



laminar.ru

# Чистый

№1 (25) март 2022

# ВОЗДУХ

Корпоративный журнал ПО «АМС-МЗМО»

**4** **Официально**

Первоочередные задачи: президент  
ПО «АМС-МЗМО» Владимир Супрун

**12** **Объекты**

Кемеровская МВЛ

**20** **Наши коллективы**

Служба продаж

**Дмитрий Титович:  
новый аэрозольный  
деконтаминатор USD-АМС  
Стр. 14**

## Уважаемые коллеги и друзья!

23 февраля — День образования Миасского завода медицинского оборудования.

Дата создания предприятия, входящего в ПО «АМС-МЗМО» — 23 февраля 1993 года. В этот день 29 лет назад началась история одного из крупнейших промышленных предприятий Миасского городского округа.

Сегодня завод и его продукция хорошо известны за пределами Уральского региона. Миасский завод медицин-

ского оборудования — в числе признанных лидеров российского наукоёмкого машиностроения. Продукция предприятия широко востребована и применяется в медицине и различных отраслях промышленности.

Поздравляем трудовой коллектив и партнеров Миасского завода медицинского оборудования с праздником!

Желаем предприятию развития и новых успехов на благо города и нашей страны.





Кунгур, Модульное здание для томографа



Антон Косарев в новом амбулаторном корпусе многопрофильной больницы №40 в Коммунарке



Сергей Гринь получает Благодарственное письмо Законодательного собрания Челябинской области



Белгород, Инфекционная больница



Саранск, Детская республиканская клиническая больница

## Первоочередные задачи



**Президент ПО «АМС-МЗМО»  
Владимир Супрун**

**23 февраля — 29 лет со Дня образования МЗМО. С какими результатами завод встречает свой День рождения? Какие планы и цели вы считаете первоочередными для предприятия?**

В день рождения, как правило, наряду с мечтами и планами на будущее нужно оценивать и прошедшее. Смотреть, что было хорошее, а что плохое. Не утеряно ли хорошее? Всё ли плохое преодолено?

Считаю, что сейчас предприятие практически преодолело кризис, постигший его во второй половине второго десятилетия.

Самое главное, мы избавились от неэффективного и некомпетентного руководства, в результате деятельности которого предприятию были нанесены огромные финансовые и репутационные потери.

Огромный вклад в стабилизацию состояния предприятия внесли генеральный директор Виктор Васильевич Гринь, а также первый заместитель генерального директора Дмитрий Михайлович Солодюк.

На мой взгляд, первоочередные задачи предприятия следующие:

1. Разработка стратегии и тактики поведения предприятия и их корректировка в соответствии с постоянно меняющимися обстоятельствами.

2. Обеспечение предприятия новыми заказами, позволяющими развиваться предприятию и коллективу.

3. Обеспечение достойной зарплаты персонала за качественный труд.

4. Обеспечение, подготовка и повышение квалификации кадров, в том числе внедрение дуального обучения на предприятии.

5. Совершенствование системы менеджмента качества, процессного подхода, бережливого производства, системы «5 С», возобновление аудиторских проверок.

6. Запуск в производство нового оборудования.

В настоящий момент основной проблемой предприятий АМС и МЗМО являются трудовые кадры. К сожалению, это не только наша проблема, а проблема всех малых городов — миасская молодежь стремится уехать в Челябинск, Екатеринбург, Петербург, Москву, так как там выше заработная плата, чем на периферии. Кроме того, в нашем городе три оборонных предприятия, обеспеченные государственными заказами и соответственно стабильной заработной платой.

Также ряд бывших работников перешли работать на автомобильный завод «Урал», который нашёл инвестора и переманивает трудовые кадры.

На мой взгляд, выход в том, что нам нужно искать молодые кадры в учебных заведениях Миасса и Златоуста. Необходимо обратить внимание на так называемое дуальное обучение. Это такой вид обучения, при котором теоретическая часть подготовки проходит на базе образовательной организации (университета, института, колледжа), а практическая — на рабочем месте на нашем предприятии. При этом студенты также обучаются на рабочих местах и выполняют запланированную работу, за которую получают соответствующее вознаграждение.

Ранее в СССР существовала подобная система — «Рабфаки», «Заводы-ВТУЗы», «Штрихи» и т.п., когда студенты полгода учились и полгода работали. Из этих учреждений вышли практически все великие организаторы производства и инженеры, которые высоко подняли престиж промышленности Советского Союза и обеспечили победу в Отечествен-



ной войне. Эту систему у нас перенял весь запад — дуальное обучение широко применяется в Германии и других европейских странах.

В России дуальное образование начало возрождаться только десять лет назад.

При этом успех зависит от энтузиазма производителей, то есть от нас. Нужно плотно и постоянно работать с учебными заведениями. Но, к большому сожалению, нам некогда, переносим все на завтра и т.п. При таком подходе завтра можно остаться только с пенсионерами или вообще без кадров.

Поэтому не нужно ждать милости от природы, а нужно включить мозги и все тщательно подготовив (предложения для учебного заведения и для студентов), обобщив опыт ряда областей, например, Владимирской, идти на контакт с руководством учебных заведений и студентами.

Студенты уже на 2-3 курсе должны стать нашими!

В заключение хочу пожелать предприятию успешной деятельности на 30-м году существования, а коллективу новых трудовых успехов, здоровья и благополучия. ■



## Нужна командная работа



**Генеральный директор  
ООО «МЗМО» Виктор Гринь**

Поздравляю коллектив предприятия с очередной годовщиной со дня образования Миасского завода медицинского оборудования. Хочется пожелать крепкого здоровья и устойчивого иммунитета в наше непростое «ковидное» время и, конечно же, трудовых успехов на благо нашего родного предприятия.

Свой День рождения предприятие встречает с хорошим настроением. Финансовый год закончили с положительными результатами: выручка не дотянула до планового показателя, но составляет весьма внушительную цифру, благодаря предпринятым усилиям по оптимизации затрат получена прибыль – пусть небольшая, но динамика по сравнению с прошлым годом положительная. В 2022 год мы вошли с хорошим портфелем заказов, что внушает уверенность в завтрашнем дне. Это хороший задел на текущий год, главное — не потерять динамику и за оставшееся время службе продаж плодотворно поработать и обеспечить максимальную загрузку для предприятия на весь год.

Этот год для предприятия должен быть переломным, поскольку почти все долги и «грехи» предыдущего руководства закрыты и мы работаем практически с «чистого листа». Нам необходимо поднять на должный уровень бренд МЗМО. Необходимо вернуть многих заказчиков, связи с которыми были утеряны за последние



годы, и убедить огромное количество инжиниринговых компаний работать с МЗМО. В этом году предприятие должно выполнить объёмный план по выручке, получить хорошую прибыль, чтобы уже в ближайшее время мы могли последовательно подойти к решению назревших социальных задач, а это и повышение заработной платы, и обновление компьютерной и оргтехники, приобретение современных программных продуктов и решение многих других проблем. В феврале проиндексирована заработная плата персонала с целью компенсации инфляционных процессов.

Самой главной задачей в этом году считаю необходимость возродить корпоративный командный дух, несколько потерянный в последнее время, поскольку решить грандиозные задачи, стоящие перед предприятием можно только слаженной командной работой. Необходимо довести техническое соответствие и качество изготавливаемого нами оборудования до лучших российских и зарубежных образцов, представленных на рынке чистых помещений в России. Также

необходимо значительно улучшить качество проектных, монтажных и пусконаладочных работ. В пример того, как надо работать, хотелось бы поставить отдел продаж серийных изделий (Олеся Супрун и Дмитрий Васильев), обеспечивший треть выручки предприятия при полном отсутствии дебиторской задолженности.

На сегодняшний день предприятие принимает участие в проекте по расширению и реконструкции национального медицинского исследовательского центра ФГБУ «НМИЦ ДГОИ им. Дмитрия Рогачёва» Минздрава России. Общая площадь поставляемых комплексов чистых помещений составит 1177 кв. метров. Это знаковый для нас объект, строительство которого курирует лично В.В. Путин. Наше предприятие прошло тщательный отбор службами заказчика — Управления делами Президента.

Также объёмный договор заключен с ООО «НПФ Материя Медика Холдинг», площадь поставляемых комплексов чистых помещений составляет 2600 кв. метров. Это важный для нас объект, поскольку в на-



Инфекционный госпиталь в Оренбурге



Инфекционный госпиталь в Оренбурге



Инфекционный центр в Туймазах



Проектная документация для ФГБУ «НИИЦ ДГОИ им. Дмитрия Рогачёва»

шем долгосрочном сотрудничестве с этим предприятием был перерыв, сейчас связи снова восстановлены.

Важным моментом стало восстановление сотрудничества с ОАО «Синтез» г. Курган — нашим давним партнёром. Недавно мы победили в отборочной процедуре на проектирование участка по изготовлению инфузионных растворов и приступаем к полностадийному проектированию.

Предприятие продолжает участвовать в поставках оборудования для строительства инфекционных больниц. Это объекты в Оренбурге, Курске, Белгороде, Сибее, Туймазах. Сроки поставки очень жёсткие, но предприятие осуществляет поставки без срывов. Это наш вклад в борьбу с пандемией коронавируса.

И ещё много других важных для предприятия проектов предстоит выполнить в этом году. Поставлены грандиозные цели и я уверен, что наш коллектив с успехом их достигнет. ■



Строительство инфекционного госпиталя в г. Сибай

Опрос

**Накануне Дня образования ООО «МЗМО» мы спросили у наших коллег – за что вы цените и любите завод?**



**Николай Фёдоров,**  
заместитель генерального  
директора

Я люблю завод за его коллектив, за его людей. На заводе — особая атмосфера доброжелательности, коллективизма. Мы все делаем одно очень важное дело. Наше предприятие имеет свой кодекс корпоративной культуры. На заводе уже много лет реализуется система наставничества. Любое предприятие, как и человек, переживает разные этапы. Когда-то радость, когда-то горе, взлеты и падения. В истории нашего предприятия были периоды спада, сейчас предприятие на подъёме. Это подтверждает тот интерес, который проявляют наши постоянные заказчики и новые — крупные инженеринговые компании. Нашему качеству доверяют. Это вселяет гордость, уверенность в предприятии. Хочется пожелать, чтобы надолго сохранилась добрая атмосфера в коллективе — командная работа и уверенность в завтрашнем дне.



**Ольга Домашенко,**  
начальник планово-экономического отдела

Что значит завод для меня? Это не просто успешное, стабильное предприятие. Это прекрасный, сплочённый коллектив с огромным опытом работы. Желаю предприятию прибыльных и интересных проектов, а всем работникам — здоровья и процветания!



**Владимир Ященко,**  
директор ТОО «МЗМО-К»

Я люблю завод просто за то, что он есть. Это единственное место моей работы.







**Наталья Токтарова,  
системный администратор**

Здесь нет жёсткого отношения к людям. Очень человеческое руководство. Даже не думала, что буду здесь столько работать — почти 20 лет и мне очень нравится. Здесь можно расти профессионально, учиться новому. Самое главное на заводе — это коллектив. Люди все очень хорошие. Ну, и вид из окна красивый.



**Светлана Нехаева,  
начальник группы эксплуатационной документации (ОТДК)**

Я люблю завод за то, что он является частью моей жизни. Моё знакомство с предприятием началось задолго до моего официального трудоустройства, в далёком 1995 году, когда я была ещё маленькой девочкой и с того времени я выросла и повзрослела вместе с предприятием. В 2005 году я официально вошла в единую команду профессионалов своего дела «АМС-МЗМО», у которых мноному научилась. Я благодарна руководству предприятия за знания, опыт, за поддержку в трудных жизненных ситуациях. Желаю нашему предприятию процветания, новых проектов и разработок, надёжных партнёров, опытных сотрудников, которые любят своё дело и уважают предприятие на котором работают. Пусть каждый старт будет лёгким, а каждый финиш пусть знаменуется победой! С днём рождения!



## Социальная ответственность бизнеса

### На предприятии проведена индексация заработной платы на уровне официальной инфляции.

Индексация проведена в рамках исполнения регионального трехстороннего соглашения между Правительством Челябинской области, ассоциацией работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» и Федерацией профсоюзов на 2021-2023 годы.

Реализация соглашения предусматривает создание в регионе условий, содействующих устойчивому экономическому росту, усилению инвестиционной привлекательности и развитию конкуренции, повышению привлекательности рабочих профессий, формированию благоприятного климата в обществе, повышению уровня жизни и самореализации населения.

Впервые в соглашении появился пункт об опережающей инфляцию индексации заработной платы.

Алексей Текслер высказался: «Сейчас непростое время, и очень важно, что в соглашении мы зафиксировали индексацию заработной платы работников Челябинской области. Это принципиальная позиция области, профсоюзов. Хотел бы сказать большое спасибо представителям предпринимателей, бизнеса, которые поддерживают эту позицию».

Повышение заработной платы на уровне официальной инфляции по данным Центрального банка России в размере 8,4% коснулось всех работников ПО «АМС-МЗМО», их окладов и тарифных ставок с целью компенсации инфляционных процессов. Повышение заработной платы работникам — показатель социальной ответственности бизнеса и руководителей предприятия.

Генеральный директор МЗМО Виктор Гринь: «Финансовый год мы закончили с положительными результатами: выручка не дотянула до планового показателя, но составляет весьма внушительную цифру; благодаря предпринятым усилиям по оптимизации затрат, получена прибыль, небольшая, но динамика по сравнению с прошлым годом положительная. В 2022 году предприятие должно выполнить объёмный план по выручке, получить хорошую прибыль, чтобы мы могли последовательно подойти к решению назревших социальных задач, а это и повышение заработной платы, и обновление компьютерной и оргтехники, приобретение современных программных продуктов и решение других проблем». ■



## Центр Димы Рогачёва



### Предприятие принимает участие в проекте по расширению и реконструкции национального медицинского исследовательского центра ФГБУ «НМИЦ ДГОИ им. Дмитрия Рогачёва» Минздрава России.

ПО «АМС-МЗМО» выполнит поставку и монтаж комплексов чистых помещений. Монтаж будет выполнен в отделении нейроонкологии на 20 коек. Системами чистых помещений будут оборудованы реанимация и операционный блок отделения детской хирургии и онкологии на 20 коек. Общая площадь комплексов чистых помещений составит 1177 кв. метров. Монтаж комплексов чистых помещений будет выполнен в радиофармлаборатории (подразделение синтеза) и лаборатории биомедицинских клеточных продуктов. В настоящий момент производственный комплекс «АМС-МЗМО» приступил к изготовлению оборудования для объекта.

«Центр имени Дмитрия Рогачёва — проект высокого уровня, находящийся на контроле у главы государства. Участие в данном проекте требует от нашего коллектива максимально ответственности, чёткой и слаженной работы», — рассказал генеральный директор «Миасского завода медицинского оборудования» Виктор Гринь.

ФГБУ «НМИЦ ДГОИ имени Дмитрия Рогачёва» — ведущий специализированный центр, принимающий на лечение детей со всеми заболеваниями крови, злокачественными опухолями, наследственными синдромами, иммунодефицитами и иными тяжёлыми заболеваниями. Одна из целей Центра — разработка и внедрение единых международно признанных протоколов терапии. ■

## Приоритет — подготовка молодых кадров



### Студенты Миасского машиностроительного колледжа прошли производственную практику на предприятии.

ПО «АМС-МЗМО» продолжает сотрудничество с учебными заведениями города с целью привлечения на работу молодых специалистов. Матвей Бутюгин и Герман Журавлёв — студенты последнего, четвёртого курса Миасского машиностроительного колледжа по специальности «Автоматические системы управления». Практика студентов проходила в конструкторском бюро автоматизации и электроснабжения под руководством начальника КБ Леонида Фенько. Непосредственным руководителем практики был инженер-конструктор отдела разработки систем электроснабжения Роман Яицкий.

Во время практики студенты познакомились с организацией работы конструкторского бюро, с техникой, которую выпускает предприятие и производственным комплексом. Организацию производственной практики на предприятии курировала служба персонала.

Менеджер по персоналу Дарья Дорохова рассказала: «Студенты Миасского машиностроительного колледжа впервые проходили преддипломную практику у нас на предприятии. Студенты Матвей Бутюгин и

Герман Журавлёв были рекомендованы учебным заведением. Практика прошла успешно. Планируется эту работу продолжить».

Итоги работы были подведены на встрече с генеральным директором АО «АМС» Николаем Гуськовым.

Ребята поделились своими впечатлениями. О производственной практике рассказал Матвей Бутюгин: «На предприятии нам понравилось. Во время практики нам давали задания — например, составить инструкцию на определенное устройство. Мы их выполняли. У производства есть перспективы. Хотелось бы тут работать».

Генеральный директор АО «АМС» Николай Гуськов рассказал студентам о наиболее значимых объектах, реализованных предприятием за последние два года. Это строительство инфекционных больниц в Челябинске и Кустанае в сжатые сроки, и участие в строительстве центра имени Димы Рогачёва для детей с онкологическими заболеваниями. По словам руководителя, молодые кадры на предприятии нужны: «Места для молодых специалистов у нас есть. У предприятия большой станочный парк и есть необходимость в ремонте оборудования производственного комплекса. Эту работу выполняют специалисты службы главного инженера. У нас есть такое направление работы, как пуско-

наладка. Эти специалисты работают по всей стране, поскольку география наших объектов — это вся Россия», — говорит генеральный директор АО «АМС» Николай Гуськов.

Оценку перспективам работы молодых специалистов дал начальник КБ Леонид Фенько: «На нашем предприятии трудятся различные специалисты: пусконаладчики, проектанты, ремонтники. Спектр деятельности очень широкий. После получения специальности придется дополнительно учиться на практике. Мы все, закончив учебные заведения, получали новые знания в процессе работы. Для этого необходимы труд и ваше желание».

По словам Романа Яицкого, после успешной защиты дипломов молодые специалисты уже летом текущего года могут войти в штат ПО «АМС-МЗМО». Пусконаладка оборудования, ремонт систем автоматического управления и кондиционирования, регулировка и испытания шкафов систем автоматики, валидация продукции предприятия — такие направления работы могут выбрать для себя выпускники.

Роман Яицкий рассказал: «Это молодые специалисты. Им ещё предстоит многое узнать и во многом разбираться. Мы их ждём на работу летом». ■

## Выполнили достойно



*В настоящее время наше предприятие в качестве генерального подрядчика успешно завершило работы по строительству здания Кемеровской межрегиональной ветеринарной лаборатории и оснащению его лабораторных помещений комплексами биологической безопасности для работы с патогенными биологическими агентами 2-4 группы патогенности.*

**О проекте и его завершении рассказывает первый заместитель генерального директора ООО «МЗМО» Дмитрий Солодюк.**

Объект принят заказчиком, государственной комиссией и введен в эксплуатацию. Закончился пятилетний марафон больше похожий на забег с препятствиями.

Безусловно, в работе были свои плюсы: мы осуществили разработку

проектно-сметной документации в качестве генерального проектировщика, получили очередной опыт взаимодействия с Главной государственной экспертизой, осуществили изготовление и монтаж под ключ с пусконаладочными и валидационными работами эксклюзивного оборудования под названием «комплекс биологической безопасности».

Были и минусы. Самые главные из них — это значительный срок реализации контракта, на протяжении которого может произойти всё, что угодно: от смены персонала заказчика, до инфляционных изменений и экономических кризисов, влияющих на рост цен на материалы и комплектующие. Все эти минусы коснулись нас в полной мере. И, тем не менее, мы выполнили очень важную и серьёзную задачу в рамках Федеральной программы



«Химическая и биологическая безопасность Российской Федерации». Причём выполнили достойно.

Для сравнения достаточно сказать, что практически все другие межрегиональные лаборатории Россельхознадзора, которые начинали строиться вместе с нашим объектом, либо заморозили её, либо значительно сорвали сроки, либо осуществили смену генподрядной организации. Мы выдержали все невзгоды и как всегда показали себя достойно, ещё раз подтвердив, что мы являемся надёжными и серьёзными партнерами для любой государственной структуры и готовы решать государственные задачи любой сложности.

Безусловно, без слаженной командной работы реализация проекта такого уровня просто невозможна. Конечно, нет идеальных команд, у всех есть свои изюмы и проблемы, но самое главное для команды — это во время собраться, сделать выводы из своих ошибок, если они есть, и сообща достичь нужного результата. Что мы и сделали. В этой связи хочется сказать спасибо проектному подразделению и лично главному инженеру проекта Алексею Севостьянову за его

работу с полной самоотдачей, сметно-договорному отделу и особенно инженеру-сметчику Наталье Анфаловой за её круглосуточную работу в непрекращающихся стрессовых условиях, управлению монтажных работ и руководителю монтажа Дмитрию Тихомирову, производственному комплексу, отделу снабжения, логистической службе, отделу пусконаладочных работ и АЦВИ. Также хочется поблагодарить управляющего проектом в г. Кемерово Виталия Бойчука.

Относительно участия в подобных проектах в будущем — мы будем принимать решения по ситуации. Хочу сказать только одно, что наши заказчики в лице Центральной научно-методической ветеринарной лаборатории Россельхознадзора хотели бы нас видеть в качестве своих партнёров и это говорит о многом.

Что касается Новосибирской МВЛ, где наше предприятие также выступает в качестве генерального подрядчика, то там проект находится в стадии завершения. Этот год последний в государственном контракте и мы обязаны осуществить сдачу объекта и ввод его в эксплуатацию точно в срок. Так что здесь удача нам не помешает. ■



## Уникальный прибор



**Специалистами предприятия разработан новый аэрозольный деконтаминатор USD-AMC. О том, как создавалось новое изделие и в чем его особенности — мы попросили рассказать ведущего инженера-конструктора управления разработками новой техники Дмитрия Титовича.**

**— Дмитрий Дмитриевич, расскажите, пожалуйста, как начиналась разработка изделия и кто принимал участие в работе?**

— Разработка изделия началась в декабре 2020 г. по инициативе президента объединения Владимира Ивановича Супруна. Для разработки концепции, выпуска КД, отработки и доведения до состояния продаж была создана рабочая группа, в состав которой помимо меня вошли: руководитель группы — заместитель начальника управления разработками новой техники Алексей Бакалинский, заместитель директора по проектированию Александр Егоров, начальник аналитического центра валидации и испытаний Альберт Мухаметжанов, начальник КБ автоматики и электроснабжения Леонид Фенько. Процессом разработки руководил лично Супрун Владимир Иванович.

**— Какие основные этапы включал процесс разработки изделия?**

— Основные этапы работы: разработка концепции процесса обеззараживания; апробирование взятого

за основу метода обеззараживания; создание 3D-модели; разработка КД, алгоритма работы и ПО; изготовление опытного образца — экспериментального деконтаминатора USD-AMC; проведение испытаний; создание серийного изделия.

При изготовлении опытного образца была проверена собираемость изделия, подобрана конфигурация подающих туман патрубков, в результате чего было предотвращено выпадение капель на пол помещения и верхнюю крышку аппарата, оптимизирован поток воздуха через туманогенератор для достижения максимальной производительности. Ранее до изготовления опытного образца на оборудовании, созданном можно сказать «на коленках», были проведены испытания на обеззараживание плотным туманом, которые доказали эффективность метода обеззараживания. В настоящее время на опытном образце проводятся испытания на обеззараживание при влажности менее 100% для подбора режимов обработки снижающих коррозионную активность используемого дезсредства для обработки помещений с установленным электронным оборудованием. Также предстоят ресурсные испытания для подтверждения коррозионной стойкости оборудования и отказоустойчивости его систем и электроники. Большой вклад в организацию и проведение испытаний внес Алексей Кириллович Бакалинский.

**— С чем были связаны сложности в процессе создания нового изделия?**

— Дезсредства, используемые для дезобработки помещений как правило представляют собой агрессивные жидкости, поэтому применяемые в изделии измерительные, исполнительные и вспомогательные элементы, работающие в таких условиях, должны обладать свойствами устойчивости к подобным средам. Сложность заключалась в подборе таких элементов, часто не приспособленных для работы в агрессивных средах, и обеспечение их функциональности в таких условиях. Также была проблема с работой пьезоэлектрических элементов. 4-5 лет назад на нашем предприятии была предпринята попытка разработать подобное оборудование с генерацией холодного тумана, которая не увенчалась успехом, в результате был создан деконтаминатор HPV-AMC, использующий метод обеззараживания парами перекиси водорода, путем испарения последней на горячей поверхности. В данной разработке нам удалось решить эту проблему, и главная заслуга в этом Леонида Александровича Фенько.

**— Чем вызвана необходимость создания нового деконтаминатора и где он будет применяться?**

— Необходимость создания нового деконтаминатора вызвана применением более быстрого и эффек-



Ведущий инженер-конструктор Дмитрий Титович и начальник КБ автоматики и электроснабжения Леонид Фенько



тивного метода обеззараживания, с гораздо меньшей опасностью для обслуживающего персонала в случае возникновения сбоев оборудования, например, таких, как отключение электроэнергии. Применение самое разнообразное: обработка операционных, больничных палат, офисных, дошкольных, учебных и любых других помещений, салонов автомобилей, например, скорой помощи, при этом не имеет значения — находится ли в них электронное оборудование, одежда или постельное бельё, в этих случаях меняются только режимы дезобработки. Низкая концентрация паров надуксусной кислоты и перекиси водорода в воздухе позволяет проводить дезинфекцию помещений с установленным оборудованием и приборами, что очень важно при обработке помещений, зараженных ковидом или туберкулезом.

#### — Каков принцип работы нового деконтаминатора?

— Деконтаминатор формирует из используемого дезсредства поток тумана, который смешиваясь с потоком воздуха поступает в помещение. В процессе достигается необходимая концентрация активных веществ, после чего следует выдержка, во время которой собственно и происходит обеззараживание. Последним этапом является дезактивация, во время которой концентрация активных веществ падает ниже нормы ПДК, что создаёт безопасные условия для работы обслуживающего персонала для приведения помещения в доступное состояние (открытие дверей и венти-

ляции, транспортировка из помещения деконтаминатора).

#### — В чем состоят преимущества применяемого метода обеззараживания?

— Преимущества — в скорости и эффективности обработки. Используемые концентрации активных веществ очень малы, по сравнению с другими методами дезобработки, поэтому низка стоимость затрачиваемого дезсредства. Наряду с невысоким энергопотреблением это создает низкую себестоимость процедуры. Быстро, эффективно и дешево — наверное об этом мечтает руководство каждой больницы.

#### — Является ли данное оборудование уникальным для нашей страны?

— На рынке нашей страны среди отечественного оборудования имеются аппараты и установки аэрозольного типа, распыляющие мелкодисперсную аэрозоль. Отличие их в том, что капли создаваемого ими аэрозоля на порядок - два крупнее, чем требует используемый нами метод. Эти капли тяжелые и не держатся в воздухе, часть их испаряется, остальное оседает на пол помещения. Такая процедура имеет невысокую эффективность. Оборудование же, воплощающее использованный нами метод обеззараживания, в нашей стране не производится.

#### — Когда деконтаминатор USD-AMC поступит в продажу?

— Для выпуска серийного изделия необходимо провести ресурсные ис-

пытания опытного образца и испытания по обеззараживанию для подбора режимов работы с различными патогенами, а также режимов дезобработки помещений с установленным электронным оборудованием. По результатам изготовления, проведенных испытаний и имеющихся наработок необходимо выполнить корректировку конструкторской документации и программного обеспечения.

#### Президент, председатель совета директоров АО «АМС» - ООО «МЗМО» Владимир Супрун:

Основной вклад в разработку конструкторской документации и создание опытного образца внесли Дмитрий Титович и Леонид Фенько. К сожалению, они работали на разрыв, занимались еще отработкой других перспективных изделий, например, установок обеззараживания жидких стоков, на которые уже были заключены договоры на поставку, поэтому создание деконтаминатора заняло более года. Также к созданию системы управления привлекался Александр Егоров и его подразделение. Для получения необходимых отчетов и протоколов к завершающим испытаниям будет привлечён 48 ЦПИ Минобороны с использованием аналогов патогенных спорообразующих агентов. Также, для применения в лечебных учреждениях необходимо будет получение регистрационного удостоверения Минздрава РФ.

Благодарим Дмитрия Титовича за участие в номере и желаем новых успехов в работе. ■

## Лучшие результаты

**На предприятии подвели итоги корпоративного соревнования в рамках системы менеджмента качества «За стремление к совершенству».**

По результатам оценки состояния системы по методу «5 С» в производственном комплексе в 2021 году первое место присуждено бригаде изготовления дверей цеха №2. Переходящий кубок «За стремление к совершенству» торжественно вручен мастеру участка Александру Шамину.

Второе место по итогам 2021 года заняла бригада малярного участка цеха №1. Третье место — у бригады операторов станков с ЧПУ заготовительного участка цеха №2.

Лучшие работники бригад, занявших призовые места, поощрены денежной премией.

История появления переходящего Кубка «За стремление к совершенству» имени основателя и учредителя, председателя Совета директоров

АО «АМС» - ООО «МЗМО», академика РАМТН, Владимира Ивановича Супруна берёт своё начало в конце 2011 года, когда было принято решение о дополнительном стимулировании и мотивации сотрудников производственного комплекса, активно участвующих в развитии производственной системы и достигших высоких успехов в рациональной организации рабочих мест по методу «5 С».

Для реализации принятого решения было разработано положение о стимулировании и мотивации внедрения метода «5 С» в производственном комплексе, которое предусматривало два вида стимулирования:

- материальное стимулирование в виде денежной премии для руководителя подразделения, участка или руководителя команды и членов команды, занявших первое, второе и третье места;
- моральное стимулирование: переходящий приз — Кубок имени В. И. Супруна

«За стремление к совершенству» команде (бригаде) занявшей первое место и фотографии рабочих лучших участков или команды, занявших первое, второе и третье места, размещённые на информационном стенде предприятия.

Оценка достижений команд (бригад) производится ежемесячно, когда специальная комиссия, проводит обход производственного комплекса. Проверяются условия труда, соблюдение норм и правил техники безопасности, культуры производства, выполнение действий по методу «5 С». Результаты наблюдений вносятся в контрольный лист, после чего проводится расчёт бальной оценки.

По итогам трёх месячных проверок (за квартал) общее количество баллов складывается и участку (команде), набравшей наибольшее количество баллов присуждается первое место. Призовыми также являются второе и третье места. ■





## Актуальные изменения трудового законодательства 2021 года

**В 2022 году в трудовом законодательстве произошло несколько значимых изменений.**

С 1 января 2022 года изменился размер федерального минимального размера оплаты труда. Теперь МРОТ составляет 13 890 рублей (закон от 06.12.2021 № 406-ФЗ).

С 1 января 2022 года бумажные листы нетрудоспособности заменили на электронные. Выдавать больничные совместителям придётся по тем же правилам, что и обычным сотрудникам. Разница в том, что пособие будет выплачивать не работодатель, а ФСС на основании электронных больничных листов. Срок передачи в ФСС документов, которые нужны для расчета пособий, сократили до трёх рабочих дней вместо пяти.

Новые правила подсчёта трудового стажа определил приказ Минтруда от 09.06.2021 № 388н. С 1 января 2022 года сотрудники отдела кадров должны

учитывать иностранный стаж работников. Это периоды, когда человек работал в другом государстве. В страховой стаж включают работы по трудовому договору, государственную гражданскую и муниципальную службу, службу в армии. С 2022 года можно включать в страховой стаж для назначения пособия перечисленные периоды деятельности за пределами РФ.

Детские пособия выплачивает напрямую ФСС. Пособия увеличат в соответствии с индексом цен — 8,3 процентов. В 2023–2024 годах пособия будут расти на 4 процента, но этот процент будет выше, если индекс цен будет расти интенсивнее, чем прогнозирует ФСС.

Отдел кадров вправе перейти на электронный кадровый документооборот. Изменения в трудовом законодательстве позволяют отказаться от бумажных документов, передавать и хранить их в электронном виде (Феде-

ральный закон от 22.11.2021 № 377-ФЗ). Кадровые документы работников, которые отказались от цифрового формата, необходимо вести на бумаге. Исключение — новички без трудового стажа, которые трудоустроились после 31 декабря 2021 года. У них согласие получать не требуется. Переходить на электронный документооборот компания не обязана, она может вести кадровые документы на бумаге.

Работодатель должен размещать информацию о вакансиях на единой цифровой платформе «Работа в России». От этой обязанности освободили только небольшие компании со среднесписочной численностью не более 25 человек.

Материал подготовила начальник отдела кадров Ковыляева И.Б.

Мы благодарим Ирину Борисовну за предоставленную информацию. ■



## Лучшие по профессии

**Фотографии победителей ежегодного конкурса «Лучший по профессии» по традиции размещены на корпоративной Доске Почта.**

Главная цель конкурса — определить специалистов ПО «АМС-МЗМО», достигших наивысших показателей в профессиональной деятельности по итогам года.

Решение о присуждении кандидатам звания «Лучший по профессии» принимается коллегиально на основании заключения конкурсной комиссии, в состав которой входят представители всех подразделений, участвующих в конкурсе.

Лучшими по профессии по итогам 2021 года стали 24 специалиста ПО «АМС-МЗМО». Награждение побе-

дителей состоялось накануне нового года на ежегодном собрании трудового коллектива.

Владимир Супрун, президент, председатель ПО «АМС-МЗМО»: «Доски почёта на предприятии — это замечательная традиция из советских времен. Я видел доску почёта в фирме Далдроп, Германия».

Николай Фёдоров, заместитель генерального директора: «Моральная мотивация для работы или мотивация нематериальная — один из видов поощрения. Один из примеров такой практики, который остался у нас от советского времени — это доски почёта. Я работаю на предприятии уже 7 лет, и я вижу эффективность этого вида поощрения работников. 24 награж-

дённых сотрудников, причём комиссионно выбранных, те, кого руководители подразделений считают лучшими по профессии — важная составляющая в оценке труда персонала. Попасть на доску почёта предприятия это действительно почётно и является заслуженной наградой. Поощрение записывается в трудовую книжку, выплачивается денежная премия. Плюс к этому вручается диплом лауреата, статуэтка. Фотографию, которая размещается на доске почёта, можно принести домой, показать своим родным и детям. И мы видим, что это действительно ценно для людей. Это не пережиток прошлого — это элемент нашей корпоративной культуры и поддержки профессионалов». ■



### Наша справка:

Традиция размещать лучших на специальной доске почта имеет многовековую историю.

В XIV веке, после освобождения Китая от монгольского ига, основатель новой династии Мин император Хуньу повелел построить в каждой деревне империи два павильона, в одном из которых на стенды заносились хорошие дела жителей, а в другом имелся список правонарушений.

В Российской империи, в военно-учебных заведениях, в качестве мер для поощрения и «для возбуждения в воспитанниках соревнования и стремления к воинским доблестям» служили мраморные доски, было повелено иметь: в рекреационных залах всех заведений — серые мраморные доски, с именами отличнейших из числа воспитанников каждого выпуска, а в церквях заведений — чёрные мраморные доски, для помещения имен всех бывших воспитанников, «павших на воле чести или умерших от полученных в сражении ран, в каком бы офицерском чине ни постигла их славная смерть воина».

Во время Гражданской войны в Китае красные и чёрные доски получили распространение и в Китайской Красной Армии и «освобождённых районах» уже в 1930-х годах.

В первые годы советской власти Доска почёта называлась красной доской, при этом как противоположность ей существовала чёрная доска (доска позора). Доска почёта предусматривалась «Правилами внутреннего трудового распорядка», регламентировавшими трудовой распорядок в советских учреждениях, предприятиях и организациях. Существовали городские, районные, областные, краевые и республиканские доски почёта.

Сегодня традиционный атрибут советского времени функционирует и обновляется на многочисленных предприятиях на постсоветском пространстве. Городские и районные доски почёта размещены во многих муниципальных образованиях. Так, например, в Севастополе, на площади Нахимова, расположена главная городская доска почёта, у каждого района города также есть своя доска почёта.

## Я выбираю Миасс!

**Крупнейшие предприятия города откроют двери для Миасских школьников.**

Миасс — город, в котором можно и нужно оставаться. Именно это намерены доказать выпускникам школ в Союзе промышленных предприятий «За развитие Миасса». Объединение выиграло грант Губернатора Челябинской области и в текущем году реализует масштабный проект «Я выбираю Миасс!».

По итогам опроса, проведенного в Миасском филиале ЧелГУ, 67% студентов не видят будущего в родном городе и не знают, где смогут работать после окончания ВУЗа. Нехватку кадров и отток молодежи отмечают и на градообразующих предприятиях — на автомобильном заводе «Урал» кадровая служба говорит о незакрытой потребности в пятистах квалифицированных инженерах. Проект «Я выбираю Миасс!» нацелен на опережение — работу с выпускниками школ, а это 2500 юношей и девушек в 2022 году. Именно им предстоит знакомство с крупнейшими и инновационными предприятиями города.

«У Миасса огромный потенциал и выбор работы в любом направлении. Это и машиностроение, и инженерия, и наукоемкие современные предприятия с медицинским и биометрическим профилем, работающие на мировой рынок. Какие условия работы, заработные платы и перспективы развития, социальные программы и льготы для сотрудников? Обо всем этом мы будем говорить с ребятами

прямо на предприятиях. Школьников, согласно выбранному профилю — а для этого мы проведем специализированное анкетирование — ждет знакомство с реальным сектором экономики. Юноши и девушки смогут пообщаться с работниками, а на мастер-классе с кадровой службой найти ответы на свои вопросы: какое образование требуется? С чего начать трудовой путь? Как правильно себя презентовать на собеседовании? Какие дополнительные навыки и дипломы можно получить за время учебы, чтобы повысить свой потенциал?» — прокомментировали в Союзе.

Проект «Я выбираю Миасс!» реализуется в 2021-2022 годах с использованием гранта Губернатора Челябинской области, предоставленного Фондом поддержки гражданских инициатив Южного Урала. По итогам проекта выпускники школ получают персональный профессиональный план и готовность к его реализации. А если посмотреть на проект более масштабно, то это не просто экскурсии и беседы на предприятиях. Сейчас все силы города и предприятий направлены на привлечение и удержание молодых кадров: это и новые производства, и конкурентная заработанная плата, и доступное жилье. Все больше средств привлекаются на новые общественные пространства, скверы, парки, спортивные и культурные объекты. По сути, проект «Я выбираю Миасс!» — не что иное, как работа с брендом самого города, где можно и нужно оставаться, жить, работать, создавать семью, платить налоги и развиваться. ■

## Требуются кадры

**Каких специалистов не хватает на ПО «АМС-МЗМО» и какие профессии будут наиболее востребованными в промышленном секторе в ближайшем будущем – спросили мы у руководителей объединения.**

**Николай Гуськов, генеральный директор АО «АМС»**

Привлечение молодых специалистов — это один из ключевых моментов в работе с персоналом. Многие выпускники пытаются сразу уехать из города, потому что не знают, что есть предприятия, на которых можно найти работу. Бытует мнение, что устроиться можно только в больших городах. У нас средне-специальное и профессиональное обучение снизило темпы выпуска специалистов, соответственно предприятия их тоже не добирают. Это является проблемой для всех промышленных предприятий Миасса. Привлекать молодых специалистов начиная со школы — это правильное решение. Чтобы молодой специалист пришёл к нам работать, ему надо показать перспективы, заинтересовать. Поэтому нужна совместная работа учебных заведений и предприятий. Наиболее востребованные технические специалисты — инженеры-технологи, инженеры-конструкторы, ра-

ботники проектного подразделения. Все специальности, которые связаны с техникой, будут востребованы всегда: промышленные программы, ремонтники станков и оборудования. Токарь, фрезеровщик, слесарь механосборочных работ — всегда есть спрос на эти специальности. Миасс — машиностроительный город

**Николай Фёдоров, заместитель генерального директора**

Наше предприятие принимает участие в программе Союза промышленных предприятий «Я выбираю Миасс!». Мы будем принимать у себя на производственной площадке выпускников школ и колледжей, будем показывать наше производство, рассказывать о том, что мы выпускаем и для чего мы это делаем. Наше предприятие является крупнейшим предприятием полного цикла по выпуску чистых помещений в России и это очень значимо, очень важно как для города, так и для выпускников. Мы с большим удовольствием будем этим заниматься. Ещё одна наша задача — привлечь студентов ВУЗов чтобы они вернулись в город и работали у нас. Наши специалисты это по сути — «штучный товар», потому что доучиваться приходится на рабочем месте под руководством

наших опытных наставников: инженеров, операторов станков, монтажников. Выбор профессий на нашем предприятии большой.

**Сергей Смоляков, начальник управления работками новой техники**

Коллектив у нас возрастной, молодые специалисты очень нужны. Необходимо создавать преемственность, чтобы накопленный опыт передавался и преумножался. Молодые специалисты — это свежий взгляд, стремление к современным тенденциям, нестандартным подходам. На мой взгляд, очень востребованными профессиями в ближайшие годы будут инженерно-технические. В промышленном секторе катастрофически не хватает инженеров-конструкторов и технологов. Это подтверждается рейтингом востребованных профессий на официальном сайте Центра занятости населения г. Миасса.

**Илья Чириков, директор по производству АО «АМС»**

Потребность в молодых специалистах на промышленных предприятиях Миасса есть. Наиболее востребованными сегодня являются инженеры-конструкторы, технологи, операторы станков с ЧПУ, программисты. ■

## Наши коллективы

## Нас объединяет общая цель



**Директор по продажам  
Андрей Гаас**

*Мы продолжаем знакомить вас с коллективами нашего предприятия. Сегодня гость рубрики — служба продаж. О работе подразделения рассказывает его руководитель — Андрей Гаас.*

Служба продаж — это очень важное звено любого бизнеса, связывающее процессы создания продукции и нашего заказчика. Основная задача службы продаж состоит в том, чтобы увеличить показатели продаж товаров или услуг. Понять, насколько эффективен бизнес, можно с помощью определения его рентабельности, которая напрямую зависит от объемов продаж. Таким образом, служба продаж, играет ключевую роль в развитии нашего предприятия в целом. Руководство нашей компании преследует цель достичь масштабных объемов продаж. Добиться этого невозможно без соответствующей службы.

Сегодня в подразделении работает 18 человек, большинство из которых — профессионалы с богатым опытом реализации как комплексов чистых помещений, так и их составляющих. Это люди знающие своё дело, специалисты со своими профессиональными секретами. Основу коллектива составляют опытные сотрудники, которые уже давно готовят себе смену, обучая молодёжь. На сегодняшний день службу продаж образуют 4 отдела, каждый из которых имеет свои задачи на пути к одной общей цели — сделать наш продукт максимально востребованным на рынке.

Кроме большой работы по взаимодействию с внешним миром (представителями заказчиков, генподрядчиков, проектировщиков) менеджеры на всех этапах работы плотно взаимодействуют со специалистами смежных подразделений: с проектным, конструкторским, плано-

во-экономическим отделами, бухгалтерией, производственным комплексом, снабжением, отделом поставок, управлением монтажных работ и аналитическим центром валидации и аттестации.

В структуре службы продаж четыре отдела. Отдел маркетинга: Ирина Болотова, Татьяна Дружкова, Римма Гумирова, Сергей Попов. Отдел серийных изделий: Олеся Супрун, Дмитрий Васильев и Ангелина Лузина. Отдел управления проектами: Александр Гребенюк, Ринат Сунгатов, Сергей Черных, Елена Высочанская, Борис Матюшин, Сергей Котов, Вадим Коростелев, Игорь Шевченко. Отдел сопровождения проектов: Ольга Дубровская, Сергей Немчинов, Игорь Шарлоимов и Владислав Волчихин.

**Отдел маркетинга** достаточно молодой как отдельное подразделение, но в рамках растущей конкуренции на него возложены ключевые функции: аналитика и привлечение целевой аудитории. Он должен обеспечивать информационное взаимодействие между предприятием и внешней средой, участвовать в формировании ценовой политики, изучать целевые рынки и конкурентов для выявления наших преимуществ. К сожалению, пока у нас по инерции прошлых лет сложилось устойчивое понятие, что маркетинг — это только реклама, но новые задачи поставлены, специалисты на местах, и мы обязательно сде-

лаем прорыв в данном направлении.

**Специалисты Отдела серийных изделий** обрабатывают поступающие от клиентов запросы и участвуют в тендерных закупках на поставку продукции, которую наше предприятие выпускает серийно. В последние 2 года в связи с пандемией коронавирусной инфекции увеличился спрос на ряд выпускаемых изделий, и отдел успешно справился с большим количеством заказов, дважды перевыполнив план продаж.

**Специалисты Отдела управления проектами** занимаются реализацией комплексных решений по созданию комплексов чистых помещений для медицины, фармацевтики и других отраслей промышленности. Менеджеры обрабатывают входящие запросы, тендерные закупки и активно работают над расширением своей клиентской базы.

Комплекс чистых помещений — это наиболее сложный, насыщенный различными инженерными решениями, продукт нашего предприятия. Он требует длительного времени на правильное формирование и позиционирование задач заказчика и дальнейшего его сопровождения от подписания договора до ввода объекта в эксплуатацию. Заказчик не всегда знает, что конкретно из себя представляет КЧП и как его можно приобрести. Поэтому, благодаря своей компетентности, менеджеры кон-



Игорь Шевченко, Сергей Котов, Владимир Ященко, Игорь Шарлоимов, Владислав Волчихин



Вадим Коростелев, Ольга Дубровская



Олеся Супрун, Дмитрий Васильев



Ирина Болотова



Ринат Сунгатов

сультурируют заказчика по вопросам проектирования, производства, монтажа, выступают экспертами, проводят анализ, работают с возражениями. У этого отдела тоже есть свой план продаж и уже на первое полугодие портфель заказов полностью сформирован.

Хотелось бы выделить проекты, особо значимые не только для нашего предприятия, но и для отдельных регионов нашей страны:

- Расширение комплекса по производству готовых лекарственных средств ООО «НПФ «Материя Медика Холдинг», г. Челябинск (менеджер Игорь Таращик);
- Расширение и реконструкция ФГБУ «НИИЦ ДГОИ им. Дмитрия Рогачёва» Минздрава России, г. Москва (менеджеры Елена Высочанская и Вадим Коростелев);
- Реконструкция лаборатории для работы с материалами, зараженными и (или) потенциально зараженными микроорганизмами III-IV групп патогенности МУП «Водоканал», г. Екатеринбург (менеджеры Елена Высочанская и Вадим Коростелев);
- Ремонт гематологического отделения в ГБУЗ «ЧОКБ» в рамках программ Фонда семьи Тиньковых, г. Челябинск (менеджер Александр Гребенюк).

По имеющемуся на сегодня потенциальному портфелю заказов на КЧП мы должны обеспечить беспрецедентную загрузку завода и смежных подразделений. Наиболее востребованными сейчас являются комплексы чистых помещений для оснащения лабораторий в области биобезопасности, фармацевтики и других производств.

**Успешно развивается и экспортное направление.** Комплексы чистых помещений АМС-МЗМО появились в Республике Узбекистан. Для этого много усилий приложил начальник Отдела управления проектами Александр Гребенюк. Он начал сотрудничество с застройщиками Узбекистана и сейчас это направление сбыта развивается. По словам наших заказчиков, продукции лучшего качества они не видели. Не так давно поступили запросы на строительство чистых помещений из Республики Кыргызстан.

В связи с необходимостью отдельной регистрации медицинской техники в Республике Беларусь, у нас несколько уменьшился объём поставок. Но появилось перспективное предложение от торговой компании Беларуси о дистрибуции и регистрации нашего оборудования на территории их страны.

Уже более 15 лет мы работаем на рынке Республики Казахстан. Это направление активно развивает Владимир Ященко, руководитель нашей дочерней компании — «МЗМО-К». Портфель заказов на сегодняшний день у него очень внушительный.

**Отдел сопровождения проектов** занимается непосредственно реализацией заключенных договоров, точнее, организацией соответствующих процессов и их контролем — от запуска в производство до подписания актов сдачи-приемки работ. Много у этого отдела бумажной, рутинной работы. Специалисты этого отдела отличаются усидчивостью, скрупулёзностью и высокой степенью ответственности. Чего стоит сопровождение двух больших генподрядных строек — Новосибирской и Кемеровской МВЛ — менеджер сопровождения Ольга Дубровская — это огромная и ответственная работа.

Задач и направлений работы в службе продаж много, они разноплановые и интересные. Есть свои проблемы, над которыми мы работаем. Есть перспективы развития как у рынка КЧП, так и у персонала. Поэтому многое у нас впереди и будут обязательно новые победы. Хотел бы сказать большое спасибо всем своим сотрудникам за труд, идеи, самоотдачу. ■

Наши увлечения

Своими руками



**Мы продолжаем рассказывать о самых творческих сотрудниках нашего предприятия. Сегодня гость номера — главный бухгалтер АО «Асептические медицинские системы» Наталья Миронова.**

Своё свободное время Наталья Евгеньевна старается проводить активно и творчески. Среди её увлечений — изучение иностранных языков, спорт и создание красивой одежды своими руками. По мнению нашей героини, человек может найти время абсолютно для всего, если он этого действительно хочет.

Шить вещи для себя Наталья начала ещё в школьные годы — на уроках труда. Магазины не особо баловали советских модниц разнообразием тканей и фасонов, но сделать красивую вещь можно было своими руками. «Моя бабушка работала на швейной фабрике. Там всегда продавали остатки ткани со скидкой. Вот из этих

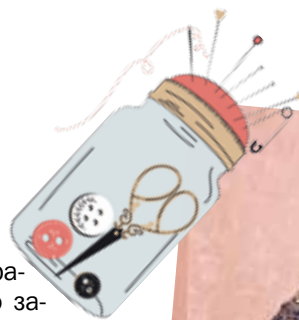
остатков ткани, которые хранились, что называется, про запас, я начинала шить свои первые вещи. Потом бабушка меня научила вышивать. Иголку с ниткой в руках держать научила», — вспоминает Наталья.

В 1987 году Советском Союзе начал издаваться популярный немецкий журнал о шитье «Бурда Моден». Благодаря этому у многочисленных любителей шитья появилась возможность использовать выкройки для создания стильной одежды. «В 90-х в магазинах ткани появились раньше, чем качественная одежда. Проще было шить. Пришёл — купил ткань, сшил», — вспоминает Наталья.

По словам Натальи Евгеньевны, рукоделие позволяет ей отдыхать от работы и дарит хорошее настроение. «Сейчас в магазине всё можно купить, — делится мастерица, — но я люблю уникальные платья ручного пошива. Все мы ценим красоту, поэтому даже на работу приятно прийти, когда видишь вокруг себя людей в красивых нарядах».

Мы благодарим Наталью Евгеньевну за красоту и вдохновение и желаем новых успехов!

Стать героем рубрики «Наши увлечения» можно, прислав рассказ о своем хобби по адресу: [tatyana@laminar.ru](mailto:tatyana@laminar.ru) ■



Дорогие коллеги!

## ПРИГЛАШАЕМ ПРИНЯТЬ УЧАСТИЕ В КОРПОРАТИВНОМ ФОТОКОНКУРСЕ «ЯРКИЕ МОМЕНТЫ»

Участие в конкурсе могут принять все желающие сотрудники ПО» АМС-МЗМО». К участию в конкурсе принимаются фотографии, созданные при помощи телефона или фотоаппарата.

Номинации конкурса:

- Мой завод
- Лучшее селфи на работе
- Трудовые будни
- Долгожданный отпуск

Работы принимаются до 1 ноября 2022 года по адресу: [tatyana@laminar.ru](mailto:tatyana@laminar.ru)  
Итоги конкурса будут подведены в конце года. Победителей и участников ждут призы!

Вдохновения! Удачных кадров!



# Юмор



Плохая примета – убирать теплые вещи раньше мая. Очень плохая...!)

Вчера почувствовал на себе, что такое – активный маркетинг. Подхожу утром к машине, смотрю, дворники украли. И реклама на стекле: «Арендуйте у нас бетонные гаражи».

\*\*\*

– Как вы вообще додумались в ведомости на зарплату пририсовать себе лишний ноль?

– Я художник, я так вижу.

\*\*\*

Мой начальник зовет меня «Компьютер». И я как-то узнал, что это не из-за интеллекта, а потому что, если меня не трогать 15 минут, то я засыпаю.

\*\*\*

– Всегда мечтал о такой работе, чтобы летом работать в северном полушарии, а зимой – в южном.

– Ну, извини, профессии «перегонщик диких уток» ещё не изобрели.

\*\*\*

– Игорь Владимирович, я в понедельник задержусь.

– Хорошо, но только на работе!



Над выпуском работали: Н. Федоров, Т. Дружкова, Р. Гумирова, И. Болотова, С. Котов

Телефон: (3513) 25-52-04