# РАБОЧИЙ ГОРОД

Корпоративное издание Щербинского лифтостроительного завода

№ 9 (183) 27 декабря 2019

С КОМФОРТОМ
НА ЛЮБЫЕ ВЫСОТЫ

*ДОМ.РФ*

БАНК

8-800-775-86-86
domrfbank.ru

## Зарплатная Карта. Всегда выгодно, всегда бесплатно

до **5%** — Начисление на остаток по карте

до **5%** — Кэшбэк от банка за покупки

**0** руб. — бесплатное годовое обслуживание

Снятие наличных по всему миру **без комиссии**

Оплата ЖКХ, штрафов и налогов **без комиссии**

Переводы с карты на карту **без комиссии**

Услуга СМС-информирования предоставляется **БЕСПЛАТНО**

**СНЯТИЕ В БАНКОМАТАХ:** Сбербанка, ВТБ, Альфа-Банка, МКБ, Райффайзенбанка, СМП-Банка, Промсвязьбанка, Банка Открытие, Россельхозбанка, Газпромбанка, Сити-Банка, Юникредит Банка, Росбанка, Банка Возрождения, а также других сторонних банков осуществляется **БЕЗ КОМИССИИ**

**ПЕРЕВОДЫ НА КАРТЫ (как свои так и других лиц) СТОРОННИХ БАНКОВ:** Сбербанка, ВТБ, Альфа-Банка, МКБ, Райффайзенбанка, СМП-Банка, Промсвязьбанка, Банка Открытие, Россельхозбанка, Газпромбанка, Сити-Банка, Юникредит Банка, Росбанка, Банка Возрождения, а также других сторонних банков осуществляется **БЕЗ КОМИССИИ**

| Рефинансирование | Кредит наличными | Страхование | |
|---|---|---|---|
| 7,9% | 8,9% | да | до 84 мес |
| 12,9% | 13,9% | нет | |

**Контакты Вашего персонального менеджера:**

**Чиканова Екатерина**

+7 (965) 348-55-57

+7 (800) 775-86-86, доб. 10875

E-mail: ekaterina.chikanova@domrf.ru

*Официально*

# ПОЗДРАВЛЕНИЕ с Новым годом от генерального директора

**Уважаемые коллеги!**
**Поздравляю вас с наступающим Новым годом и Рождеством Христовым!**

В наступающем 2020 году желаю вам успеха и процветания, благополучия в делах, новых планов, ярких идей и хороших новостей, пусть каждый его день будет наполнен энергией!

Приоритетными направлениями нашей совместной работы в 2020 году станет повышение безопасности и культуры производства, развитие системы контроля и управления качеством, рост эффективности производственных процессов и запуск новых высокотехнологичных продуктов.

Достижение поставленных целей и успех нашей Компании невозможен без профессиональных и опытных сотрудников, поэтому в наступающем году развитию персонала, как ключевому фактору динамичного и стабильного роста, будет уделено особое внимание.

От всей души желаю вам и вашим семьям крепкого здоровья, счастья, благополучия и удачи! Всего самого доброго и наилучшего!

**Генеральный директор ОАО «Щербинский лифтостроительный завод»**
**А.Е. Артемьев**

*Команда ЩЛЗ*

# ФУТБОЛЬНЫЕ события

**В октябре впервые на Щербинском лифтостроительном заводе состоялся товарищеский матч между командами ОАО «ЩЛЗ» и ДОМ.РФ. А в декабре наши футболисты успешно приняли участие во Всероссийском корпоративном турнире по мини-футболу среди организаций строительной индустрии «Зимний кубок Российского союза строителей-2019».**

5 октября в физкультурно-оздоровительном комплексе ОАО «ЩЛЗ» футбольные команды ДОМ.РФ и ОАО «ЩЛЗ» провели товарищеский матч. Теперь такие матчи становятся доброй традицией.

Продолжение ее – участие в зимнем кубке Российского союза строителей-2019, который состоялся 14 декабря в Спортивном комплексе «Спартак». Это стало значимым ярким событием строительной отрасли. Футболисты Щербинского лифтостроительного завода дебютировали на этом мероприятии и успешно проявили себя как сильная, перспективная команда.

В турнире были заявлено 16 команд – представителей строительных организаций из разных городов. После жеребьевки определились соперники. Наша команда встретилась со спортсменами команды «Демонтаж объектов Строительства и Союзом строителей Липецка».

Стартовый поединок – на поле команды ОАО «ЩЛЗ» и «Демонтаж объектов Строительства». Как только первое волнение немного улеглось, и наши ребята почувствовали свою игру, они сразу забили красивый гол в ворота соперника – единственный, победный!

Вторым матчем на этом турнире для Щербинских спортсменов стала встреча с командой «Союз строителей Липецка». ОАО «ЩЛЗ» с первых минут матча смог навязать сопернику свой футбол и забить важный гол. В начале второго тайма зрители увидели «Союз строителей Липецка» – грозную, замотивированную на победу команду. Она смогла внести коррективы и сравнять счёт. 1-1 – итог этой напряженной игры.

Выйдя в серебряный play-off (1/4), Щербинский лифтостроительный завод встретился с командой «Эггер». Игра привлекла внимание зрителей своим упорством и скоростью. ОАО «ЩЛЗ» – дебютант на Кубке РСС – уверенно прибавлял в финальной игре. Гол от капитана «Эггер» стал победным и определил итог встречи – 1-0.

«Зимний кубок Российского союза строителей-2019» – настоящий предновогодний спортивный праздник для футболистов и их болельщиков. Развлекательная программа, конкурсы, новые знакомства, встреча с именитыми гостями мероприятия и хороший футбол оставляют яркие впечатления в сердцах всех участников спортивного события.

Мы поздравляем нашу заводскую команду с достойным, красивым выступлением на турнире и желаем новых, ярких, волнительных побед, как в спорте, так и в других сферах жизни.

*Команда ЩЛЗ*

# НЕСКОЛЬКО слово хорошем человеке

**Трудно сказать, кто на нашем предприятии не знает эту милую женщину!**

**Валентина Иван Марчук работает здесь с 1973 года. Устраивалась простым контролером, потом была начальником участка товаров народного потребления (был в свое время на заводе и такой), последние 20 лет она работает контрольным мастером службы сервиса и качества.**

Валентина Ивановна мало говорит о себе, зато о своем коллективе, о людях, с которыми работала и работает поныне бок о бок, отзывается с теплотой и радостью – среди них – Мария Владимировна Хазова, Татьяна Михайловна Мищенко, Юлия Викторовна Андреева.

Давно минули те времена, когда завод представлял из себя несколько построек, по территории курсировал всего один автомобиль – полуторка, асфальта не было, чтобы согреться в цехах, люди просто жгли в пролетах костры. Трудно поверить в это сейчас. Тем не менее, наша история такова, и забыть ее невозможно.

Завод развивался на ее глазах. Появились свет и тепло, выросли новые корпуса. Валентина Ивановна рассказывает о том, что люди работали с большим энтузиазмом.

Она проявила себя и в общественной деятельности. Много раз избиралась депутатом города Щербинки, Подольского района. Были и другие ответственные должности.

Валентина Ивановна – яркий представитель своего поколения, людей ответственных, исполнительных, знающих свое дело. На таких людях и держится завод.

*Коллектив службы качества*

*Наши заказчики*

# КУБА: перспективы сотрудничества

**Сотрудничество Щербинского лифтостроительного завода с кубинскими компаниями, которые занимаются установкой лифтов производства ЩЛЗ на административных и жилых объектах страны, длится с 2010 года.**

Такое партнерство имеет значительный потенциал, и является необходимым условием для наращивания российско-кубинского товарооборота, инвестиций в интересах социально-экономического развития наших стран, повышения качества жизни наших народов.

Экспортный заказ – это всегда повышенная ответственность, дополнительные требования и обязательная контрольная сборка каждой эксклюзивной кабины лифта. Учитывая специфический климат Кубы – влажные тропики – комплектующие лифта, технология его производства несколько отличается от типовых.

*– В этом году наш заказ составил 54 лифта,* – рассказывает главный конструктор ОАО «ЩЛЗ» Сергей Васильевич Павлов, *– пассажирские: часть 400 кг., часть 630 и часть 1000 кг. Они отправляются по разным адресам. По лифтам разнообразие в исполнении кабин, дверей примерно то же самое, что и в предыдущие годы. Не так часто попадаются одинаковые. В основном они отличаются – каждый заказ – кабины, двери. Высотность не очень большая. Всего несколько лифтов со скоростью 1,6 м/с., основная масса лифтов – 1 м/с. На сегодняшний момент сформировано 27 контейнеров под лифты и 3 контейнера под ЗИПы.*

*Также как и в предыдущие годы, в этот раз проводилось обучение специалистов кубинской стороны. Это те люди, которые будут монтировать лифты, и те, кто в дальнейшем будет их обслуживать. Для них были организованны визуальные занятия по настройке приводов дверей, частотных регуляторов, станций управления. Также была обеспечена возможность посетить объекты реального монтажа.*

*Осталось только загрузить лифты и ЗИПы в контейнеры, пройти таможню. И они поплывут в сторону Кубы. За нами по контракту – таможня, погрузка на корабль. Дальше уже – доставка в порт Гаваны и там разгрузка – это со стороны Кубы будет обеспечено.*

*Что касается перспектив работы с Кубой, заказ на лифты на следующий год – около 60 единиц продукции. Заказ на 2021 год находится в стадии переговоров.*

В ноябре представители завода приняли участие в промышленной выставке-ярмарке «FIHAV». Это самый крупный торгово-промышленный форум на Кубе и в Карибском регионе из представленных в Латинской Америке. Ярмарка проводится с 1983 года при содействии Министерства внешней торговли и иностранных инвестиций и Торговой палаты Кубы.

В 2018 году в ярмарке приняли участие около 4,5 тыс. компаний более, чем из 50 стран, в том числе России. Общая площадь выставочных стендов превысила 20 тыс. кв. м, которые, по оценкам организаторов, посетили до 150 тыс. человек. В рамках выставки пройдет круглый стол «Пути развития российско-кубинского торгово-экономического сотрудничества».

Наш завод имеет интерес к этому региону с точки зрения расширения зоны продаж собственных лифтов. Многолетний опыт работы показал, что мы справляемся с такими заказами и готовы их поставлять в этот регион.

*Команда ЩЛЗ*

# «МЕНЯ ВСЕГДА ВЛЕКЛА МЕХАНИКА...»

*«Запах металла и масла – для меня самый знакомый и родной»*
(О.А.Красноперов)

**Совсем недавно у одного из наших сотрудников произошло знаменательное событие – юбилей. С этим человеком вы точно знакомы, потому что в течение трудового дня он повсюду и везде. Сломался станок? Остановился мостовой кран? Потек пресс или необходим ремонт ворот? Будьте уверены, Олег Александрович уже знает, что делать, и процесс приведения оборудования в работоспособное состояние уже начался.**

*Пятидесятилетие (в это трудно поверить, но мы проверили (кор.)) отметил заместитель главного инженера – Олег Александрович Красноперов. Юбиляр согласился дать интервью нашей газете.*

**– Олег Александрович, почему из всех возможных отраслей предпочтение было отдано именно механике и ремонту?**

*– Так сложилось в моей жизни, что запах металла и масла для меня самый знакомый, можно сказать, родной. Бывает, после отпуска, придёшь на завод, вдохнешь этот запах работающего оборудования: ну всё, я дома!.. На своём месте. И какие бы сюрпризы не подкидывала мне судьба, вся моя жизнь связана с машиностроением и оборудованием, и я всегда возвращался к ним.*

**– Как происходило становление будущего механика?**

*– После школы я было поступил на физмат в университет, но все-таки вернулся в машиностроение. Наверное, гены сработали. Ведь мои родители всю жизнь были связаны с этой областью промышленности.*

**– Наверное, еще мальчишкой приходили на завод...**

*– С раннего детства отец брал меня на предприятия, где тогда трудился. Я заворожено следил за работой сварщиков, сборкой металлоконструкций и оборудования. Эти ранние впечатления заложили основу моего восприятия: ощущения масштабности, восхищения отлаженной работой механизмов и людей. Мне было пять лет, когда отец, на тот момент технический директор строящегося завода, поднял меня на крышу, и нам открылась панорама строящегося предприятия! Росли цеха, налаживалась жизнь будущего производства... А от мамы научился чертить, читать чертежи, видеть деталь насквозь и переносить это на бумагу (она – инженер-конструктор). К сожалению, родителей уже нет, но именно благодаря им я получил не только путевку в жизнь, но и призвание, которому верен до сих пор.*

**– Расскажите о своих первых шагах в профессии.**

*– Начинал я с ученика токаря, работал слесарем-ремонтником по ремонту инструмента и оснастки, слесарем-наладчиком автоматических линий и станков с ЧПУ, механиком, начальником технического отдела, заместителем начальника цеха, начальником цеха, главным механиком, и на данный момент я – заместитель главного инженера. Без отрыва от работы закончил Технический университет по специальности «Технология машиностроения», по Президентской программе повышения квалификации закончил Северо-Кавказский Федеральный университет по программе «Менеджмент в машиностроении».*

*А в школе любил географию. Её преподавали у нас на английском языке, как и ряд других предметов. Думал стать путешественником. Но, кроме учителя географии, в то время альтернативы не было. Поэтому и поступил в ВУЗ на кафедру физики твердого тела. Тогда в стране только зарождались компьютерные технологии, появилось программирование, это было очень перспективно, но я понял, что это не мое, меня всегда влекла механика. И эта любовь была взаимной... Когда окончил с красным дипломом индустриально-педагогический техникум, сел на комбайн и отработал три сезона в поле, хотя раньше видел этот агрегат только по телевизору. Потом пошел на градообразующее предприятие (3000 сотрудников) – арматурный завод, который выпускал трубопроводную арматуру.*

**– В вашей карьере был интересный период – поездка в США...**

*– Да, было дело. Первый раз я попал в США в 1991 году, учась еще в индустриально-педагогическом техникуме. Как раз открылся «железный занавес», наш техникум стал побратимом Айовского государственного университета. И нас направили на три месяца туда на практику, так сказать, для обмена опытом.*

*В 90-е годы, из серости и развала, я попал в мир ярких красок, открытых улыбок и позитивных людей. Жил в семье у фермера. Работал на сельхозтехнике по уборке кукурузы и сои, помогал по уходу за скотом (порядка 100 голов рогатого скота и около 1000 голов свиней). Можно сказать, тогда и зародилась моя «Американская мечта».*

*В начале 2000-х возникли серьезные проблемы с работой. Промышленные предприятия закрывались. А торговать у меня не получилось, не мое. И тут появилась возможность поехать работать в США. Полгода в Нью-Джерси на фабрике по производству полиэтиленовых пакетов. Работа заключалась в обслуживании и ремонте производственных линий от загрузчиков сырья до станков-упаковщиков готовых пакетов. Потом – в Новом Орлеане на восстановлении последствий урагана «Катрина-2005г». В общей сложности по работе довелось побывать в 8 штатах.*

**– Трудно было в чужой стране? Как давалось общение с американцами?**

*– Единственная трудность – отрыв от семьи на четыре года. Общение по телефону не могло передать тех ощущений, которые испытывал я. А в остальном, во все время пребывания в другой стране, мне попадались только положительные люди.*

*В общении мне помогли знания еще со школы, плюс программа языка в Университете. Сначала, конечно, было тяжело общаться только на английском. Но сработал эффект «погружения», когда вся обстановка заставляет «вживаться» в язык. Надо отдать должное американцам: они не делали вид, что не понимают, а наоборот, всячески деликатно поправляли. Разговорный язык тренировал из мультиков, комиксов. Более профессиональный – из рекламы, книг, журналов. Это было очень увлекательно. Я понимал, что если хочу жить и работать в другой стране, то должен знать их язык, культуру и обычаи.*

**– Что интересного почерпнули для себя, что особенно запомнилось?**

*– Другая страна, другой менталитет. Для них самое главное – это семья. Работа, конечно, занимает далеко не последнее место в их жизни, но система такая: я хорошо отработал день, и теперь мне ничто не помешает провести свободное время с семьёй. Они очень любят выезжать на всякие пикники, проводить отпуска в поездках по стране.*

**-– Чему можно научиться у американцев с профессиональной точки зрения?**

*– Есть установленные правила и требования, и их реально соблюдают. Я это осознал в полной мере, когда работал в сфере строительства. После урагана «Катрина» мы восстанавливали жилой фонд, школы. Так вот: все чётко выполняют те требования, которые предъявляются в плане соблюдения технологии, техники безопасности. У нас иногда бывает, что люди пытаются «обойти» законы, инструкции, положения, а там этого нет.*

**– Каким вы видите будущее нашего завода через пять-десять лет?**

*– Оставаться лидерами лифтостроения, чтобы на нас ровнялись, чтобы наше подразделение было образцовым! Служба главного инженера отвечает за жизнедеятельность всего завода и, на мой взгляд, мы хорошо с этим справляемся, стремимся к новым высотам.*

2020 -
год памяти
и славы

| | Январь | | | | | Февраль | | | | | Март | | | | | Апрель | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Понедельник | | 6 | 13 | 20 | 27 | | 3 | 10 | 17 | 24 | | 2 | 9 | 16 | 23 | 30 | | 6 | 13 | 20 | 27 |
| Вторник | | 7 | 14 | 21 | 28 | | 4 | 11 | 18 | 25 | | 3 | 10 | 17 | 24 | 31 | | 7 | 14 | 21 | 28 |
| Среда | 1 | 8 | 15 | 22 | 29 | | 5 | 12 | 19 | 26 | | 4 | 11 | 18 | 25 | | 1 | 8 | 15 | 22 | 29 |
| Четверг | 2 | 9 | 16 | 23 | 30 | | 6 | 13 | 20 | 27 | | 5 | 12 | 19 | 26 | | 2 | 9 | 16 | 23 | 30 |
| Пятница | 3 | 10 | 17 | 24 | 31 | | 7 | 14 | 21 | 28 | | 6 | 13 | 20 | 27 | | 3 | 10 | 17 | 24 | |
| Суббота | 4 | 11 | 18 | 25 | | 1 | 8 | 15 | 22 | 29 | | 7 | 14 | 21 | 28 | | 4 | 11 | 18 | 25 | |
| Воскресенье | 5 | 12 | 19 | 26 | | 2 | 9 | 16 | 23 | | 1 | 8 | 15 | 22 | 29 | | 5 | 12 | 19 | 26 | |

| | Май | | | | | Июнь | | | | | Июль | | | | | Август | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Понедельник | | 4 | 11 | 18 | 25 | 1 | 8 | 15 | 22 | 29 | | 6 | 13 | 20 | 27 | | 3 | 10 | 17 | 24 | 31 |
| Вторник | | 5 | 12 | 19 | 26 | 2 | 9 | 16 | 23 | 30 | | 7 | 14 | 21 | 28 | | 4 | 11 | 18 | 25 | |
| Среда | | 6 | 13 | 20 | 27 | 3 | 10 | 17 | 24 | | 1 | 8 | 15 | 22 | 29 | | 5 | 12 | 19 | 26 | |
| Четверг | | 7 | 14 | 21 | 28 | 4 | 11 | 18 | 25 | | 2 | 9 | 16 | 23 | 30 | | 6 | 13 | 20 | 27 | |
| Пятница | 1 | 8 | 15 | 22 | 29 | 5 | 12 | 19 | 26 | | 3 | 10 | 17 | 24 | 31 | | 7 | 14 | 21 | 28 | |
| Суббота | 2 | 9 | 16 | 23 | 30 | 6 | 13 | 20 | 27 | | 4 | 11 | 18 | 25 | | 1 | 8 | 15 | 22 | 29 | |
| Воскресенье | 3 | 10 | 17 | 24 | 31 | 7 | 14 | 21 | 28 | | 5 | 12 | 19 | 26 | | 2 | 9 | 16 | 23 | 30 | |

| | Сентябрь | | | | | Октябрь | | | | | Ноябрь | | | | | Декабрь | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Понедельник | | 7 | 14 | 21 | 28 | | 5 | 12 | 19 | 26 | | 2 | 9 | 16 | 23 | 30 | | 7 | 14 | 21 | 28 |
| Вторник | 1 | 8 | 15 | 22 | 29 | | 6 | 13 | 20 | 27 | | 3 | 10 | 17 | 24 | | 1 | 8 | 15 | 22 | 29 |
| Среда | 2 | 9 | 16 | 23 | 30 | | 7 | 14 | 21 | 28 | | 4 | 11 | 18 | 25 | | 2 | 9 | 16 | 23 | 30 |
| Четверг | 3 | 10 | 17 | 24 | | 1 | 8 | 15 | 22 | 29 | | 5 | 12 | 19 | 26 | | 3 | 10 | 17 | 24 | 31 |
| Пятница | 4 | 11 | 18 | 25 | | 2 | 9 | 16 | 23 | 30 | | 6 | 13 | 20 | 27 | | 4 | 11 | 18 | 25 | |
| Суббота | 5 | 12 | 19 | 26 | | 3 | 10 | 17 | 24 | 31 | | 7 | 14 | 21 | 28 | | 5 | 12 | 19 | 26 | |
| Воскресенье | 6 | 13 | 20 | 27 | | 4 | 11 | 18 | 25 | | 1 | 8 | 15 | 22 | 29 | | 6 | 13 | 20 | 27 | |

*Официально*

# САМЫЕ ВАЖНЫЕ изменения в законодательстве в 2020 году

**Изменения в трудовом законодательстве – важнейшая информация, которой должны владеть не только работодатели, но и работники компаний. С 1 января 2020 года изменения коснутся сроков выплаты отпускных, повышения МРОТ и т.д.**

**В ТК РФ в 2020 году устанавливаются новые сроки выплаты отпускных**

В часть 9 статьи 136 ТК РФ, которая регулирует сроки выплаты зарплаты и отпускных работникам, вносятся изменения. В сроках, предусмотренных для выплаты отпускных, появится формулировка «рабочих дня». То есть, ранее отпускные нужно было выплатить не позднее, чем за три календарных дня, а иногда бухгалтеры выплачивали за три рабочих дня, и это не было нарушением.

Теперь в документе четко прописано: оплата отпуска производится не позднее, чем за три рабочих дня до его начала. Это означает, что работникам, которые идут в отпуск с понедельника, нужно выплатить отпускные не позднее среды перед отпуском при 5-дневной рабочей неделе, и не позднее четверга при 6-дневной рабочей неделе.

**Повышен МРОТ**

С 2020 года произошло ежегодное повышение МРОТ. С 1 января 2020 года новый МРОТ составляет 12 130 руб. В 2019 году МРОТ составил 11 280 руб.

С увеличением МРОТ повышается минимальный размер выплат по больничным и минимальный размер допустимой заработной платы. МРОТ применяется для расчета среднего заработка и социальных выплат. Компания не вправе начислить зарплату ниже МРОТ сотруднику при полном рабочем дне, полной ставке.

Регионы вправе устанавливать свой МРОТ. Кроме того, в регионах к минимальной зарплате применяются районные коэффициенты, если они установлены. В МРОТ нельзя включать компенсационные выплаты.

С 2020 года для проверки расчетов по зарплате и социальным пособиям с МРОТ нужно сравнивать только выплаты работнику без учета компенсаций. В 2019 году согласно действующей редакции Трудового кодекса РФ бухгалтеры могли сравнивать с МРОТ все начисления в пользу работника, в том числе и надбавки, и компенсации.

**Изменения в ТК РФ**

В 2020 году в Трудовом кодексе появится новая статья 66.1 «Сведения о трудовой деятельности работника». Она предусматривает постепенный переход с бумажных трудовых книжек на электронные. Появляется новый отчет СЗВ-ТД для компаний.

Сотрудники, которые захотят сохранить свои бумажные трудовые книжки, должны подать заявление с просьбой вести их трудовую книжку до конца 2020 года.

Электронные книжки будет вести Пенсионный фонд России на основании поступивших от организаций ежемесячных отчетов СЗВ-ТД.

До конца 2020 года работники будут письменно проинформированы об изменении трудового законодательства в части ведения трудовых книжек. Можно передать всем работникам их трудовые книжки на руки, предварительно оформив это приказом. Если кто-то из работников письменно напишет заявление с просьбой вести его бумажную книжку, отказать ему нельзя.

**Электронный документооборот между работником и организацией**

В компании, где будет введен электронный документооборот с персоналом, работник сможет направить в электронном виде начальнику почти все типы заявлений: о приеме на работу; об увольнении; о предоставлении отпуска; о выдаче денежных средств под отчет и так далее.

**О смене зарплатной карты**

Если заработная плата перечисляется работнику на банковскую карту, то о смене банковских реквизитов работник обязан был уведомить работодателя в течение 5 дней. ФЗ от 26.07.2019 N 231-ФЗ увеличил его в три раза. Теперь при смене карты или банка, через который перечисляют деньги, работник обязан уведомить о новых реквизитах карты в письменном виде не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты зарплаты.

**Пособия по больничным листам стали больше**

Поскольку в 2018 году выросла предельная база для начисления страховых взносов, в 2019 году появилось новое в трудовом законодательстве уточнение: увеличились пособия по листкам временной нетрудоспособности. В случае открытия больничного листа в связи с болезнью или травмой максимальная сумма, которую сможет получить сотрудник, составляет 2150,7 рублей в день. Точную сумму рассчитывают, зная продолжительность периода временной нетрудоспособности, стаж и размер заработной платы.

**Отпускать на пенсию разрешено с учетом пенсионной реформы**

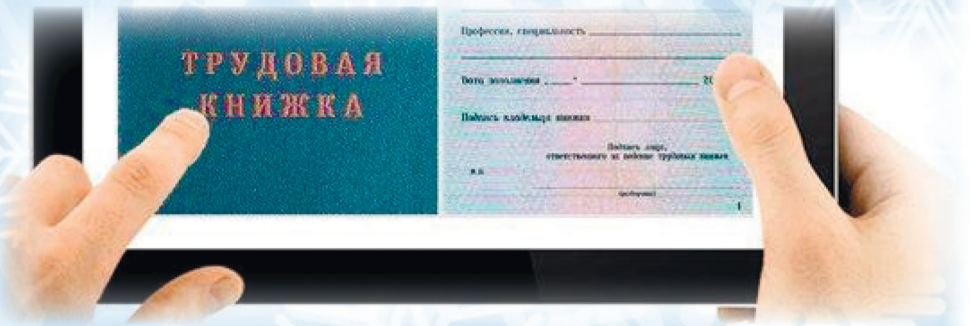
С 01.01.2019 стартовала пенсионная реформа (Федеральный закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ). Согласно ей женщины смогут уходить на заслуженный отдых в 60 лет, а мужчины – в 65 лет. Но для лиц, которые по возрасту или за выслугу лет вправе оформить пенсию в ближайшие два года, введены льготы: им позволено прекратить трудовую деятельность на полгода раньше, чем это предусмотрено реформой.

**Работникам предоставляются отгулы для диспансеризации**

С 01.01.2019 вступил в силу еще один закон – № 353-ФЗ от 03.10.2018. Он обязывает работодателей по письменному заявлению работника освобождать его от работы для прохождения диспансеризации. Пропущенный день надо оплатить и на этот период сохранить за работником рабочее место.

Отгулы необходимо предоставлять всем работникам с 21 года. Граждане предпенсионного и пенсионного возраста имеют право на 2 оплачиваемых выходных ежегодно, а остальные – на 1 отгул раз в 3 года. Работодатель может потребовать документы, подтверждающие прохождение медицинского контроля. Хочется отметить, что новый закон дает право работнику на отгулы, но обязывает его договариваться о конкретных датах отсутствия, чтобы не срывать производственный процесс на предприятии.

Уважаемые коллеги, новости об изменениях в трудовом законодательстве будут корректироваться и пополняться, и мы своевременно будем вас о них информировать.



*Команда ЩЛЗ*

# ЦЕЛЫЙ ВЕК на одном предприятии

**В октябре 2019 года на нашем предприятии установлен еще один, очень своеобразный и необычный рекорд: семейная пара, чета Гуровых, на ОАО «ЩЛЗ», в общей сложности сто лет.**

**Рекорд зафиксирован в реестре рекордов России, сертификат об этом достижении получен от Международного агентства регистрации рекордов «Интеррекорд».**

Сергей Владимирович Гуров был принят на предприятие в 1965 году учеником столяра, тогда ему было всего 15 лет. Позже учился на радиомеханика. Через три года был призван в ряды Советской Армии, а затем вновь вернулся на Щербинский лифтостроительный завод. Работал слесарем и столяром, но нашел себя как водитель. С 1977 года по нынешнее время Сергей Владимирович – за рулем. Менялись времена, менялись автомобили, но весь долгий период работы водитель Гуров аккуратно, без аварий, колесил по дорогам страны.

У Натальи Михайловны Гуровой в трудовой книжке, помимо страницы с общими сведениями, заполнено всего две. И обе они относятся к работе на одном предприятии – ОАО «Щербинский лифтостроительный завод». Наталья Михайловна пришла работать в 1970 году, тоже в 15 лет, с 1988 года она – техник отдела главного конструктора первой категории.

Они всегда вместе – на отдыхе, на даче и на работе. Менее чем через четыре года пара отметит свой золотой юбилей.

Поздравляем чету Гуровых с почетным рекордом!

*На церемонии награждения*

*Досуг*

# ИСТОРИЯ новогодней ёлки

Первыми начали наряжать рождественскую елку в Германии. По легенде за появление этой традиции мы должны быть благодарны Мартину Лютеру, выдающемуся немецкому реформатору. Накануне рождества в 1513 году он, как гласит предание, возвращался домой и любовался усыпанным звездами небом. Складывалось впечатление, что они искрятся и на ветвях деревьев. Добравшись до дома, Мартин Лютер решил воспроизвести увиденное, поэтому поставил небольшую елку на стол, нарядил ее свечами и звездой, которую поместил на верхушку.

Широко известно, что в Центральной Европе XVI столетия существовала традиция наряжать небольшое буковое деревце грушами, сливами и яблоками, которые предварительно варились в меду, а также лесными орехами. В канун Рождества украшенный таким образом бук устанавливали в центре праздничного стола.

Примерно через столетие в Швейцарии и Германии на рождественских застольях уже появились не только лиственные деревья, но и хвойные. Главное требование, которое к ним предъявлялось, касалось величины. Дерево должно было быть миниатюрным. Сначала небольшие елочки, украшенные яблоками и конфетами, было принято подвешивать к потолку, и только со временем появилась традиция устанавливать в гостиной большое дерево.

С XVIII по XIX столетия традиция наряжать рождественскую елку вышла за пределы Германии и прижилась в Англии, Дании, Голландии, Чехии и Австрии. Благодаря развитию эмиграции выходцы из Германии научили украшать елки и американцев. Сначала для этого использовались фрукты, свечи и разнообразные сладости, но со временем появился обычай наряжать рождественские деревья игрушками из картона, ваты и воска, а впоследствии и из стекла.

В Россию новогодние елки пришли благодаря Петру Первому. Он, будучи еще совсем молодым человеком, бывал в гостях у своих друзей в Германии, где и увидел странное наряженное конфетами и яблоками дерево, и получил от этого зрелища очень приятные впечатления. После того, как Петр взошел на престол, забавные елки на манер увиденных в Европе, появились и в России. На центральных улицах и у домов знатных людей устанавливали украшения из хвойных деревьев и их веток.

Со временем, когда Петра Первого не стало, о новомодном обычае все забыли. Елка стала популярным рождественским атрибутом только век спустя. В 1817 году при российском дворе появилась принцесса Шарлотта, которая стала женой князя Николая Павловича. По ее инициативе в России появилась традиция украшать букетами из веток ели новогодний стол. В 1819 году в Аничковом дворце появилась первая праздничная елка, которую под влиянием супруги установил Николай Павлович, а 1852 стал годом демонстрации первой наряженной елки публично. Она появилась в помещении Екатерининского (впоследствии Московского) вокзала в Санкт-Петербурге. После этого произошел всплеск популярности рождественских елок. Богатые россияне стали выписывать дорогие европейские украшения и проводить праздничные утренники для детей.

Первая мировая война – период отказа от украшения елки, как от вражеской традиции, пришедшей из враждебной Германии. Николай II ввел запрет на нее, который был отменен после октябрьской революции. Общественная новогодняя елка советского времени впервые была установлена 31 декабря 1917 года на территории Михайловского артиллерийского училища в Петербурге.

Очередной запрет на использование наряженной елки в качестве праздничного символа пришелся на 1926 год, когда эта традиция была названа Центральным Комитетом компартии антисоветской. Проводилась активная антирелигиозная работа, в

рамках которой было, в частности, запрещено праздновать Рождество. Поэтому об использовании каких-либо рождественских атрибутов не могло быть и речи.

Однако к 1935 году праздничная елка снова переживает возрождение.

И сегодня традиции живут, получают новые формы и воплощения. На ЩЛЗ проведен конкурс «Лучшая елочка – моя!», ее итоги будут подведены 27 декабря. Замечательные елочки наших сотрудников отражают их праздничное настроение, радость и безграничную творческую фантазию!

*Досуг*

# ОН ПОДАРИЛ ёлку советским детям

Газета «Правда» за 28 декабря 1935 года. В середине, чуть-чуть сбоку, – совсем небольшая заметка, едва занимающая шестнадцатую часть страницы: «Давайте организуем к Новому году детям хорошую елку!» И короткая подпись внизу: П. Постышев. Вот текст этой заметки:

*В дореволюционное время буржуазия и чиновники буржуазии всегда устраивали на Новый год своим детям елку. Дети рабочих с завистью через окно посматривали на сверкающую разноцветными огнями елку и веселящихся вокруг нее детей богатеев.*

*Почему у нас школы, детские дома, ясли, детские клубы, дворцы пионеров лишают этого прекрасного удовольствия ребятишек трудящихся Советской страны? Какие-то, не иначе как «левые» загибщики ославили это детское развлечение как буржуазную затею.*

*Следует этому неправильному осуждению елки, которая является прекрасным развлечением для детей, положить конец. Комсомольцы, пионер-работники должны под Новый год устроить коллективные елки для детей. В школах, детских домах, в дворцах пионеров, в детских клубах, в детских кино и театрах – везде должна быть детская елка! Не должно быть ни одного колхоза, где бы правление вместе с комсомольцами не устроило бы накануне Нового года елку для своих ребятишек. Горсоветы, председатели районных исполкомов, сельсоветы, органы народного образования должны помочь устройству советской елки для детей нашей великой социалистической родины.*

*Организации детской новогодней елки наши ребятишки будут только благодарны.*

*Я уверен, что комсомольцы примут в этом деле самое активное участие и искоренят нелепое мнение, что детская елка является буржуазным предрассудком.*

*Итак, давайте организуем веселую встречу Нового года для детей, устроим хорошую советскую елку во всех городах и колхозах!»*

Сейчас трудно себе представить те чувства радости, недоумения, настороженности, растерянности, которые в конце декабря 1935 года должна была вызвать у читателей эта заметка. За несколько дней до наступления Нового года главная газета страны, орган ЦК ВКП(б), вдруг не только разрешает, но рекомендует устройство елок

в детских учреждениях, что на языке тех лет означало повеление, приказ.

Елка, на которую со второй половины 1920-х годов был наложен запрет как на «дикарский» и «поповский» обычай; елка, с которой яростно боролась пресса, называя ее «религиозным хламом», «религиозным дурманом» и «глупым делом»; елка, про которую писали, что именно с нее «начинается религиозность детей», – вдруг была не только разрешена, но настоятельно рекомендована.

Павел Петрович Постышев, профессиональный революционер, очень любил детей. Он находил время, чтобы побывать в школах, детских домах, пионерских отрядах, в учреждениях и клубах. У него самого было очень тяжелое детство. Он рассказывал, как сам с завистью засматривался в окна домов, где на рождество стояли нарядные елки, светившиеся огнями. Стоял и думал: «Неужели никогда мне не придется побывать у такой елочки»? Он хотел, чтобы елка была «по-настоящему праздничной, красивой, нарядной».

В три дня, оставшиеся до наступления Нового года, в школах, детских домах, во дворцах пионеров, в детских клубах, в детских кино и театрах, как и рекомендовалось в заметке, елки были организованы. В срочном порядке было налажено производство елочных украшений, свечей и электрических лампочек; в окрестностях городов было вырублено много тысяч деревьев, для детей были подготовлены подарки – памятные всем нам новогодние пакеты со сладо-

стями. Елка была возвращена.

А через год, веселясь вокруг разукрашенного дерева, уже мало кто вспоминал недавний запрет. В преддверии 1938 года в Доме союзов была установлена 15-метровая новогодняя елка, украшенная 10 тысячами игрушек, которая стала центральным элементом детского праздничного утренника. С тех пор такие мероприятия стали традиционными и главной елкой страны считалась именно елка в Доме союзов. С 1976 года это звание перешло к елке, установленной в Кремле. Елочные игрушки стали отражением эпохи. На них изображались пионеры, трубящие в горны, и портреты членов Политбюро, а во время ВОВ появились игрушки с оружием, десантниками и собаками-санитарами. Позже на смену картинкам военной тематики пришли снежинки с изображенными на них серпом и молотом, самолетами и автомобилями. В хрущевские времена на елках появились кукурузные початки, трактора и хоккеисты, а еще через некоторое время – сказочные персонажи и все, что связано с космосом.

*Команда ЩЛЗ*

# ОБУЧЕНИЕ — основа

**В эпоху активно развивающихся технологий, влекущих за собой появление новых задач и компетенций, Щербинский лифтостроительный завод находится в поиске наиболее эффективных, доступных подходов и инструментов адаптации людей к технологическим изменениям, и таким инструментом становится обучение. Обучение новым подходам, новым технологиям, новой культуре и новому поведению является основой любых масштабных трансформаций.**

Одной из первоочередных задач, чтобы соответствовать реалиям будущего, является необходимость менять скорость и качество обучения сотрудников, а, значит, сами подходы, инструменты обучения и вовлечения сотрудников в этот процесс.

Формирование системы обучения сотрудников подразумевает несколько ключевых направлений: Корпоративная культура, осознанная безопасность, система бережливого производства и качества на предприятии, монтаж и наладка лифтового оборудования, сервис и клиент-ориентированная культура.

Цель новых форматов обучения – выявить и изменить сложившиеся модели поведения и мышления, а также дать инструменты для их осознания и работы с ними. Задачи преобразовать отношение работников к безопасности, качеству, взаимодействию и трансформировать человеческий фактор из «слабого звена» в сильную сторону компании.

Есть компании, в которых нулевой травматизм – это реальность! Есть и другой вариант – когда корпоративная культура на предприятиях далека от этого идеала. Наши поступки обусловлены нашим содержанием и культурой, в которой каждый из нас живет. Нам часто сложно посмотреть на себя со стороны и оценить суть, исходя из которой мы действуем.

В декабре первый тренинг по осознанной безопасности на предприятии провел международный эксперт в сфере осознанной безопасности, лидерства - Эркки Анттила.

*«Мой многолетний опыт работы в России показывает, что экстраординарные результаты возможны. Достижение нулевого травматизма так же возможно при грамотном и осознанном подходе к персоналу, к мотивации и ко всем вопросам охраны труда и промышленной безопасности, независимо от культурных особенностей, образования или предыдущего опыта работы человека».*

Среди участников мероприятия – начальники цехов, руководители отделов и служб. Курс направлен на тренировку бдительности – состояния внимательности и осознанности работника. Также делается акцент на основных ошибках, которые человек допускает в своем обычном состоянии. Люди учатся распознавать «опасные» состояния, близкие к совершению ошибки, которые обычно усиливают риск получения травмы. Благодаря этому безопасное поведение и забота об окружающих становится новой привычкой.

Продолжение данной тематики планируется и в 2020 году. Целевая аудитория – все работники завода. Перспективные задачи:

– Формирование новых подходов и принципов в безопасности.

– Снижение производственного травматизма до «нуля».

– Алгоритм мотивации персонала на выполнение требований охраны труда.

– Повышение уровня осознанности при принятии решений и действий на производстве.

– Обмен знаниями в практике по обеспечению безопасности.

Мнением о тренинге поделились участники:

С.Г. Момот: *Данное мероприятие я посещал только немножко в другом формате. Соответственно, какие-то уже сегодня инструменты мне показались знакомы. Но на самом деле интересный подход к безопасности, мне это очень близко мне это интересно, я хотел бы дальше это продвигать.*

М.Ю. Мельников: *Тренинг полезен и в плане психологического общения с персоналом. Правильно говорят, что управлять персоналом трудно. Но стремиться и находить какие-то методы для этого, какие это методы, все это узнали на тренинге, и это постараемся у себя применить.*

Б.Г. Цветков: *Хочешь добиться ноля несчастных случаев, в первую очередь нужно работать в области отношений. После тренинга должно измениться отношение сотрудников к нормам техники безопасности. Например, не лениться периодически одевать защитные очки поверх своих обыкновенных очков в момент сварки или резки, где есть риск попадания искры/абразива в глаза и, соответственно, риск поражения.*

М.В. Алдохин: *Что я внедряю для себя по результатам тренинга? Практику и аналитики результатов, причин происшествий, они помогают сформировать более четкое понимание, на каком этапе ты находишься, и куда двигаться дальше.*

А.М. Баранов: *Этот тренинг по безопасности может быть абсолютно универсальным: он подходит для руководителей, инженеров и рядовых работников предприятия. И что интересно, он абсолютно разбил ожидания людей, которые пришли на обучение, потому что был не таким, к какому привыкли люди. Приятно удивлен, мне понравилось. Честно говоря, я сразу сказал, что моя цель узнать для себя что-то новое.*

А.В. Штукарев: *Тренинг поразил совершенно другим форматом – он был не про знания, не про навыки, а про человеческое отношение к вопросам безопасности. И главное, что сотрудники компании после прохождения тренинга «Осознанная безопасность» поверили: цель в ноль несчастных случаев достижима. Ее действительно можно достичь.*

С середины 2019 года на заводе открыты новые функции: прямые продажи и монтаж. Особенностью данных подразделений является большой объем деловых переговоров, общение между представителями организаций, руководителями и подчиненными, в работе с клиентами. Нередко приходится прибегать к форме жестких переговоров, когда для достижения своих целей используются манипуляции, давление и другие распространенные психологические приемы. К таким переговорам нужно быть готовым и иметь некоторые навыки, которые основаны на законах психологии и математики.

14 декабря ОАО «ЩЛЗ» совместно с ГК «ДОМ.РФ» провели для сотрудников тренинг «Жесткие переговоры» ведущего российского бизнес-тренера. Игорь Рызов – автор бестселлера «Кремлевская школа переговоров» (издается на 8 языках), главный редактор журнала «Мастер переговоров», ведущий тренер по обучению менеджеров компаний Газпромнефть, Сбербанк, Мегафон, Yandex, Coral Travel и др.

Программа обучения «жестким переговорам» рассчитана 8 часов интенсивной теоретической и практической подготовки, которые помогут развить чувство уверенности, научат соблюдать психологический и эмоциональный баланс, правильно преподносить себя или организацию.

Сычева Диана: *Очень понравилось, что программа тренинга «Жёсткие переговоры» была разработана индивидуально, опираясь на наши потребности. Тренинг был насыщен практической частью, не было «воды». Обучение, построенное на основе управленческих поединков, позволило увидеть слабые места даже самых опытных сотрудников и отработать ошибки на месте.*

Фотеев Игорь: *Хорошо организован тренинг. Каждый материал проходит отработку в группах. Задания практические и очень интересные, особенно по работе с оппонентом «танк».*

Кирилл Россиус: *Время пролетело незаметно! Очень интересно, где-то интригующе, доступно изложил материал. Замечательно то, что теоретический материал, сразу подкрепилась практическим примерами. Была возможность нам, слушателям, пробовать практически применять методы и способы ведения переговоров. Спасибо!*

Алексей Андросов: *Можно даже назвать захватывающим прошедший тренинг, а еще – интересным, полезным, без воды, много практических заданий! Внимание полное на протяжении всего мероприятия. Игорь Рызов – бизнес-тренер высокого класса, мне есть с чем сравнивать, в общем, спасибо!*

2020 год – год трансформации и развития производства. Подходы бережливого

*Команда ЩЛЗ*

# масштабных трансформаций

производства, управление несоответствиями в продукции и процессах, непрерывное улучшение, оптимизация процессов, принцип «шесть сигм», программа повышения эффективности производственной системы компании – основные направления обучения в формате – «простыми словами и с нуля».

Алексей Виндюков: *По нашему мнению, внедрение такой системы позволит выявить неограниченные возможности для уменьшения издержек и потерь, предотвратить массовое возникновение дефектов, поможет выявить и визуализировать производственные риски компании, позволит сократить объем складских запасов и незавершенного производства, предотвратит перепроизводство.*

*Система бережливого производства основана на вовлечение в процесс каждого сотрудника и предполагает максимальную ориентацию на потребителя.*

Бережливое производство – это система управления, при которой продукция изготавливается в точном соответствии с запросами потребителей и с меньшим числом дефектов по сравнению с продукцией, сделанной по технологии массового производства. При этом сокращаются затраты труда, пространства, капитала и времени.

Принципы

**1. Ориентация на потребителя.** В бережливом производстве мы сначала ожидаем заказов, и производим продукцию под них. Закупаем столько сырья, сколько нужно (только под конкретные заказы). Кроме того, очень внимательно относимся к обратной связи от клиентов.

**2. Поток вытягивания.** В вытягивающем производстве оборудование делает детали только тогда, когда с последующего этапа приходит информация о том, что они там нужны.

**3. Организация производственных ячеек.** Цель: повысить производительность труда. Один человек может достигнуть такого совершенства, что сможет обслуживать сразу несколько единиц оборудования.

**4. Сокращение длительности выпуска заказа.** Нужно добиваться того, чтобы с того момента, как клиент подал заявку до момента, когда он получил свой заказ, проходило как можно меньше времени.

**5. Гибкость.** В бережливом производстве следует изготавливать детали небольшими партиями, поэтому требуется часто переналаживать оборудование. Именно поэтому в нем очень развит инструмент SMED «Быстрая переналадка».

**6. Устранение потерь.** Потери – это всё то, что не добавляет ценности конечному продукту. Прибыль повышается за счет устранения потерь на производстве.

**7. Внутрицеховая логистика.** Длина путей перемещения также должна быть максимально сокращена.

**8. Всеобщее вовлечение в процесс совершенствования.**

Для того, чтобы устранять 8 видов потерь, этим постоянно должны заниматься все сотрудники компании во главе с первым лицом.

Ключевая особенность совершенствования – непрерывность. Нельзя перестроить предприятие, а потом к этому вопросу не возвращаться. Процесс совершенствования должен быть вектором.

**9. Иди и смотри.** Принцип совершенствования и вовлечения. Он заключается в том, что начальники не должны заниматься развитием предприятия из кабинетов. Они должны идти в цех и смотреть, как выполняется работа. Или идти и смотреть по месту, где происходит брак. Искать причину его возникновения.

**10. Ориентированность на процесс, а не на результат.** В бережливом производстве нужно именно постоянно совершенствовать процесс, и тогда уже он будет давать стабильный результат.

**11. Система 5S.**

5С – это система организации рабочего пространства, установления и поддержания порядка, чистоты, дисциплины и создания безопасных условий труда. Система 5С помогает быстро избавиться от накопившегося на производстве и в офисе хлама и исключить его появление в дальнейшем.

**12. Отказ от массового контроля.** Отказ от массовых проверок продукции на выходе, а также отказ ставить сотрудника ОТК после каждого станка. Вместо этого возложение обязанностей с проверкой на самих рабочих на последующих стадиях выполнения работы. Такое возможно только в культуре совершенствования.

**13. Стандартизация + обучение на рабочем месте + контроль**

Улучшения бессмысленны, если на рабочих местах нет стандартов. Потому что если стандарта нет – система быстро деградирует.

**14. Визуализация.** Для того, чтобы вовлеченные сотрудники могли улучшать процессы, процессы должны быть визуальны, понятны и стандартизированы. Всё должно быть визуализировано и прозрачно и обозначено.

**15. Статистическое управление.** Бережливое производство в своих решениях опирается на анализ и факты. А факты – это статистика. Руководство должно принимать решения на основании статистических данных о производстве.

**16. Картирование потока создания ценности (VSM).** Основной инструмент по выявлению потерь. Можно сказать, что это огромная фотография рабочего дня всего процесса. Мы зарисовываем всё, что делается. Фиксируем время, информационные потоки, количество персонала на операциях, простои, дефекты и другую важную информацию. На основании всего этого мы делаем одну большую карту, созерцая которую ищем возможности для улучшений.

**ИНФОРМАЦИЯ**

СЛУЖБА БЕЗОПАСНОСТИ

ОАО «ЩЕРБИНСКИЙ ЛИФТОСТРОИТЕЛЬНЫЙ ЗАВОД» ИНФОРМИРУЕТ, ЧТО О ФАКТАХ НАРУШЕНИЙ ДЕЙСТВУЮЩЕГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ВНУТРЕННИХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ СЛЕДУЕТ СООБЩИТЬ ПО ТЕЛЕФОНУ:

8-977-739-62-89

ПРИ НЕВОЗМОЖНОСТИ ЛИЧНОГО ОБРАЩЕНИЯ ИНФОРМАЦИЮ МОЖНО НАПРАВИТЬ НА ЭЛЕКТРОННЫЙ АДРЕС:

sb911@shlz.ru

АНОНИМНОСТЬ ГАРАНТИРУЕМ

*Команда ЩЛЗ*

# ВСЕ ЛУЧШЕЕ – детям!

В этом году на Щербинском лифтостроительном заводе было проведено несколько корпоративных мероприятий для детей наших сотрудников. Экскурсия по производству и развлекательная программа порадовала ребятишек в начале лета, осенью мы провожали наших первоклассников в школу с набором принадлежностей для успешных занятий. И в главный семейный праздник – Новый год – мы приготовили оригинальные сладкие подарки для маленьких заводчан.

Нами были выбрана лучшая продукция лидеров кондитерской отрасли – «Красный Октябрь», «Бабаевский», «Рот-Фронт» и «Акконд». А оригинальный тематический дизайн упаковки подарка мы подготовили совместно с нашими талантливыми конструкторами.

Мы желаем нашим маленьким заводчанам и их родителям, чтобы лифт их жизни поднимал их только вверх – безопасно и комфортно. Счастья и добра в новом – 2020 году!

# КОНКУРС РИСУНКА продолжается

**Продолжается семейный конкурс детского рисунка «Мои родители работают на Щербинском лифтостроительном заводе»!**

Напоминаем, что:

3.2. Конкурс проводится в 1 этап: с 1 октября 2019 г по 1 марта 2020 г.

3.3. Рисунки на конкурс принимаются до 1 марта 2020 г. (включительно). Телефон для справок 14-68.

3.4. В конкурсе могут принять участие дети и внуки сотрудников ОАО «ЩЛЗ». Возраст конкурсантов от 5 до 15 лет.

3.5. На конкурс принимаются рисунки, выполненные на бумаге (картоне), оформленные в пластиковую рамочку, формата А3.

3.6. Рисунки могут быть выполнены в любом жанре и технике (карандаш, фломастер, гуашь, акварель, пастель, коллаж, аппликация и т.д.). На обратной стороне каждой работы указываются фамилия, имя, отчество автора, возраст, мобильный телефон и ФИО родителей.

3.7. Количество работ, представленных на конкурс одним ребенком, не может превышать 1 рисунка.

3.8. Работы, переданные на конкурс, будут возвращены участникам.

3.9. ОАО «ЩЛЗ» оставляет за собой право использовать материалы, принятые на конкурс, в PR, рекламных и иных целях.

4.4. Победители и призеры конкурса определяются исходя из наибольшего количества набранных баллов.

5.1. По итогам конкурса присуждаются три призовых места.

5.4. Объявление результатов и награждение победителей осуществляется на торжественном мероприятии 20 марта 2019 г.

5.5. Лучшие рисунки и фотографии победителей публикуются в социальных сетях на страничке ОАО «ЩЛЗ».

## С ДНЕМ РОЖДЕНИЯ!

**Коллектив цеха № 14 поздравляет с юбилеем стропальщика К.К. Иванова.**

**Константин Константинович!**

Когда мужчине 50,
Он неизбежно расцветает.
Его глаза огнем горят,
Он ждет, надеется, мечтает.

Так пусть твой лучший юбилей
Тебе подарит только радость.
И стаей белых лебедей
К тебе удача чтоб примчалась.

**Коллектив цеха № 8 поздравляет с Юбилеем А.Л. Кирюхина**

**Анатолий Леонидович!**

Дорогой наш именинник,
Что хотелось пожелать:
Чтоб по паспорту — полтинник,
А в душе чтоб – двадцать пять.

На работе не сдаваться
И здоровье не терять,
Трудностям не покоряться
И поменьше уставать.

## ПОЗДРАВЛЯЕМ!

## С ЮБИЛЕЕМ!

**– Марину Анатольевну Никольскую,** начальника бюро электропривода и автоматики ОГК;

**– Ларису Михайловну Цаплину,** контролера материалов, металлов, полуфабрикатов и изделий входного контроля ОТК;

**– Людмилу Николаевну Тенину,** слесаря-электромонтажника цеха № 11;

**– Арифа Дукана,** стропальщика склада готовой продукции отдела логистики и сбыта;

**– Николая Александровича Борисова,** оператора станков с ПУ цеха № 1.

## С ДНЕМ РОЖДЕНИЯ!

**Коллектив цеха № 4 поздравляет с Днем рождения начальника цеха В.А. Москалева и мастера цеха И.А. Мантрову.**

**Владимир Александрович!**

*Будь сильным, богатым, здоровым,*
*Желаем забыть про беды, тревоги,*
*Желаем, чтоб в гору всегда шли дела,*
*Чтоб улыбался, не грустил никогда!*

**Ирина Александровна!**

*От всей души поздравить рады*
*Коллегу с днём рождения!*
*Желаем зарплату большую в награду,*
*Личного счастья, успехов, везения!*

**Поздравляем с днем рождения Я. Г. Татарова, тренера по боксу!**

**Уважаемый Янис Георгиевич!**

*Благодарим за тренировки,*
*Уже боксируем мы ловко.*
*Вас – с днем рождения! Всех благ!*
*Пусть крепок будет ваш кулак,*
*Примером нашим оставайтесь*
*И трудностям не поддавайтесь!*

**Ваши воспитанники и их родители**

РАБОЧИЙ ГОРОД

**ПРЕСС-СЕКРЕТАРЬ ОАО «ЩЛЗ»:** Л.Н. Баранова
**PR - МЕНЕДЖЕР:** Е.С. Голышева
**МЕДИА-ДИЗАЙНЕР:** С.Б. Халави

Газета зарегистрирована Управлением ФСН за соблюдением законодательства в сфере массовых коммуникаций и охране культурного наследия по Центральному федеральному округу.

**СВИДЕТЕЛЬСТВО ПИ № ФС1-50981 ОТ 17 ЯНВАРЯ 2006 ГОДА.**
**УЧРЕДИТЕЛЬ: ОАО «ЩЕРБИНСКИЙ ЛИФТОСТРОИТЕЛЬНЫЙ ЗАВОД»**

**АДРЕС ИЗДАТЕЛЯ:**
108851, г. Москва, г. Щербинка, ул. Первомайская, д.6
тел.: 8-495-739-67-02(03,04), вн. 14-68
E-mail: gazeta@shlz.ru

**ГАЗЕТА ОТПЕЧАТАНА В ТИПОГРАФИИ**
АО «Щербинская типография»
г. Москва, ул. Типографская, д.10
Тираж: 800 экз. Заказ № 2376
Подписано в печать по графику 24.12.2019
Подписано в печать по факту 24.12.2019
Распространяется бесплатно