и послезавтра. Отчетливо видна продуманная стратегия, выход на рынок промышленных холодильников, где маржа значительно меньше, чем на рынке бытовых холодильников. Предприятие, находившееся в яме, уже несколько лет подряд оказывается способным расти, расширять рынок, получать прибыль в сложной нише, а для этого нужны серьезные способности к менеджменту. Ведь когда другие производители предлагают весь спектр изделий, Snaigė продает только один продукт - и все равно способно конкурировать».

Сам Гедиминас Чейка не придает большого значения этой важной оценке.

Разумеется, признание всегда приятно, однако жизнь огромными шагами идет вперед, - говорит он. - Достижения вчерашнего дня - уже прошлое, а я живу проектами будущего. Моя цель - обеспечить постоянный и последовательный рост и процветание своего предприятия.



### КСТАТИ

Напомним, что в июле 2012 года ЗАО «Завод Совиталпродмаш», входящий в Группу компаний «ПОЛАИР» оказал помощь восемнадцати детским дошкольным учреждениям города Волжска, передав в их распоряжение холодильное и тепловое оборудование на сумму более 800 тысяч рублей.

Кроме того, в рамках спонсорской программы, холодильным оборудованием POLAIR был оснащен детский сад №1 «Одуванчик» города Волжска.

Как тогда заявлялось, проекты в социальной сфере - важнейшая часть корпоративной социальной ответственности любой современной компании, в том числе и ПОЛАИР.



## Вести учет проблем, чтобы быть в лидерах

**Контроль над выпускаемой продукцией, выявление брака на первичном этапе и, как следствие, обеспечение удовлетворенности клиента - вот лишь некоторые задачи, поставленные перед членами комиссии по актуальным вопросам качества.**

В феврале исполнился год, как она существует. О том, что возлагается на комиссию и службу качества в целом мы поговорили с директором по управлению качеством ЗАО «Завод Совиталпродмаш» Эдуардом ГАТАУЛЛИНЫМ.

**- Какова сегодня главная задача службы качества?**

- В любой организации могут возникнуть те или иные проблемы с качеством. Например, с поставщиками (срыв поставок, бракованное сырье), с потребителями (претензии, недовольство работой компании со стороны потребителей), внутренние организационные проблемы и т.п. Важнейшая задача нашей службы - вести учет этих проблем и оперативно их исправлять.

Но наладить учет проблем, в принципе, возможно силами одного отдела качества. А вот с исправлением намного сложнее. Ведь подобные накладки обычно происходят на стыке ответственности разных подразделений!

Жалоба, исходящая от потребителя, принимается отделом продаж, но причина её происхождения может лежать в недрах производства.

**- Вот тут-то и должны вме-**

**шаться ваши сотрудники?**

- Да, можно дать громкие полномочия службе качества, превратить её в некоего внутреннего жандарма с правом влезать во всё происходящее в организации. Но практика показывает, что сотрудники службы качества не понимают специфики работы любого подразделения и не могут работать вместо сотрудника этого подразделения.

Единственный выход - работать вместе с подразделением для решения проблемы!

### Секрет ценности компании

Произнесу избитую фразу: «Качество - дело каждого?». Почему со знаком вопроса, ответу. Как известно, создание ценности компании - дело рук каждого сотрудника. Но тогда и качество должно зависеть от результата труда каждого, кто участвует в общей работе.

Стало быть, сотрудник, который успешно и качественно выполняет свою работу, обеспечивает успех каждого и должен, кроме всего прочего, получать всеобщее уважение и почет. Тот же, кто выполняет ее некачественно - вредит успеху каждого из нас, и должен быть так же публично порицан.

Но почему этого не происходит? Обычно ситуация складывается так не только из-за невнимания руководства всех уровней к этой проблеме, но и «благодаря» пассивной позиции сотрудников. Для того чтобы оценивать качество, необходимо контролировать результаты работы. Делать это нужно на каждом рабочем месте.

А все ли сотрудники проверяют свою работу? Все ли начальники считают своим долгом проверять работу подчиненных? Далеко нет.

**- По-вашему, результаты работы каждого сотрудника имеют решающее значение в общем деле?**

- Несомненно. Качество общего результата зависит от качества работы конкретного сотрудника. И не просто зависит - это оно и есть. Только если успех складывается, то поражения умножаются.

Если один сотрудник получил неприемлемый результат, то может оказаться так, что и общий результат будет равен нулю. Успех же зависит от совместного восприятия

**Качество обеспечивается тогда, когда все, кто участвует в создании продукта, работают по общим правилам, под единым руководством, сплоченной командой.**

заказчиком всей работы. Качество работы компании зависит от того, как здорово мы научились объединять наши усилия в единый результат, насколько согласованы наши действия.

### Индивидуальный уровень

Стало быть, и качество можно обеспечить только тогда, когда все, кто участвует в создании продукта, работают по общим правилам, под единым руководством, сплочен-

ной командой. Если нет слаженности, единого духа и нацеленности на результат именно в этой команде - возникает ситуация, как с хоккеистами-профессионалами: они собираются в национальную сборную под руководством заслуженного тренера и не могут выиграть чемпионат, хотя каждый из них в отдельности - сильнейший игрок. И общий результат не дотягивает до индивидуального уровня.

**- Может быть, стоит увеличить количество работников службы качества?**

- Я исхожу из того, что любой контроль - это неизбежные потери, которые надо сокращать. В чем суть контроля? Она - в недо-

женная ситуация в секторе экструзии ПВХ профиля и штамповозаготовительном производстве. Сказывается отсутствие дублирующей оснастки.

Статистика претензий неумолима, цифры следующие: в 2013 году выпущено 45 833 шкафов, за этот же период получено 145 претензий (что составило 0,3%). Вроде бы немного притом, что половина претензий по причине отказа покупателей комплектовщиков. Но каждый возврат это потерянный в будущем клиент.

**- Чем занимается комиссия по актуальным вопросам качества?**

- С февраля 2013 года на предприятии еженедельно работает комиссия по актуальным вопросам качества. В протоколе совещания «часа качества» 10-15 проблемных вопроса. И ни разу совещания не проходило в спокойной обстановке.

Исходя из всего вышесказанного, будущее сотрудников службы управления качеством я вижу следующим образом. Контролер ОТК должен быть не браковщиком, раскладывающим продукцию на две кучки - «годная» и «брак», а постовым-регулирующим, определяющим, куда двигаться технологическому процессу в данный момент. Он должен выявлять дефекты, собирать статистику и должен первым пытаться определить причину дефекта и остановить процесс, если его дефектность нарастает. Контролер ОТК - первый подручный технолога в решении задачи статистического управления процессом.

Поэтому численность коллектива дирекции по качеству (два десятка сотрудников) на данный период считаю оптимальной.

К «человеческому» фактору в условиях ЗАО «Завод Совиталпродмаш» прибавляются проблемы износа инструмента и оборудования, не только физического, но и морального. Наиболее напря-



# Как вы считаете...

## На «Совиталпродмаше» провели анкетирование сотрудников

Главная его цель состояла в том, чтобы определить, что сотрудников устраивает в трудовых буднях завода, а что не очень.

Об итогах анкетирования мы поговорили с директором по персоналу ЗАО «Завод Совиталпродмаш» Валентиной ИСХАКОВОЙ.

– Расскажите об этапах анкетирования?

– Перед тем, как проводить анкетирование, мы, конечно, определили, кто в него войдет. Для этого всем сотрудникам завода было предложено ответить на ряд вопросов. На нашу просьбу откликнулось 212 человек. Причем все они рабочие разных корпусов, участков и бригад. И это очень порадовало, так как нам было важно получить объективную оценку, касательно всего завода в целом.

В итоге среди опрошиваемых было 95 мужчин и 117 женщин. Их возраст составил от 20 до 61 года.

Всем участникам раздали список вопросов, состоящий из 15-ти пунктов. Главное условие, которое мы сразу определили для участников, было максимально честно отвечать на вопросы. Мы не требовали указывать свою фамилию, просили только назвать свой пол, возраст и участок, на котором работаете. Еще раз подчеркну, что все эти данные нам нужны были для того, чтобы составить целостную картину по всему заводу.

### Толчок для преобразований

– Как работники восприняли анкетирование? На ваш взгляд они выполнили ваше главное условие – быть честными?

– Все сотрудники ответственно подошли к этому мероприятию. И за это хочется сказать им спасибо. Но возможно, это еще и потому, что у них появилась отличная возможность высказать свои замечания и пожелания непосредственно руководству. Упускать ее, конечно же, никто не захотел.

Несомненно, все данные будут систематизированы и проанализированы, этим сейчас занимается отдел по работе с персоналом. Мало того, я уверена, они послужат толчком для дальнейших преобразований предприятия и улучшения микроклимата в нем. И некоторые шаги в этом направлении предпринимаются уже сейчас.

После уменьшения численности штата сотрудников началось

### ВСЕГО

В анкетировании приняло участие 212 человек.

Из них 117 женщин и 95 мужчин.

Возраст опрошиваемых составил от 20 до 61 года.



так называемое оздоровление коллектива. Ведь мы заинтересованы, прежде всего, в качественном увеличении производительности труда и обеспечении условий для повышения заработных плат рабочим производства (основного и вспомогательного).

– Можно узнать, какие именно вопросы задавались опрошиваемым?

– Как я уже сказала, всего их было 15. Вопросы были довольно емкими и глубокомысленными, так что отвечать на них нужно было не торопясь, как следует раздумывая.

### Разные мнения

Я бы условно поделила вопросы на три блока – первый касался непосредственно трудовых будней. Например, нравится ли вам ваша работа (кстати, утвердительно на него ответило 131 человек, то есть больше половины), хотели бы вы перейти на другую работу, насколько хорошо, по-вашему мнению, организована ваша работа. Так же здесь содержалось предложение озвучить, что по мнению опрошиваемых необходимо предпринять для улучшений условий труда на том или ином участке. Надо отметить, что предложения были самые разные, начиная от повышения заработной платы, улучшения санитарно-гигиенических условий и ремонта туалетов, заканчивая выдачей сухих пайков на ночь и возможностью бесплатного обучения иным профессиям.

Сразу оговорюсь, что многое из предложенного упоминалось в другом объемном вопросе: «Укажите, пожалуйста, в какой степени вы удовлетворены различными условиями вашей работы?». Здесь можно было высказать мнение относительно заработной платы, оснащенности рабочего места, санитарно-гигиенических условий, отношений с непосредственным руководителем, возможности повышения квалификации, разнообразия и объема работы.

Важно, что часть этих проблем мы уже решаем. Например, взят курс на улучшение санитарно-гигиенических условий. Для удобства рабочих все раздевалки были

уже по предварительным результатам можно точно сказать, что люди на заводе уважают друг друга и доброжелательны к коллегам.

переведены в отремонтированный корпус. Теперь в них будет приятно находиться, раздевалки просторные, светлые, с чистыми душевыми кабинками... В последующем планируется проведение ремонтов в туалетах производственных цехов и организация мест отдыха, как и просили сотрудники.

– В чем заключались второй и третий блоки вопросов?

Они касались взаимоотношений в коллективе и качества непосредственного руководителя.

### Положительного больше

Так, чтобы узнать, хорошие ли взаимоотношения в коллективе, мы предложили ответить на такие вопросы: «Предположим, по каким-либо причинам вы временно не работаете; вернулись бы вы на свое нынешнее место работы?» или «Если бы у вас возникла возможность провести отпуск вместе с членами вашего коллектива, то как бы вы к этому отнеслись?». Радует, что положительных откликов гораздо больше, нежели негативных. Уже по предварительным результатам можно точно сказать, что люди на заводе, в большинстве своем, уважают друг друга и доброжелательны к коллегам.

Также мы попросили назвать несколько фамилий, кто из членов коллектива пользуется наибольшим уважением у товарищей и к кому они смогли бы обратиться по деловым вопросам. Было названо порядка семи десятка фамилий. Среди них Алексей Павлов (участок окраски металла), Александр Васильев (участок штамповки деталей), Артем Миронов (участок гальванопокрытий), Елена Криницына (участок порошко-

вой окраски и лакирования), Евгений Белов (сектор изготовления холодильных камер), Николай Маркин (участок изготовления холодильных ларей), Валериан Кодышкин (участок изготовления обшивок шкафов), Лариса Запрядкина (участок изготовления упаковки из гофрокартона), Андрей Трушкин (дирекция по производству), Елена Иванова (участок гальванопокрытий), Филлина Зарипова (участок изготовления холодильных ларей) и другие.

– А руководителей по каким критериям оценивали?

– Здесь мы составили своеобразный рейтинг. Сам вопрос звучал так: «Оцените, пожалуйста, по пятибалльной шкале степень развития перечисленных ниже качеств у вашего непо-

средственного руководителя (5 – качество развито очень сильно; 1 – качество совсем не развито). Среди перечисленных качеств – трудолюбие, общественная активность, профессиональные знания, забота о людях, требовательность, отзывчивость, общительность, способность разбираться в людях, справедливость, доброжелательность, трудолюбие.

Таким образом после полного анализа полученных данных, мы сможем дать реальную оценку того или иного руководителя глазами самих рабочих, а значит, если это необходимо, провести некую работу над ошибками. Согласитесь это немаловажно для улучшения микроклимата в коллективе.

Вспомню общеизвестное крылатое выражение – информирован, значит вооружен. Эта анкета для нас тоже своего рода оружие. Мы стремимся, чтобы каждый сотрудник ГК «ПОЛАИР» чувствовал себя на рабочем месте максимально комфортно, по крайней мере, в части общения с коллегами. Ведь от этого напрямую зависит его работоспособность и производительность. А значит, как следствие, и успешность компании в целом.



Мы стремимся сделать так, чтобы каждый сотрудник ГК «ПОЛАИР» чувствовал себя на рабочем месте максимально комфортно, по крайней мере, в части общения с коллегами.



## Спасибо деду за победу!

Уже совсем скоро мы будем отмечать один из самых патриотических праздников нашей страны – День победы.

Ежегодно представители завода Совиталпродмаш посещают ветеранов, чтобы поблагодарить их за подвиг, поздравить и вручить

подарки. По традиции, им преподносится продуктовая корзина и поздравительная открытка. В этом году появилась идея вручить открытки, подготовленные руками детей. А потому мы приглашаем всех ребят нарисовать свое поздравление с 9 мая и написать теплые слова, которые согреют души наших ветеранов.

Работы присылайте на электронный ящик [burganovaaa@sovital.ru](mailto:burganovaaa@sovital.ru) или приносите в службу персонала завода «Совиталпродмаш» до 5 мая.



## «ТВОИ ЛЮДИ, ПОЛАИР»



Напомним, что Доска почета появилась в первом и шестом корпусах завода в прошлом году. Главной задачей было отметить достойных из числа рабочих, заслуживших признания благодаря добросовестной, безупречной и эффективной работе на заводе, образцовому выполнению своих трудовых обязанностей.

Всего на Доску почета было отобрано 31 человек, среди них – слесари, наладчики оборудования, операторы станков, кладовщики, диспетчеры, то есть представители самых разных специальностей. Причем, стаж работы большой роли не играл.

В скором времени планируется обновление Доски почета. Кто попадет сюда на этот раз, во многом зависит от руководителей производства. Как и ранее решающими ста-

нут такие факторы, как добросовестный труд, внесение предложений по улучшению производственного процесса, наличие наград и благодарностей от руководства завода «Совиталпродмаш», наставничество.

Сегодня в рубрике «Твои люди, ПОЛАИР!» мы расскажем о некоторых людях, имена которых в течение 2013 года размещались на Доске почета.



### Зоя КОНДРАТЬЕВА, слесарь механосборочных работ, участок изготовления дверей шкафов:

– Моя трудовая деятельность на «Совиталпродмаше» началась в 1990-м году. Именно здесь я вышла на пенсию, однако бросать работу не захотелось. Продолжала трудиться до тех пор, пока не произошло сокращение штата. Я попала под него как пенсионер. Но в душе чувствовалась потреб-

ность к работе, а потому, когда мне предложили вернуться обратно, согласилась не раздумывая.

За годы, проведенные на заводе, большую часть времени я проработала контролером ОТК, попробовала себя на изготовлении дверей, сейчас перешла слесарем механосборочных работ.

Всякую работу старалась выполнять на совесть, за это меня, наверное, и поместили на Доску почета. За что всем большое спасибо!



### Ильдар ИБРАГИМОВ, наладчик автоматов и полуавтоматов, участок сварочных и токарных автоматов:

– На заводе я уже 20 лет, начинал слесарем механосборочных работ.

За эти годы бывало всякое, и поощряли не один раз. Самой серьезной наградой, пожалуй, стала грамота, полученная из рук министра промышленности, транспорта и дорожно-

го хозяйства Республики Марий Эл Вячеслава Пашина к 20-летию завода.

О том, что меня хотят разместить на Доске почета, я узнал немного заранее, когда меня пришли фотографировать. Был приятно удивлен, обрадован.

А теперь, спустя год, думаю, что пора уже уступить другим это место. Пусть еще кого-то награждают, ведь это отличный стимул к дальнейшим успехам в работе!



### Денис ВИЧУЖАНИН, оператор производства формованного полиуретана и пенополиуретана, участок изготовления холодильных ларей:

– На заводе я около четырех лет, но это мое первое значительное поощрение за хороший труд. Когда мое фото разместили на Доске почета, первым меня поздравил мастер, затем коллеги. Конечно, это приятно, теперь буду стремиться к новым вершинам.



### Оксана ГОРШКОВА, оператор станков с программным управлением, участок изготовления медных трубок:

– Известие о том, что мое фото размещено на Доске почета я застала, когда была в отпуске. Мне начали звонить мастер, коллеги по работе и поздравлять в один голос. Было так неожиданно и так

приятно услышать это известие!

В целом, на заводе «Совиталпродмаш» я работаю с 1995 года. Повидала много, но больше, конечно, хорошего. Награждали меня за эти годы несколько раз, причем серьезными призами.

Я вообще считаю, что руководству нужно обязательно поощрять и стимулировать работников. Особенно это должно касаться тех, кто отдал своему делу много лет и выполнял его с полной отдачей.

## ВАЖНОЕ

## Уважаемые партнёры!

Информируем вас о том, что головной офис компании переехал по новому адресу:

**123022, г. Москва,  
ул. Рочдельская, д.15  
стр. 43.**

Все телефоны остались без изменений.

**Многоканальный  
телефон/факс:**

**+7 (495) 937-64-07**

**e-mail: info@polair.com**

**Время работы офиса:  
пн-пт. с 9.00 до 19.00**



Совиталпродмаш выбрал, пожалуй, самую актуальную тематику, нарядившись в олимпийских бабок-ёжечек.

**Март, как это обычно бывает, принес не только весеннее настроение, но и замечательные праздники. Среди них – проводы русской зимы.**

Завод «Совиталпродмаш» в очередной раз принял самое активное участие в этом веселом и зажигательном городском событии.

По традиции проводы начались с праздничной кавалькады. Под приветливые улыбки и детские

восторженные взгляды по Волжску проехали машины с ряжеными.

## Кто во что...

Совиталпродмаш выбрал, пожалуй, самую актуальную тематику, нарядившись в олимпийских бабок-ёжечек. Кроме того, зрителей приветствовали Антошка («Ариадна»), Шахерезада («Волжскпромстрой»), Курочка Ряба («МЦБК»), Маша и Медведь («Водоканал»), Морозко (Волжская центральная

## Весне дорогу!

городская больница). Впервые участие в кавалькаде принял Волжский индустриально-технологический техникум, встав в общую колонну в виде «Летучего корабля». Мимо зрителей также прошеествовали Колобок и Смешарики.

Шутки, смех, приветственные слова – вот что царило в этот день на центральной площади Волжска.

**Олимпийские бабки-ёжки были одними из самых популярных героев, ведь они совершенно бесплатно угощали своих гостей вкуснейшими блинами.**

Каждый желающий мог сфотографироваться с полюбившимися персонажами и даже получить от них угощение. К слову, наши олимпийские бабки-ёжки были одними из самых популярных героев, ведь они не только зажигали всех вокруг позитивным настроением, но и совершенно бесплатно угощали своих гостей вкуснейшими блинами. Их, кстати, специально испекли в заводской столовой.

**Главное – хорошее настроение**

Стоит отметить, что олимпийских бабок-ёжек было четверо. Старший фельдшер Наталья Сиченкова изображала бобслеиста, секретарь генерального директора Надежда Кузнецова на время стала лыжницей, бухгалтер Марина Его-

рова – хоккеисткой, а специалист по пенсионному и персональному учету Светлана Чекмарева перевоплотилась в фигуристку.

За свои прекрасные артистические способности от организаторов праздника они получили приз – термопот (чайник-термос).

Но самым ценным подарком, конечно, стали улыбки волжан и прекрасное настроение всех без исключения участников праздника!