ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ТЕЛЕГРАФ

Газета открытого акционерного общества «Центральный телеграф»

Издается с 1930 года

Телеграфист

Газета выходит два раза в месяц

E-mail: red@cnt.ru; http://www.moscow.cnt.ru/telegrafist/

Вторник, 6 июля 2010 г. №12 (3791)

ИТОГИ

ИЗ КРИЗИСА – В РОСТ

По итогам 2009 года подготовлена отчетность, составленная в соответствии с Международными стандартами финансовой отчетности (МСФО).

Отчетность является консолидированной, включающей в себя результаты деятельности ОАО «Центральный телеграф» и его дочерних компаний – ЗАО «Центел» и ЗАО «Открытые коммуникации».

В соответствии с отчетностью консолидированная выручка от реализации за 2009 год выросла на 5,1% по сравнению с 2008 годом и достигла 3 млрд 723 млн 823 тыс рублей. Расходы снизились на 0,8% и составили 2 млрд 376 млн 639 тыс рублей.

Прибыль от операционной деятельности за 2009 год по МСФО составила 456 млн 299 тыс рублей, что на 48% выше, чем за предыдущий период. Значительный рост прибыли от операционной деятельности связан с реализацией менеджментом политики жесткого контроля над затратами.

В 2009 году наиболее востребованными стали услуги присоединения пропуска трафика (рост составил 23,8% или 91 млн 566 тыс рублей), а также, услуги передачи данных, в частности, широкополосного доступа (рост составил 4,1% или 45 млн 656 тыс рублей).

Показатель EBITDA достиг 892 млн 15 тыс рублей, что на 31,1% выше по сравнению с 2008 годом. Показатель EBITDA margin при этом вырос с 19,2% до 24%.

По стандартам международной финансовой отчетности чистая прибыль «Центрального телеграфа» в 2009 году достигла 69 млн 832 тыс рублей против 6 млн 120 тыс рублей за предшествующий период (рост 1041%), что обусловлено значительным увеличением прибыли от операционной деятельности компании.

«По нашему мнению, консолидированная финансовая отчетность представляет объективно во всех существенных аспектах финансовое положение ОАО «Центральный телеграф» по состоянию на 31 декабря 2009 года, его финансовые результаты и движение денежных средств за год, закончившийся на эту дату, в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности», – говорится в заключении аудиторской компании BDO.

ИСТОРИЧЕСКИЙ МОМЕНТ

У НАШЕЙ КОМПАНИИ – ЕЩЁ ОДИН ТОВАРНЫЙ ЗНАК

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ТЕЛЕГРАФ

14 мая 2010 года Федеральной службой по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам (Роспатент) принято решение о государственной регистрации товарного знака.

Указанное решение вынесено без исключения из охраны словесного элемента «ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ТЕЛЕГРАФ». Таким образом, после включения в Государственный реестр товарных знаков и знаков обслуживания Российской Федерации ОАО «Центральный телеграф» будет принадлежать исключительное право и на товарный знак в целом, и отдельно на его элемент «ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ТЕЛЕГРАФ».

Валерий ФЕДЕЧКИН,
ведущий юрисконсульт ЮС

В НАШИХ ТЦПУ

ОСВАИВАЕМ МИКРОРАЙОНЫ

План по доходам за май наш ТЦПУ выполнил на 100%, за январь-май – на 103%.

Так выглядят первые дома в новом микрорайоне № 15 в Мытищах

В реализации у нас находятся два крупных проекта, на которые при выполнении плана во втором полугодии мы возлагаем огромные надежды. Это мкр. №15, улицы Борисовка и Сукромка в Мытищах и мкр. «Красная горка» в Люберцах.

Дома по адресу: г. Мытищи, ул. Борисовка, д.2, д.4, д.4А, Сукромка д.24, д.24 А, д.26, Юбилейная д.30 (15 мкр.) – это первые заселенные дома в новом, самом масштабном, жилом районе Мытищи – (микрорайон «Ярославский»). Общая площадь застройки района составит 114 гектаров, площадь квартир – более 1 млн. кв. метров. В районе будут построены школы, детские сады, спортивные учреждения, поликлиники, магазины, аптеки, паркинги и т.д. Это современный мини-город, в котором предусмотрено все для комфортной жизни.

В домах, включенных в этот проект, всего 1984 квартиры, все первые этажи предполагается использовать под офисные и торговые помещения. Квартиры продавались застройщиком «Группа Компаний «ПИК». Заселяются эти дома достаточно быстро, поскольку квартиры продавались с выполненными отделочными работами, что позволило будущим жильцам сразу въехать, не вкладывая дополнительные средства в ремонт.

В настоящее время имеется очень большая потребность жителей в услугах связи, особенно – в Интернет-услугах и телевидении. Конечно же, мы сделаем все, чтобы использовать свой шанс.

Григорий НАДОПТА,
директор ТЦПУ-2
Фото **Андрея ТИХОНОВА**

ЕСТЬ РЕЗУЛЬТАТ!

В начале июня «Центральный телеграф» запустил услуги социального телевидения на объекте «Общежитие №7 ВШЭ Дубки», расположенном в Одинцовском районе на 12-м км Можайского шоссе.

Весь жилой комплекс носит название «Гусарская баллада» и является самым современным из всех, что сейчас есть у Высшей школы экономики. Здание состоит из шести подъездов и рассчитано на 1950 мест. Кроме квартир, здесь и медицинский пункт с несколькими палатами, и буфет, и тренажерный зал, который уже начал наполняться спортивным оборудованием. Между общежитием и платформой «Одинцово» курсируют вышкинские автобусы.

В «Гусарской балладе» – наше телевидение

Владимир Мосейчук – один из тех, кто внес весомый вклад в реализацию проекта под названием «Гусарская баллада»

Помещение нашей серверной на объекте тоже вполне достойное: металлическая дверь, окно, фальшпол, кондиционер, шина заземления по периметру всего помещения. Это одна из лучших серверных, которые я видел.

Установили телекоммуникационный шкаф и смонтировали оборудование наши коллеги из СИТО. Далее специалисты СВУ приступили к подключению и настройке оборудования. Вместе со мной эту работу выполнял инженер нашей Службы Георгий Хохлов.

Подключение было осложнено необходимостью изготовления кабелей, соединяющих декодеры и модули головной станции. Проблему удалось решить собственными силами. По мере готовности кабелей добавлялись телеканалы.

Установленное оборудование позволяет из приходящего по оптоволокну IP TV получить высокочастотный сигнал для передачи по кабельной сети здания в соответствии с требуемым частотным планом. Все устройства имеют удаленное управление и подключены к существующим системам мониторинга и оповещения.

Результат наших общих усилий: абоненты имеют возможность смотреть 18 телеканалов без дополнительного оборудования – путем подключения антенного входа телевизора к антенной розетке в комнате.

Владимир МОСЕЙЧУК,
инженер СВУ
Фото **Владимира ЦУКОРА**

СОЦИАЛЬНЫЙ СРЕЗ

Исследование провели специалисты ОМиОР ДУЧР Ася Заровная, Ирина Ковалева и Елена Шумар

Исследование уровня вовлеченности и удовлетворенности персонала ОАО «Центральный телеграф»

В середине мая отделом мотивации и организационного развития ДУЧР был запущен проект «Исследование уровня вовлеченности и удовлетворенности персонала ОАО «Центральный телеграф». Благодарим всех, кто принял активное участие и оказал содействие в реализации проекта. Мы очень признательны профгруппоргам и лично председателю профсоюзного комитета Татьяне Ивановой за организацию процесса анкетирования и обеспечение его анонимности.

Вовлеченность сотрудников предполагает эмоциональную и интеллектуальную приверженность компании и коллективу и определяется степенью привязанности работников к компании, желанием быть ее частью, а также выполнять работу, выходящую за рамки формальных требований должности, прилагая определенные усилия. **Удовлетворенность персонала** определяется уровнем совпадения желаний сотрудников с предоставляемыми компанией условиями (благами).

Напомним, что целью исследования было определение и повышение уровня вовлеченности персонала в деятельность компании посредством выявления ключевых факторов, влияющих на удовлетворенность сотрудников работой в ОАО «Центральный телеграф», для улучшения бизнес-результатов компании.

Исследование проводилось посредством анонимного анкетирования. Результаты анализировались в разрезе выбранных критериев вовлеченности и удовлетворенности персонала по полу, возрасту, уровню занимаемой должности, стажу работы в компании, а также в разрезе функциональных блоков.

Начало. Окончание на 2-й стр.

СОЦИАЛЬНЫЙ СРЕЗ

Исследование уровня вовлеченности и удовлетворенности персонала ОАО «Центральный телеграф»

Окончание. Начало на 1-й стр.

Уровни вовлеченности и удовлетворенности персонала работой в ОАО «Центральный телеграф» определялись на основании средней оценки (балла) выбранных критериев. Оценка осуществлялась по пятибалльной шкале. Особое внимание уделялось критериям, оценки которых получились ниже уровня 3,9. Этот уровень был определен экспертно и означал минимальный приемлемый уровень показателей.

Часть вопросов в анкете была направлена на определение вовлеченности персонала, часть – на удовлетворенность.

В исследовании приняли участие 486 работников, что составило 77% от общего числа всех сотрудников компании. По статистике, эта цифра изначально показывает высокую активность персонала ОАО «Центральный телеграф» в реализации процессов, происходящих в компании.

Исследование проводились в середине мая 2010 года, в период изменений, что с большей долей вероятности сказалось на результатах исследования. Тем не менее, полученные результаты показали позитивную картину.

По результатам исследования общий индекс вовлеченности персонала в деятельность ОАО «Центральный телеграф» составил 4,163, что свидетельствует о высокой вовлеченности и лояльности сотрудников компании. Структура ответов по факторам вовлеченности представлена на **рисунке 1.**

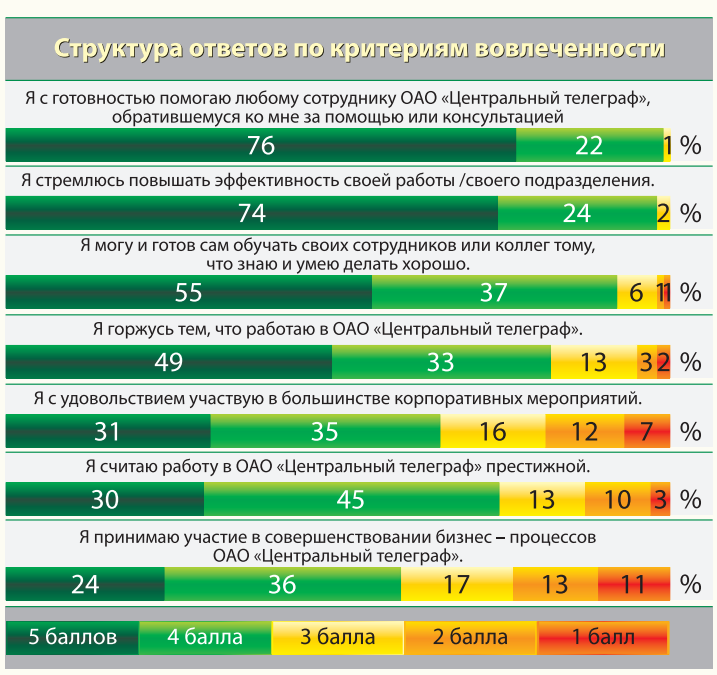


Рисунок 1

98% сотрудников показали высокую готовность помогать всем работникам компании, обратившимся к ним за помощью или консультацией, повышать эффективность своей работы и работы своего подразделения, многие готовы обучать сотрудников и коллег и гордятся тем, что работают в ОАО «Центральный телеграф». Меньше положительных ответов получил фактор «Я принимаю участие в совершенствовании бизнес-процессов». Тем не менее, все полученные оценки выше 4 баллов.

Анализ вовлеченности сотрудников в разрезе категорий персонала показал, что *женщины вовлечены в процесс больше, чем мужчины,* – средние баллы 4,234 и 4,086 соответственно.

В зависимости *от возраста* наиболее вовлеченными в деятельность компании являются сотрудники в возрасте от 35 лет и более, причем сотрудники в возрасте от 45-50 лет имеют самый высокий уровень вовлеченности (средний балл 4,262).

Вовлеченность сотрудников увеличивается *с ростом стажа* в ОАО «Центральный телеграф». В зависимости от уровней должности наиболее вовлеченными в деятельность компании являются сотрудники, находящиеся на 2-5 уровнях должности (балл 4,238 до 4,347), наименее – специалисты и служащие (средний балл 4,120).

Отмечая высокую готовность сотрудников помогать и обучать своих коллег, обратившихся к ним за помощью, целесообразно будет ввести практику наставничества и коучинга, выявить потенциальных внутренних тренеров, что позволит ускорить процесс адаптации новых сотрудников, передачу знаний и умений молодым специалистам, сформировать систему внутреннего обучения. Это улучшит взаимоотношения между работниками, структурными подразделениями, повысит ориентацию персонала на конечный результат и участие в совершенствовании бизнес-процессов ОАО «Центральный телеграф». Также необходимо развивать образ (бренд) «предпочтительного работодателя» в целях повышения уровня престижности работы в ОАО «Центральный телеграф», что повлияет на привлечение и удержание ключевых сотрудников, повысит лояльность как персонала компании, так и клиентов.

Общий индекс удовлетворенности персонала составил – 3,925. Каждый рассмотренный фактор имеет более половины положительных оценок **(рисунок 2).** Больше всего положительных баллов дано критериям «Взаимоотношения с руководителем и коллегами по работе» и «Самореализация в работе, полное использование своих способностей, знаний и опыта».

Значимость критериев работы

Место	Критерий работы
1 место	Условия труда в ОАО «Центральный телеграф»
2 место	Самореализация в работе, полное использование своих способностей, знаний и опыта
3 место	Взаимоотношения с руководителем и коллегами по работе
4 место	Справедливая оценка
5 место	Престижность работы в ОАО «Центральный телеграф»
6 место	Возможность обучения и развития
7 место	Корпоративная культура
8 место	Миссии и задачи, которые ставит перед собой ОАО «Центральный телеграф»

Таблица 1

Помимо самой оценки удовлетворенности была определена значимость каждого критерия для деятельности сотрудников. Выяснилось, что наиболее значимыми являются для персонала «Условия труда» и «Самореализация в работе» **(таблица 1).**

При анализе соотношения показателей значимости и удовлетворенности оказалось, что факторы, занимающие первые места, имеют как положительные, так и отрицательные оценки **(рисунок 3).**

Анализ удовлетворенности сотрудников в разрезе категорий персонала показал, что аналогично вовлеченности, *женщины удовлетворены работой в ОАО «Центральный телеграф» больше, чем мужчины,* – средние баллы 3,982 и 3,865 соответственно.

Оценки критериев удовлетворенности в зависимости *от стажа* работы примерно одинаковы и находятся на уровне 3,9 балла.

Более всего удовлетворены работой сотрудники *со стажем* работы от 11 лет и более (средний балл 3,950). Сотрудники со стажем работы от 1-3 лет имеют самый низкий показатель удовлетворенности, ниже критичного (3,894). Работники *в возрасте* от 35-45 лет и 45-50 лет удовлетворены работой в большей степени (средний балл 4,004 и 4,141 соответственно), чем работники в возрасте до 35 лет (средний балл 3,80).

Самый высокий показатель удовлетворенности у сотрудников 4 должностного уровня (средний балл 4,2). Менее всего удовлетворены работой сотрудники категории «Специалисты и служащие» (3,86).

Также было исследовано соответствие показателей вовлеченности и удовлетворенности персонала. Анализ показал, что работники функциональных блоков с высоким уровнем вовлеченности в деятельность компании удовлетворены работой в ОАО «Центральный телеграф» в большей степени, и наоборот. Исключение составил Административный блок, сотрудники которого, находясь на 2-м месте по вовлеченности, имеют балл удовлетворенности ниже 4 **(рисунок 4).**

Помимо анализа полученных результатов удовлетворенности и вовлеченности персонала, особое внимание было уделено пожеланиям и предложениям работников ОАО «Центральный телеграф», которые они высказывали в процессе исследования. Основная часть высказываний касалась повышения уровня заработной платы работников. Многие говорили о желании профессионально развиваться, участвовать в совершенствовании бизнес- процессов компании. Некоторые высказывания хотелось бы прокомментировать отдельно.

Женщина 50-55 лет, сотрудник технического блока, стаж работы на ЦТ- до 1 года.

Предлагаю проводить профосмотр сотрудников, работающих с компьютерами (как в других компаниях).

Комментарии: *Согласно утвержденному Коллективному договору на 2010 год каждому сотруднику ОАО «Центральный телеграф» предоставляется один оплачиваемый день на прохождение ежегодного добровольного медицинского осмотра (ст.4.8 Коллективного договора).*

Женщина 25-35 лет, специалист блока ИТ, стаж работы на ЦТ- 1-3 года

Большое пожелание – поменять поликлинику на Яузе на другое учреждение:

1. очень далеко,
2. большие очереди,
3. мягко выражаясь, – не всегда корректное отношение

Комментарии: *Договор на оказание обязательного медицинского страхования (№ 14 828/ДМС-С/2.6.6/284 от 31.05.2010) заключен на 1 год. По окончании срока действия договора и при желании большинства работников возможна смена учреждения, оказывающего медицинские услуги.*

Ряд сотрудников *выразили пожелания увеличить заработную плату.*

Комментарии: *Процесс по повышению уровня заработной платы уже запущен, первый этап был проведен в течение первого и второго кварталов: произведено увеличение уровня заработных плат низкооплачиваемых должностей и тех, чей уровень существенно ниже рыночного. Также произошли изменения в окладах сотрудников тех подразделений, которые, сократив свою штатную численность, перераспределили функционал между оставшимися сотрудниками. Многие работники телеграфа уже ощутили изменения, и они будут продолжаться и далее.*

В третьем квартале будет проведена работа по анализу соответствия заработных плат компании рынку труда и разработан план по выравниванию заработных плат. Не стоит забывать и о новой системе премирования, которая сделала более прозрачными и улучшила для большинства сотрудников (уровня специалисты, рабочие, служащие) условия оплаты, а также о введении годового премирования, что также увеличивает доход каждого сотрудника, конечно же, при условии выполнения установленных Советом директоров финансово-экономических показателей.

Женщина, специалист административно-хозяйственного блока, стаж работы на ЦТ – более 20 лет.

Обидно, что инженеры, работая в компании, живут от получки до получки. Инфляция каждый год, а повышение заработной платы на 2000 рублей за 2,5 года.

Комментарии: *С октября 2008 года до конца 2009 года в условиях кризиса компания искала сбалансированные решения. Во многих компаниях шли на сокращение оплаты труда. Центральный телеграф обошелся без крайних мер, были проведены мероприятия по сокращению затрат на персонал, но условия оплаты были сохранены. Сейчас мы предпринимаем все возможные действия и шаги по повышению заработной платы, и здесь необходимо понимать, что в один момент этот вопрос решить без ущерба для компании не представляется возможным. Тем более, что это как минимум должно быть подкреплено соответствующим ростом доходов компании.*

Мужчина 25-35 лет, 2-3 уровень технического блока, стаж работы на ЦТ - 1-3 года.

Хотелось бы иметь возможность получить компенсацию за неотгулянный отпуск.

Комментарии: *Согласно статье 126 ТК РФ: часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. То есть, если у вас есть дни неотгулянного отпуска в количестве, превышающем 28 календарных дней за каждый год, то вы вправе обратиться за компенсацией этих дней.*

Мужчина 35-45 лет, специалист технического блока, стаж работы на ЦТ - 1-3 года.

Спасибо, что интересуетесь нашим мнением.

Комментарии: *И вам большое спасибо!!!*

Несмотря на то, что исследование уровня вовлеченности и удовлетворенности проходило на пике изменения основных бизнес-процессов компании, полученные результаты оптимистичны. Очень многие процессы невозможно было «почувствовать» и оценить эффект от их внедрения, поскольку они только запускались (обучение и развитие персонала, система мотивации, актуализация бизнес-процессов – все это в рамках новой организационно- функциональной структуры). Тем не менее, сотрудники компании показали высокую удовлетворенность взаимоотношениями в коллективе, они гордятся своей работой и результатами своей деятельности. Это говорит о том, что сотрудники неравнодушны к изменениям, происходящим в компании, и им небезразлично будущее ОАО «Центральный телеграф». Положительная оценка по уровню вовлеченности свидетельствует о том, что сотрудники готовы поддержать происходящие изменения, лояльны к компании, преданы ей.

По результатам исследования был разработан план мероприятий по увеличению результатов удовлетворенности и вовлеченности персонала по таким факторам, как:

– *условия труда;*
– *материальная мотивация;*
– *информированность сотрудников;*
– *имидж ОАО «Центральный телеграф»;*
– *система обучения и развития персонала;*
– *система управления в ОАО «Центральный телеграф».*

С планом можно ознакомиться на портале в разделе «Материалы к рапорту» по адресу **http://portal/sites/spr/DocLib4/Forms/AllItems.aspx.**

Еще раз благодарим всех, кто принял участие в исследовании!

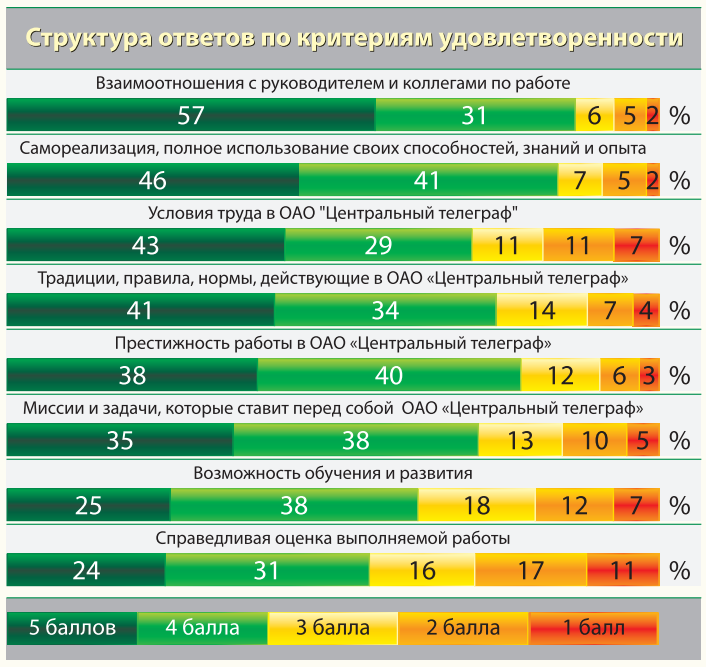


Рисунок 2

Рисунок 3

Рисунок 4

Специалисты отдела мотивации и организационного развития ДУЧР

Фото **Владимира ЦУКОРА**

ЮБИЛЕИ

ИННОЧКУ МИЛУЮ ДУС ПОЗДРАВЛЯЕТ!

Поздравляем с **золотым юбилеем** диспетчера связи ДУС – **Инну Леонидовну Шадрину!**

Недавно были именины
Нашей несравненной Инны.
Поздравленья принимай
И свой имидж не меняй!
Инна – земная, практична во всем,
В мыслях о деле – и ночью, и днем.
Инна настойчива часто бывает,
Трудности в жизни она побеждает.
С Инной надежно, уверенней с ней
В жизни шагать без причуд и затей.
Инночку милую ДУС поздравляет
Счастья земного и благ ей желает!

Уже 28 лет Инна Леонидовна трудится рядом с нами. Она оперативно и качественно обслуживает и устраняет сложные повреждения на магистральном и городском оборудовании телеграфной сети. Наша Инна – общительный, отзывчивый, увлекающийся спортом, вязанием, танцами, литературой, театром человек.

Искренне желаем Инне Леонидовне отличного здоровья, солнечного настроения, новых интересных увлечений и исполнения заветной мечты!

С уважением,
коллектив ДУС

НАЗНАЧЕНИЯ

Тюменцев Игорь Геннадиевич принят на должность **начальника узла связи технического отдела г. Королев ТЦПУ № 2 ДПиО.** Игорь Геннадиевич окончил в 1992 году Киевское высшее военное инженерное училище связи. Служил в рядах Вооруженных сил, затем работал в компаниях ЗАО «Компания ТрансТелеКом», ООО «Радионет», ООО «Научно-технический центр «Микроком», занимал должности ведущего специалиста, руководителя проекта, начальника отдела.

***

Панкин Евгений Анатольевич назначен на должность **начальника узла связи технического отдела г. Лобня ТЦПУ №1 ДПиО**. Евгений Анатольевич работает в нашей компании с июня 2009 года. Был электромонтером 6-го разряда, с октября 2009 года занимал должность инженера технического отдела г. Красногорск ТЦПУ №1 ДПиО.

***

Марков Дмитрий Владимирович принят на должность **начальника отдела эксплуатации сетей ПД ДТЭ**. Дмитрий Владимирович окончил в 1992 г. МТУСИ. Учился в аспирантуре на кафедре автоматизированных систем управления технологическими процессами и проектирования в связи. Кандидат технических наук. Работал в МТУСИ, а затем в компаниях: ЗАО «Международная Компания Связи», ЗАО «Соник Дуо», ОАО «Мобильные телесистемы», ООО «Информационно-технологическая сервисная компания».

***

Коряк Зоя Васильевна принята на должность **начальника отдела мониторинга баз данных и межоператорских расчетов Центра расчетов**. Зоя Васильевна в 1988 году окончила МЭИС, став инженером электросвязи. Занимала руководящие должности в ЗАО «ПК Мостком», ЗАО «Стелт Телеком», ООО «Алмаз-Телеком».

ОТЧЕТ

МНОГО ДОБРЫХ ВАЖНЫХ ДЕЛ СДЕЛАТЬ НАШ ПРОФКОМ УСПЕЛ

Второй квартал 2010 года для нашей профсоюзной организации был знаковым.

Ровно год прошел после избрания обновленного действующего профкома, который успел не только сказать свое веское слово в череде добрых дел и традиций, но и мощно заявить о создании новых. Особенность этих дел – все возрастающая массовость и активность молодых. Это значит, что мы нужны и нас поддерживают.

Главное большое политическое и духовное мероприятие года – **праздник, посвященный 65-й годовщине Великой Победы «Победным набатом звучи, сорок пятый!»,** с поздравлением от всего руководящего состава, роскошным концертом и подарками ветеранам – полностью финансировалось предприятием. А профсоюзный комитет подготовил замечательный фильм, посвященный нашим ветеранам «Ты же выжил, солдат!», и совместно с Горкомом профсоюза организовал выступление молодых связистов – студентов колледжа телекоммуникаций МТУСИ, колледжа № 54, МТУСИ и Центрального телеграфа.

Экскурсионная карта исполнила мечты многих работников: **более 30 человек в апреле посетили с двухдневным визитом северную столицу – блистательный Петербург.** Дотация профкома для членов профсоюза и их детей была по 4000 рублей. Всего оплатили 63000 рублей.

Чуть позже, в мае, была организована **прекрасная экскурсия в** старинный **Калязин.** Для 70 человек профсоюзная льгота составила 47500 рублей.

Первомай-2010 мы провели очень активно: 50 человек, опять целая колонна демонстрантов, прошли под дождем и знаменами Горкома профсоюза работников связи по Тверской к родному телеграфу! Достойно!

Наиболее востребованы и популярны в коллективе **спортивные мероприятия**. Грандиозное событие, зарождение новой традиции: проведение **общетелеграфского чемпионата по боулингу**, **посвященного Дню радио и работников всех отраслей связи**, подарило коллективу руководство. И оно же лично приняло участие в состязании! Всего же боролись 28 команд и 150 участников! Трудно переоценить достоинства этого чемпионата по укреплению корпоративного духа, сплочению и созданию командного стиля. Вклад профсоюза: организация и оплата наград- кубков, медалей, сувениров на сумму 5000 рублей.

Новое: Абонементы в бассейн уже на 3-й квартал за 50%. Приобретено 14 льготных абонементов на сумму 27600 рублей. Продолжают работу **тренажерный зал и секция по настольному теннису.** Затраты профкома по этой статье – 66250 рублей за квартал.

Расходная статья на **профсоюзную материальную помощь** не уменьшилась. В трудной материальной ситуации оказались 16 человек, им оказана помощь на сумму 77000 руб. Два работника получили **профсоюзную дотацию на отдых и лечение** – 12000 рублей.

А теперь традиционно о планах. В очередной раз хочется поблагодарить руководство за дотацию родителям на детский отдых: 50% от стоимости путевки взяло на себя предприятие. Профком же дополнительно выделил дотацию для членов профсоюза в 4000 рублей для всех и 6000 – для многодетных и одиноких родителей. Так что родительский взнос останется на уровне прошлого года. Все дети отдыхом обеспечены.

Планируются в 3-м квартале молодежные и спортивные мероприятия: тимбилдинг «Корсары-2010», спортивный турнир по теннису, бассейны, готовится праздник «Здравствуй, школа!», продолжится детский оздоровительный и санаторно-курортный отдых для взрослых по программе профкома, готовится однодневная экскурсия в интересное Подмосковье... Вся информация концентрируется у профгруппоргов.

Калязинский «вкусный» этюд

И в заключение: *результаты недавнего анкетирования показали недостаточную вовлеченность и удовлетворенность части сотрудников ЦТ профсоюзной работой в компании. Хочу высказать свое мнение по этому поводу. Профсоюз – это организация, созданная работниками для решения своих проблем и удовлетворения своих интересов. Профком и профгруппорги – избранный членами профсоюза актив для решения этих задач. А в колдоговорной компании мы представляем интересы всего коллектива на законных основаниях. Каждый человек, независимо от членства в профсоюзе, открыто может высказывать свои пожелания или критику в наш адрес. Не ждите – вовлекайтесь! Есть у профкома электронная почта, а в каждом подразделении – профгруппорг. Действуйте, это только нам всем на пользу. Мы существуем для коллектива, и у нас есть все, чтобы сделать наш профсоюз еще более деятельным и полезным для всего Центрального телеграфа.*

Татьяна ИВАНОВА,
председатель профкома

В НАШЕМ МУЗЕЕ

ПЕРВЫМИ КОЛЛЕКЦИЮ ЧАСОВ УВИДЕЛИ «ЦЕНТЕЛОВЦЫ»

Непреходящим успехом у наших сотрудников пользуется экскурсия на «телеграфские» часы.

А недавно путешествие по истории часовых систем Центрального телеграфа совершили и представители ЗАО «Центел». Заводилой, в лучшем смысле слова, этого мероприятия, стал руководитель группы операторов отдела сервиса Владимир Гринчук.

Маршрут экскурсии обычный: кросс здания № 1. Здесь знакомство с электрочасовой станцией (ЭЧС), установленной фирмой Сименс и Гальске на телеграфе в 1929 г., и с венгерской часовой системой «Визинформ» (1985 г.). Потом – восхождение на самый верх здания и длинный переход по чердачным мосткам к помещению, где установлены башенные часы, которые вот уже более 80 лет показывают горожанам точное московское время. Посмотреть на циферблат уникальных часов изнутри, увидеть колокол часов вблизи – такая возможность есть только у наших экскурсантов!

Вопросы мне задавали не только по истории часов. Давно ли крыша здания обрела свой зеленый цвет? Как защищали во время войны здание телеграфа, было ли попадание в него немецких фугасных бомб и т.д.? Рассказал, что в годы войны в отряды местной противовоздушной обороны (МПВО) входили и сотрудники телеграфа, в основном девушки. Во время воздушных тревог они несли боевое дежурство на крыше здания. Как крупный узел связи Центральный телеграф для врагов был «целью № 1», но, благодаря самоотверженным усилиям 50 тысяч наших воинов-аэростатчиков, прямого попадания в здание фугасных бомб не было.

Создатели «часовой» коллекции – Владимир Цукор, Наталья Затопляева, Андрей Грузинцев и Борис Макарова

Замечу, что за последнее время много вторичных часов ЭЧС были сняты с эксплуатации и демонтированы. Их ждала участь множества других приборов, вышедших из употребления,– отправка в утиль. Мне удалось собрать два десятка различных типов таких часов, которые ранее были установлены практически во всех помещениях и во дворе здания. Это часы различных иностранных и отечественных производителей, включая и совершенно редкие – двусторонние часы фирмы Сименс и Гальске»; часы Орджоникидзевского приборостроительного завода, других заводов. В собранной коллекции: часы квадратные, круглые и овальные, с деревянным, металлическим и пластмассовым корпусом и т.д.

Теперь все эти часы размещены в кроссе рядом с электрочасовой станцией. Именно сотрудники ЗАО «Центел» смогли первыми ознакомиться с уникальной «часовой» коллекцией. Смонтировать ее мне помогли работники ЗАО «Мегаполис-Сервис», а все работы по монтажу часов были выполнены под «неусыпным оком» хозяйки кросса Натальи Затопляевой. Для сотрудников ЗАО «Центел» экскурсия была продолжена в нашем Музее истории, где в заключение они посмотрели фильм «Новогодний капустник».

Экскурсия заметно расширила познания представителей дочерней компании о Центральном телеграфе

Владимир ЦУКОР,
руководитель музея
Фото автора

НАГРАДЫ

«ДВОЙНОЕ» СЕРЕБРО

Галина Ивановна получает награду за достижения в труде…

Согласитесь, что успехам своих детей и внуков мы радуемся ничуть не меньше, а зачастую даже больше, чем своим собственным.

Вот так и ведущий инженер Службы закупок Галина Ивановна Лапузина, получая серебряную медаль на нынешнем корпоративном празднике, хоть и была в душе окрылена, но радовалась сдержанно. Зато какой счастливой была она, когда серебряную «выпускную» медаль в июне получила ее дочь Аня! И, конечно же, Галине Ивановне хотелось поделиться этой радостью с коллегами. Так что они тоже смогли увидеть и красивую медаль с надписью «За особые успехи в учении», и поздравление прилежной выпускнице средней общеобразовательной школы «Дельта-Прометей» от Мосгордумы.

Кстати, все годы учебы Аня была отличницей. И еще. «Серебряной» выпускнице сейчас всего 16 лет, поскольку в школу она пошла, когда ей еще не было шести лет.

Поздравляем Галину Ивановну с «двойным» серебром в ее семье!

…а ее дочь Аня – за отличную учебу

Фото **Анатолия ХРУПОВА и Галины ЛАПУЗИНОЙ**

ЛЕТО – ЭТО МАЛЕНЬКАЯ ЖИЗНЬ

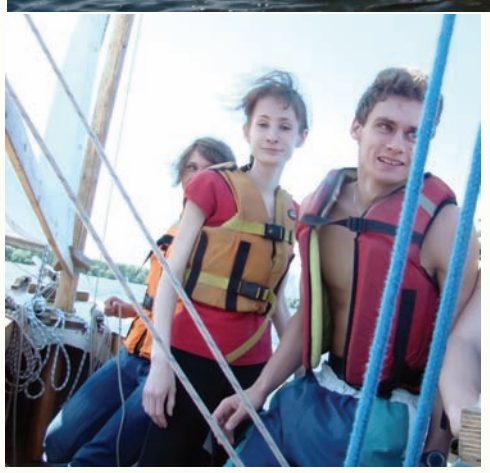
КАК МЫ «МАТРОСИЛИ» НА ЯХТЕ

И кто сказал, что женщина на корабле к неприятностям?

Так вот наша компания бравых девчонок как раз полностью опровергает это утверждение. На парусной регате, которая проходила в Строгино в самом начале лета, нам дали попробовать себя в роли матросов, с чем мы успешно, а главное, весело справились.

...Оказывается, хождение под парусами – целая наука, причем не такая простая, как может показаться на первый взгляд. Необходимо учитывать направление ветра, знать, как правильно завязывать узлы, поворачивать паруса при смене ветра, и многое другое.

Нас учили стравливать и выбирать паруса, объясняли названия составных частей нашей шхуны. Самой сложной была для нас команда: «ГИК», означающая поворот мачты паруса. При этой команде всем матросам нужно пригнуться для поворота мачты и быстро перебраться на противоположную сторону яхты.



Матросы матросами, но на любом корабле нужен хороший капитан или рулевой, от действий которого зависят безопасность и приятность прогулки. Эту роль, конечно же, выполняли профессионалы.

Морское путешествие оставило незабываемые впечатления еще и благодаря хорошей погоде, попутному ветру. В общем, все сложилось в этот памятный день.

Ирина ГУРКОВСКАЯ,
специалист ЦР
Фото **автора и Юлии КУЛЬВИНОВОЙ**

СОВЕТЫ СТОМАТОЛОГА

ЧТО ТАКОЕ КАРИЕС, *и как с ним бороться*

Кариес зуба – очень распространённое заболевание. Различают следующие стадии и формы кариеса:

1. Неосложнённый (простой) кариес: в стадии пятна (кариозное пятно); поверхностный, средний и глубокий.

2. Осложнённый кариес: пульпиты, периодонтиты.

Деминерализация начинается с потери естественного блеска эмали и появления матовых, белых, светло-коричневых и тёмно-коричневых пятен.

Кариес в стадии пятна обычно протекает бессимптомно. *Поверхностный кариес и средний кариес* возникают на месте белого или пигментированного пятна в результате деструктивных изменений эмали зуба. Для поверхностного и среднего кариеса характерно возникновение кратковременной боли от холода и химических раздражителей – сладкого, солёного, кислого. При осмотре зуба обнаруживается дефект (полость). При *глубоком кариесе* имеются значительные изменения дентина, что и обуславливает жалобы на кратковременные боли от механических, химических и температурных раздражителей. При осмотре обнаруживается глубокая кариозная полость.

Без своевременного и надлежащего лечения кариес может перейти в более тяжёлые формы заболевания зуба (пульпит, периодонтит) и привести к его потере. Раннее лечение кариеса пломбированием позволяет сохранить зуб здоровым дольше, поскольку при этом приходится препарировать (разрушать) меньшую его часть. При сильно разрушенных зубах приходится устанавливать коронку. Основными мерами профилактики кариеса являются:

- регулярный уход за полостью рта;
- снижение потребления сахара;
- использование фторосодержащих зубных паст;
- соблюдение правильной технологии чистки зубов;
- употребление ксилита не менее 3 раз в день после еды в виде содержащих ксилит жевательных резинок;
- профилактический осмотр у стоматолога не менее 1 раза в полгода.

Гигиена полости рта играет важную роль в профилактике таких заболеваний, как кариес, гингивит, пародонтит. Своевременное удаление зубного налета не только останавливает кариозный процесс, но и приводит к излечению гингивитов. Необходимо проводить процедуру профессиональной чистки зубов один раз в полгода.

Фтор имеет очень сильно выраженный противокариозный эффект. Самым радикальным и эффективным методом считается фторирование воды (до концентрации 1 мг/л), что приводит к снижению кариеса на 30-50 %. Наряду с введением фтора внутрь применяют также местные аппликации фтора, нанесение фторосодержащих лаков (фторлак).

В последнее время активно ведутся работы над использованием гелий-неоновых лазеров для профилактики кариеса, а также над созданием вакцин против Str. mutans, который является основным виновником кариозного процесса.

Елена КУХТЕНКО,
врач-стоматолог

Кабинет стоматологии находится в здании № 1 ЦТ возле клуба и работает с 9.00 до 19.00. Запись по телефону 580-25-39

В РАБОЧЕМ ИНТЕРЬЕРЕ

АКВАРИУМ *как средство релаксации*

Каждый, кто впервые заходит в помещение СИТО, на мгновение забывает о своих неотложных делах и устремляется к аквариуму: «Ах, какие рыбки!».

Сами сотрудники Службы к восхищению посетителей «подводным уголком» уже давно привыкли. За несколько лет он стал не только неотъемлемой частью интерьера, но и своего рода островком для релаксации. Глядя на разноцветных рыбок, плавные движения растений и веселые пузырьки воздуха, невольно забываешь о проблемах и заряжаешься добрыми эмоциями.

А началось все с увлечения аквариумистикой монтажника Сергея Романова. Он стал инициатором обзаведения небольшим аквариумом. Со временем в СИТО появилась 180-литровая емкость, где вольготно разместились и рыбки, и водные растения. С величайшей предосторожностью и без потерь хозяева перевезли аквариум вместе со всем содержимым с Тверской на новое место жительства – на Котляковку.

Рыбки и здесь быстро акклиматизировались. За ними не только приятно наблюдать. Обитатели аквариума вызывают острое желание «познакомиться поближе», узнать их названия, род и вид. К тому же это вам не какие-нибудь гуппи или вуалехвосты, которыми сейчас уже никого не удивишь. Внешность у рыб экзотическая, и название замысловатое, с первого раза, да и со второго, вряд ли запомнишь: астромантус. А кто там копошится в ракушке? Не поймешь. А вот усатые сомики узнаваемы с первого взгляда.

Уход за аквариумами, которых в Службе теперь уже два, не так прост. Мало ежедневно кормить рыб, нужно регулярно чистить стенки стеклянного «рыбного» дома и менять воду. Само собой, необходимы компрессор и фильтр.

Увлечение рыбками Сергея Романова подхватил и его коллега Александр Ромашкин. Так что рыбное хозяйство теперь всегда под присмотром. Хозяева приезжают покормить рыбок даже в праздничные дни, а во время отпуска поручают уход за ними коллегам. Зимой кормят сухим кормом, а летом живым балуют. Вот и растут астромантусы не по дням, а по часам. Пять лет назад это были два небольших малька, а сейчас – просто павлины в аквариуме. Говорят, они могут и изничтожить мелкого сородича, а в порыве «чувств» и выпрыгнуть из воды. Но это, наверное, о других разновидностях идет речь. В СИТО рыбки скромные, тихие и безобидные. Плавают себе, приветливо помахивая плавниками, демонстрируя симпатию к окружающим и создавая в рабочем помещении хорошую ауру.

Наталия ДЕНИСОВА
Фото **Анатолия ХРУПОВА**

ЛЕТНИЕ РЕЦЕПТЫ

БЛЮДА ИЗ ЯГОД

А это – урожай с дачной грядки Марины Евгеньевны Борисовой (ЦР)

ОСВЕЖАЮЩИЙ НАПИТОК

На 1 порцию:**1 банан, 50 г малины или ежевики, 125 г йогурта, 200 мл молока, 1 ч. л. ванильной эссенции, 3 свежих листика мяты для украшения.**

Поломать банан на кусочки и взбить в блендере с ягодами. Добавить йогурт, молоко и ваниль. Взбивать в блендере в течение 15-20 секунд. Перелить в бокал и украсить ягодами и листиками мяты.

ЖЕЛЕ ИЗ ЯГОД

По 250 г вишен, малины, красной или черной смородины, 400 г сахара, 200 г желирующего сахара.

Ягоды вымыть, у вишен удалить плодоножки и косточки. Засыпать сахаром, перемешать, положить в керамическую посуду, закрыть крышкой и поставить в ненагретую духовку. Готовить при 200 град. около часа. Добавить желирующий сахар, поставить в духовку еще на 10 минут. Хорошо перемешать, разложить в банки.

КЛУБНИЧНЫЙ КОКТЕЙЛЬ

Взбить в блендере **300 г спелой клубники**, **1/2 банана**, **3 шарика мороженого** и **900 мл молока**. Подавать сразу же.

Улыбнитесь!

Фирма «Тяжелая минута». Профессионально вздыхаем и разводим руками.

***

В банке:
– Кредит оформлен на вас?
– Нет, на холодильник.

***

– Скажите, а вы врете своей жене?
– Да, а кому же еще?

***

Бедность не лечится. Доказано бесплатной медициной.

***

В каждом мужчине живет собственник, в каждой женщине – арендатор.

***

Дискомфорт в автомобиле «Ока» связан с тем, что тело туда еще помещается, а вот самооценка нет.

***

– Ваш банк дает кредиты под честное слово?
– Без проблем...
– А если я не верну?
– Вам будет стыдно перед Всевышним, когда предстанете.
– Когда это еще будет...
– Вот если пятого не вернете, шестого и предстанете.

***

– Вы, мужики, такие грубые, вам бы только секс. А нам хочется внимания.
– Хорошо. Внимание! Сейчас будет секс!

***

Девушки с Ленинградского шоссе требуют либо снизить проходной балл в вузы, либо удлинить шоссе.

Адрес редакции: 125375, Москва, ул. Тверская 7. Тел.: 504-4529. Газета сверстана и отпечатана в ООО «Издательско-полиграфическое объединение “У Никитских ворот”», 121069, Москва, ул. Большая Никитская, д. 50/5, стр. 1.
Газета перерегистрирована Управлением Федеральной службы по надзору в сфере связи и массовых коммуникаций по Москве и Московской области 23 апреля 2009 года. Регистрационный номер ПИ № ТУ 50-287.
Тираж 1000 экз. Заказ № 84. Объем 1 п. л. Подписано в печать 02.07.2010
УЧРЕДИТЕЛЬ ГАЗЕТЫ — ОАО «ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ТЕЛЕГРАФ»

Редактор
В. П. КУЗНЕЦОВА