



Трудовая честь Златмаш

Выходит с 14 октября 1942 года

info@zlatmash.ru

Молодежные лидеры профсоюза

Три конкурсных дня пролетели как одна минута. И вот они уже на финишной прямой. Стоят возле экранов своих презентаций, волнуются, краснеют, запинаятся. Но, несомненно, раз от раза доказывают жюри, что они и есть молодежные лидеры профсоюза 2013 года.

Профсоюзный конкурс

Конкурс проходит уже не первый год, но в таком формате впервые. В этом году профсоюзным комитетом нашего завода было принято решение о проведении конкурса в три этапа. В первый конкурсный день перед ребятами выступил председатель профкома завода П. Д. Ртищев. Была задана тема для дискуссии

«Социально-экономическая защита». Тема довольно сложная, и в классе не умолкал шум. Каждому было о чем спросить и о чем поделиться с профсоюзным лидером. После дискуссии ребятам предстояло новое испытание – тренинг. В конце дня участникам были выставлены баллы за активную работу в конкурсном дне.

Второй день открывал зам. председателя профкома И. В. Ющенко. Дискуссия

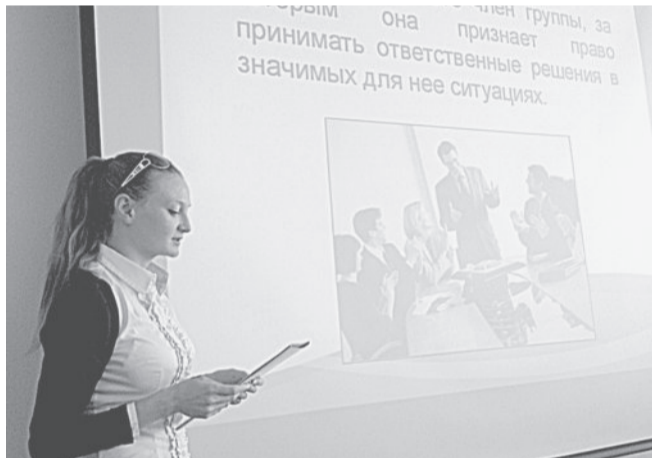


В своих работах ребята высказывали и предложения по улучшению работы профкома, и личные пожелания. В этом году первое место заняла Татьяна Кондрашова (цех № 13, на снимке во время презентации), второе место – Мария Миронова (отдел № 263) и третье – поделили между собой Надежда Зайцева (цех № 1) и Иван Танков (цех № 13). Они набрали больше всех суммарных баллов за три конкурсных дня. Другим не хватило чуть-чуть до победы. В конкурсе участвовали Ольга Бесова (отдел № 305). Ей не хватило до призового места двух баллов, Владимиру Клабукову (отдел № 234) – четырёх. Нельзя не отметить работы Екатерины Матвеевой (отдел № 298), Елены Шалютовой (отдел № 293) и Ильи Дыдыкина (отдел № 244/18). Победители получают денежные призы, участники – накопительные флэш-карты.

Ольга ФЕДЕЛОВА.

НА СНИМКЕ: участники конкурса вместе с профсоюзными лидерами предприятия.

Фото автора.



была конструктивной и лаконичной. За отведенное время каждый из ребят смог выразить свое отношение к не менее сложной теме разговора – «Мотивации профсоюзного членства». В конце встречи по традиции прошел тренинг. Участникам было предложено побывать PR – менеджером своего «напарника» по выдвиже-

нию его на пост председателя профкома на 2025 год. В тренинге победила Мария Миронова (отдел № 263), которая лучше всех смогла продемонстрировать достоинства своего «напарника» и донести их до окружающих. За её кандидата было отдано больше всех голосов.

День третий. 17 часов. Не-

рвы накалены до предела. Кто-то репетирует текст, кто-то в панике старается его дописать... Входит председатель профкома П. Д. Ртищев. Он зачитывает напутственную речь и назначается заключительный этап – защита презентаций. Рассказывая о себе, каждый рисовал свое видение молодого лидера профсоюза.

4 августа – День железнодорожника

Цель – увеличение объёмов перевозок

В преддверии Дня железнодорожника начальник цеха № 17 А. Н. Трухин ответил на вопросы нашего корреспондента.

– Андрей Николаевич, вы уже 4 года возглавляете железнодорожный цех, какие за это время произошли изменения?

– Самое главное, что изменилось – наш цех выделен в самостоятельное подразделение завода. В 2009 г., в результате реструктуризации отдела № 282, выделились два цеха: № 7 и № 17. Также произошло улучшение технических средств. Произведён ремонт всех железнодорожных путей, эксплуатируемых на территории завода. Улучшено состояние локомотивов, ж/д крана. Идёт чёткое соблюдение всех сроков ремонтных работ. Техника (2 тепловоза, кран, дрезина, 2 снегоочистителя и 9 спецвагонов) соответствует всем

требованиям нормативной документации.

– А какие возникают проблемы в работе?

– Главная проблема сейчас – привлечение дополнительных объёмов перевозок. В прошлом году мы заключили контракт на отстой вагонов с ОАО «Федеральная грузовая компания», г. Екатеринбург, что способствует выполнению в течение трёх месяцев плана цехом. Нельзя не отметить и то, что наши старые партнёры, «потерянные» в 2011–12 гг., возвращаются к нам. Для клиентов мы привлекательны тем, что в своём распоряжении имеем собственные подъездные пути, удобные фронтные погрузки-выгрузки. Что касается внештатных си-

туаций – мы их стараемся избегать. Проблемы со сходом – исключены. Все пути отремонтированы, а за состоянием техники следят наши работники. Работа у всех напряжённая. Железная дорога – ответственный объект, где чёткое соблюдение обязанностей и безопасности движения – залог успеха.

– Существует ли кадровый голод в цехе?

– Штат основных рабочих (локомотивные бригады) укомплектован полностью. Работники – высококвалифицированные, стаж некоторых из них свыше двадцати-двадцати пяти лет. Большинство сотрудников пришло из РЖД. Средний возраст железнодорожников 35–40 лет. У нас много молодых помощников машинистов, слесарей по ремонту подвижного состава, есть монтеры путей. По-

следних, правда, не хватает, и сейчас решается вопрос о привлечении специализированных предприятий, либо о заключении договора аутсорсинга (обслуживание путей сторонней организацией).

– Отмечает ли коллектив День железнодорожника?

– День железнодорожника мы празднуем всегда. Принимая во внимание важность цеха и сменность работы, не все, к сожалению, могут присутствовать на торжестве. Поэтому поздравляю свой коллектив с Днём железнодорожника, желаю здоровья, счастья, процветания их семьям и нашему цеху.

Сергей ЕЖОВ.

НА СНИМКЕ: помощник машиниста Т. С. Нургаллин.

Фото Владимира Голынкина.



Наша миссия:

- * Производить лучшие образцы военной и гражданской продукции для обеспечения безопасности страны, способствующие прогрессу во благо человека.

Наши цели:

- * Стать одним из лучших предприятий ракетно-космической промышленности.
- * Быть в числе 10 крупнейших предприятий Челябинской области.

- * Развивая предприятие, развивать социальное партнерство, способствовать развитию города, региона, России.
- * Соответствовать самым высоким требованиям к качеству выпускаемой продукции, к охране труда, здоровья и окружающей среды.

Итоги выполнения коллективного договора

На главных направлениях

11 июля т. г. делегаты заводской конференции (на снимке) подвели итоги выполнения коллективного договора за 1-е полугодие 2013 г. и обсудили ближайшие перспективы. По решению заводской комиссии по контролю над выполнением КД от 25.06.2013 г. все пункты колдоговора по итогам 1-го полугодия 2013 г. выполнены.

Комиссия также отметила, что цехи № 4, 10, 17, 28, 41 не выполнили плановые показатели по производственной деятельности.

Пункты постановления предыдущей конференции трудового коллектива от 13 декабря 2012 года также выполнены, за исключением пункта 7, который гласит: «При обеспечении роста объемов производства не менее чем на 10 %, снижения собственного потребления энергоресурсов на 10 %, обеспечить рост заработной платы работников предприятия на 10 % с 01.07.2013 года». Необходимо разобраться в причинах, которые не позволили выполнить необходимые условия для увеличения заработной платы работников, прежде всего, обеспечить рост объемов производства.

Председатель профкома П. Д. Ртищев заострил внимание делегатов конференции также на вопросах трудовой дисциплины, которые в колдоговоре обозначены в обязательствах трудового коллектива (пункты 3.5.1 и 5.2.1).

Вопросы трудовой дисциплины, сказал он, не сходят с повесток конференций последних трех лет. Удалось значительно снизить количество нарушителей трудовой дисциплины. Но в 2013 году вновь произошел рост почти в два раза. Считаю необходимым, заявил Пётр Дмитриевич, продолжать применять к нарушителям меры воздействия, обозначенные в решениях предыдущих конференций.

Профсоюзный лидер говорил и о потерях рабочего времени.

— Почему мы считаем, что рабочая смена начинается с захода в проходную, а не с начала выполнения производственного задания на своем рабочем месте? Почему мы, приходя в любое другое учреждение, в том числе за покупками в магазин, требуем их открытия, не дожидаясь, когда работники этих учреждений приведут себя в порядок, попьют чай, наденут униформу и т. д.? Ответ очевиден. Безответственное отношение к выполнению своих обязанностей как работников, так и руководителей. Некоторые работники позволяют себе заявлять в ультимативной форме, что их рабочая смена начинается с отмет-

ки пропуска в проходной предприятия.

Пётр Дмитриевич предложил на ближайших общих собраниях трудовых коллективов подразделений ознакомить всех работников с разделом 4 «Рабочее время и время отдыха» Правил внутреннего трудового распорядка ОАО «Златмаш».

Далее — кадровый вопрос. По информации с итоговых совещаний, нагрузка предприятия в ближайшее время увеличится. Гособоронзаказ возрастет более чем в два раза. Председатель профкома задаётся вопросом: а кем мы будем производить эту продукцию? Цифры, которые он привёл, пугают. Только с января по июнь т. г. мы потеряли в численности 32 работника. А то, из чего сложилась эта цифра, пугает еще больше. За шесть месяцев уволились с предприятия 77 основных производственных рабочих. На их место принято 45 учеников. Такая же тенденция была и в 2012 году.

На взгляд П. Д. Ртищева, необходимы кардинальные изменения в подготовке кадров и неординарные решения по возвращению на предприятие высококвалифицированных работников.

Об уровне заработной платы

По состоянию на 01.07.2013 удельный вес тарифной части в заработной плате составляет 61,24 %. Работников с заработной платой ниже уровня прожиточного минимума, который в Челябинской области составляет 7 256 рублей, на предприятии нет. За год, с 1 июня 2012 г. по 1 июля 2013 г., размер средней заработной платы на предприятии вырос на 9,3 % и составил 18 762 рубля. Для сравнения, средняя заработная плата по Челябинской области, к которой мы стремимся, — 22 941 рубль.

Нужно признать, что уровень заработной платы на предприятии невысокий. Рассматривая сложившуюся ситуацию в комплексе, на низкий уровень заработной платы повлияло: падение объемов на плечом производстве в связи с ситуацией на рынке, а также потери рабочего времени как из-за низкой трудовой дисциплины, так и из-за недоработок в организации производства. Учитывая рост цен жилищно-коммунальных



П. Д. Ртищев.

услуг и товаров первой необходимости, а также рост объемов производства в ближайшей перспективе, Пётр Дмитриевич настаивал на принятии решения по реформированию системы оплаты труда на предприятии с обязательным ее увеличением.

О травматизме

В течение первого полугодия на предприятии зарегистрировано 11 несчастных случаев. Это самый благоприятный показатель за всю историю предприятия. По сравнению с аналогичным периодом прошлого года уровень производственного травматизма снижен на 42 % (с 19 до 11 случаев). Тем не менее, успокаиваться не стоит. Нужно продолжать целенаправленную работу по профилактике производственного травматизма и воплощать в жизнь решения, принятые на конференции 13 декабря 2012 г.



С. А. Лемешевский.

условий в производственном процессе, необходима еще возможность творческого самовыражения, реализации своих способностей в конкурсах, состязаниях. Этим требованиям соответствуют мероприятия, проведенные в отчетном периоде социальным комплексом и профсоюзным комитетом.

Отмечая, что коллективный договор за 1-е полугодие 2013 г. выполнен, нужно признать, что все его пункты профинансированы в полном объеме. Смета профбюджета также выполнена на 100 %.

Пётр Дмитриевич отметил, что работу администрации в первом полугодии 2013 года по выполнению колдоговора можно считать хорошей.

Впереди — большая работа

Генеральный директор С. А. Лемешевский анализировал итоги производственной деятельности



С. Ю. Анищенко.

20,8 %, чем в прошлом году. По товарам народного потребления уменьшили отгрузку по сравнению с 2012 годом на 15,2 %. Давайте рассмотрим причины.

Можно говорить о стагнации в экономике, о проблемах на рынке. Но почему плохо продаём, к примеру, плитку — потому что ошиблись в прогнозах. Виножник — отдел № 218. А сколько времени мы осваиваем новые модели плит? Два года! Чья «заслуга»? Отделов № № 227, 234 и цеха № 10.

Оборонная продукция. Я бы не просто сказал «неудовлетворительная», я бы сказал «безобразная» работа цехов № № 28 и 6. У нас упала выработка во всех оборонных цехах. Рабочие стали меньше выработать продукции. Почему? Исполнительская дисциплина на уровне руководителей подразделений и ниже — нулевая.

Проблемы с качеством.



О. В. Акиншин.

для них.

Вывод — низкая заработная плата в первом полугодии 2013 года и ее повышение с 1 июля — вина только наша собственная. Наша, в первую очередь, — руководителей предприятия, руководителей структурных подразделений. Мы не сумели организовать работу так, чтобы был рост производительности труда, и более того в некоторых подразделениях она снизилась.

При росте производительности труда — будет рост заработной платы. Мы все ходим на работу для того, чтобы зарабатывать деньги. И задача ИТР, служащих организовать так производство, чтобы у рабочих мысль была одна: делать продукцию качественно и в срок.

Впервые, за последние десять лет, на предприятии планируется серьёзный рост объёмов оборонной продукции. Уже на будущий год ее увеличение прогнозируется в два раза. Увеличение объёмов продаж алюминиевых радиаторов в два раза. Планируем сохранить объёмы плит на уровне 2012 года (за счёт изготовления новых моделей). Планируем увеличить производство оружия на 20 %. Выйдем на уровень изготовления 20 гидроманипуляторов в месяц. Это даст возможность существенно увеличить объёмы производства. Но без резкого улучшения производительности и организации труда — мы с вами ничего не сделаем.

В заключении. Я считаю, что первое полугодие в целом завод сработал неудовлетворительно, но хуже всех цехи № № 6, 17, 28, отделы № № 219, 227, 234. Я бы хотел отметить подразделения, которые работали на хорошем уровне. Спасибо коллективам цехов № № 64, 1, 14, 19, 13, отделов № № 203, 210, 263, 268. Я благодарю эти подразделения за труд, и хотел, чтобы и в дальнейшем ту высокую планку, которую им удалось достичь, они поддерживали.

Внутренние проблемы

Первой в прениях выступила зам. генерального ди-



Голосуют делегаты конференции.

О закреплении молодежи на предприятии

В связи с увеличением объемов производства в ряде подразделений увеличилось количество вновь принятых молодых рабочих. Для всех них требуется повышенное внимание со стороны наставников, мастеров, руководства подразделений. Для успешного процесса закрепления вновь принятых молодых людей, кроме создания комфортных

предприятия за полугодие:

— Я бы итоги производственной деятельности за первое полугодие 2013 года признал неудовлетворительными. Первые за последние годы не увеличена заработная плата с 1 июля. Почему это произошло. Мы планировали увеличение выручки на 24,6 %, а фактически за шесть месяцев этого года она возросла на 2,5 %. За восемь последних лет отгружены самые минимальные объёмы оборонной продукции. Меньше на

Начинаем разбираться — всё на поверхности: мастера, технологи, исполнители считают, что они все знают, но КД, технология не соблюдают. Квалификация рабочих, руководителей служб упала. Мне кажется, часть работников предприятия решила, что платить зарплату и повышать её ежегодно, — это обязанность администрации, а повышать производительность труда, соблюдать технологические процессы и правила внутреннего распорядка не

Основные направления развития ОАО «Златмаш» для достижения поставленных целей

* По существующим направлениям деятельности предприятия увеличить объёмы реализации продукции в 2,5 раза.

* Повысить производительность труда не менее, чем в 2 раза за счет внедрения современных технологий и методов управления.

* Внедрить управление по направлениям деятельности с организацией бюджетного планирования и управленческого учета фактических затрат.

за первое полугодие 2013 года

приложения сил

ректора по производству С. Ю. Анищенко. Светлану Юрьевну беспокоит снижение производительности труда. Если по производству плит ситуация понятна, снижены объемы производства, а численность основных рабочих сохранена, то по другим подразделениям при полной загрузке производства, снижение производительности труда можно объяснить только внутренними организационными проблемами. Низкая исполнительская дисциплина младшего руководящего звена — старшие мастера и мастера. Неумение или нежелание организовать работу вверенных им рабочих, незнание стандартов предприятия и других руководящих документов. Очень слабая работа ПДБ цехов. Непонятно нежелание работников цехов использовать программные продукты отдела № 288 (это база СПТ, трудоёмкости и т. д.)

БТиЗ цехов совместно с мастерами также не дорабатывают. Наряды вовремя не нормируются. Рабочий вместо того, чтобы выдавать продукцию, может часами находиться в БТиЗ, чтобы ему расценили наряды. А это обязанности распреда и мастера.

Есть у Светланы Юрьевны претензии и к работе конструкторской и технологической служб. Технологи после организации единого технологического отдела отстранились от цехов, т. к. административно не подчиняются начальнику цеха и материально не заинтересованы в производственно-хозяйственных результатах деятельности цеха.

Оперативность отсутствует. Новое оборудование, установленное в цехах № № 6, 10, не используется. А оно должно быть загружено как минимум в две смены. Здесь есть целый ряд причин, но они все внутренние. Необходимо менять психологию и работать, как одна команда.

На 2014 г. прогнозируется увеличение объема производства оборонной продукции. Чтобы безболезненно перейти к выполнению работ по новой теме и сохранить высококвалифицированные кадры, решено создать ПТК по изготовлению оборонной продукции. В 2012 г. приобретено новое оборудование. Запланировано приобретение оборудования для создания объединенного участка гальваники в корпусе № 102. А также приобретение прессового, термического и мехобработывающего оборудования. Для установки вновь приобретаемого оборудования будет проведена реконструкция корпусов № 97, 98 и участка гальваники корпуса № 102. Всё это позволит повысить производительность труда и улучшить условия труда.

Светлана Юрьевна предложила включить в постановление конференции пункты: 1. Руководителям производственных подразделений обеспечить выполнение утвержденных плановых показателей по объему товарной продукции и выработке. 2. Обеспечить обучение и аттестацию второй профессии не менее 5-ти рабочих в квартал. 3. Организовать двухсменный режим работы с выходом во 2-ю смену не менее 40 % основных производствен-

ных рабочих. Ответственные: руководители цехов № № 6, 10, 28, 29, 41, 64, 69.

Система менеджмента качества

Далее слово взял и. о. зам. генерального директора по качеству О. В. Акиншин. Он заявил, что в конце 2012 г. и в 1-м квартале 2013 г. велась активная работа по ресертификации системы менеджмента качества предприятия на соответствие международному стандарту ISO 9001 и военному стандарту ГОСТ РВ 0015-002-2012.

По результатам внешнего аудита нашего предприятия экспертами сертифицирующего органа «Союзсерт» (г. Москва) получены сертификаты соответствия, которые дают право ОАО «Златмаш» в течение трех ближайших лет подтверждать действие системы менеджмента качества при разработке, производстве, гарантийном обслуживании продукции ВВТ и продукции общепромышленного назначения. В конце апреля 2013 года с ознакомительным визитом по вопросам системы менеджмента качества наш завод посетили представители Южно-Уральской торгово-промышленной палаты. Специалисты сертифицированного центра ЮУТПП ознакомились с документированием и внедрением СМК на ОАО «Златмаш». В результате посещения гости были удовлетворены действием СМК на нашем заводе, а также чистотой и порядком в производственных подразделениях (в частности, цеха № 41). В рамках СМК группой внутреннего аудита УТК проводятся аудиторские про-

верки функционирования системы менеджмента качества в подразделениях.

За 1-е полугодие 2013 г. проведены проверки в пяти подразделениях предприятия, выявлено 79 несоответствий требованиям документации СМК. Были разработаны 52 корректирующих и предупреждающих действия. Результаты внутренних и внешних аудитов обсуждаются в подразделениях, разрабатываются мероприятия. Актуальные вопросы выносятся на заводской «День качества».

На прошлогодней конференции служба качества была подвергнута критике за ослабление контроля над качеством продукции, выпускаемой на предприятии, за снижение требований по чистоте и культуре. В этом году активизировали работу корпусные комиссии. В корпусах стало заметно чище, на прилегающих территориях проводятся еженедельные «Санитарные дни». Намечены мероприятия по очистке дорог, освещению и т. д.

... Вспомним, как раньше приводились в порядок рабочие места. Как блестели станки. При этом повышалась исполнительская дисциплина, что вело к снижению брака, меньше было отступлений от требований стандартов предприятия. Так было. К этому необходимо стремиться.

Делегаты конференции внесли изменения в текст колдоговора и приняли соответствующее постановление.

Наш корр.

Фото Владимира Голынкина.

Изменения — в текст коллективного договора

В ходе подготовки к проведению конференции по итогам выполнения коллективного договора за первое полугодие 2013 года в профсоюзный комитет поступило 16 предложений по внесению изменений, дополнений в текст коллективного договора. Все предложения были рассмотрены на заседании комиссии: 4 июля — на комиссии профкома; 9 июля — на совместной комиссии администрации и профкома предприятия, сформированной на паритетной основе.

Приняты следующие решения: 1. Одно предложение реализовано при подписании приказа генерального директора № 644 от 21.06.2013. 2. По одному предложению для его реализации выданы поручения главному энергетнику и помощнику генерального директора по строительству. 3. Предложения по внесению изменений в два пункта коллективного договора, а также по исключению одного пункта из коллективного договора вынесены для утверждения делегатами конференции. 4. Остальные предложения, по различным причинам, решением комиссий отклонены.

Предлагаю делегатам

конференции утвердить следующие изменения в текст коллективного договора на 2013 год:

1. В пункт 5.1.4. внести дополнение следующего содержания: «По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части должно быть предусмотрено при составлении графика отпусков, утверждаемых работодателем, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

не позднее, чем за две недели до наступления календарного года».

2. Изменить редакцию пункта 8.2.6.

Старая редакция: «Осуществлять безналичные перечисления по квартплате на основании личных заявлений работающих».

Предлагается записать в следующей редакции: «Осуществлять удержание квартплаты из заработной платы на основании личных заявлений работников предприятия по форме (Приложение № 18) и сведений, представленных МУП «РКБ», в строгом соответствии с Жилищным кодексом РФ, при условии наличия письменных обязательств администрации ЗГО в части организации взаимных расчетов ОАО «Златмаш» (поставщик энергоресурсов коммунальным организациям) и коммунальных организаций (потребители энергоресурсов, поставляемых ОАО «Златмаш»)».

Письменные обязательства администрации ЗГО на этот счет имеются. Есть официальный документ, датированный 4 июля 2013 года, подписанный главой ЗГО.

3. Исключить из коллективного договора пункт 8.2.7. следующего содержания: «Заключить договор с медицинской страховой компанией на обязательное медицинское страхование работников, и со страховой компанией — договор добровольного страхования жизни».

Пояснение: Согласно Федеральному закону от 29.11.2010 № 326 ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в РФ», вступившему в силу с 1 января 2011 года, застрахованным лицам предоставлено самостоятельное право на выбор страховой медицинской организации из числа организаций, участвующих в системе обязательного медицинского страхования.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

КОНФЕРЕНЦИИ РАБОТНИКОВ
ОАО «ЗЛАТМУШОВСКИЙ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫЙ ЗАВОД»

по итогам выполнения КД за первое полугодие 2013 года
11 июля 2013 г. Избрано делегатов — 283 чел., присутствуют — 231 чел., приглашенных — 19 чел.

Заслушав доклады председателя профкома П. Д. Ртищева и генерального директора С. А. Лемешевского, других выступающих

КОНФЕРЕНЦИЯ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

Признать работу администрации по выполнению КД за первое полугодие 2013 года хорошей.

Коллективный договор за первое полугодие 2013 года считать выполненным в полном объеме.

Внесенные изменения в пункты 5.1.4., 8.2.6. коллективного договора на 2013 год принять.

Пункт 8.2.7. из коллективного договора на 2013 год исключить.

Основной задачей администрации предприятия считать:

— выполнение КД на 2013 год в полном объеме;

— организацию ритмичной работы производства с обеспечением полной загрузки подразделений;

— достижение средней заработной платы по предприятию не менее уровня средней зарплаты по Челябинской области, при условии выполнения плановых показателей.

Основная задача трудового коллектива:

— соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных на предприятии;

— производство продукции надлежащего качества в объемах, установленных планами и графиками производства, при условии своевременного и качественного материально-технического обеспечения.

6. Продолжить на предприятии жесткую политику к нарушителям трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка с приданием каждого случая нарушения огласке на рабочих собраниях коллективов с помещением этой информации на стендах подразделений и в заводской многотиражке. *Отв. — заместители генерального директора по направлениям, начальник отдела № 208, руководители подразделений, цеховые комитеты.*

7. На общих собраниях коллективов подразделений ознакомить всех работников с разделом 4 «Рабочее время и время отдыха» Правил внутреннего трудового распорядка ОАО «Златмаш».

Отв. — руководители подразделений. Срок: август 2013 г.

8. Принять решение по увеличению заработной платы работников по результатам работы предприятия в третьем квартале 2013 года. *Отв. — генеральный директор. Срок: 01.10.2013 г.*

9. Руководителям производственных подразделений обеспечить выполнение утвержденных плановых показателей по объему товарной продукции и выработке.

10. Руководителям производственных подразделений, где меньше 30 % основных производственных рабочих имеют вторую профессию, обеспечить обучение и аттестацию второй профессии не менее 5 рабочих в квартал. *Отв. — руководители производственных подразделений, заместитель генерального директора по персоналу.*

11. Руководителям производственных подразделений организовать двухсменный режим работы с выходом во вторую смену не менее 40 % основных производственных рабочих. *Отв. — руководители цехов № 6, 10, 28, 29, 41, 64, 69, отделов № 234, 256.*

12. Обеспечить безусловное выполнение подразделениями предприятия утвержденных на 2013 год показателей по качеству.

Отв. — руководители подразделений. Срок: декабрь 2013 года.

13. Проведение в подразделениях ежемесячных «санитарных» дней с предоставлением письменного отчета считать обязательными для исполнения. *Отв. — руководители подразделений.*

Срок: до 5 числа месяца, следующего за отчетным.

14. Продолжить практику проведения переподготовки по нормативным требованиям охраны труда должностным лицам из числа ИТР, виновным в возникновении несчастных случаев на производстве. *Отв. — отдел № 268. Срок: постоянно*

Голосовали: единогласно.

Генеральный директор С. А. Лемешевский.

Председатель профкома П. Д. Ртищев.

Объявление

ПСК-299 предлагает с удержанием из заработной платы умывальники фаянсовые по цене 182 руб., ванны стальные (1,7 м по цене 885 руб.), электроплиты 2-конфорочные М-29 по цене 3693 руб.
Обращаться по тел.: 8-53-08; 8-57-11.

Основные направления развития ОАО «Златмаш» для достижения поставленных целей

* Постоянный мониторинг и анализ отраслевых, территориальных и мировых рынков.

* Разработка амбициозных задач по созданию и продвижению конкурентоспособной продукции предприятия, укрепление позиций предприятия на рынках.

* Разработка и реализация перспективного проекта, обеспечивающего развитие предприятия на период 2013—2025 гг.

Цех № 19: вчера, сегодня, завтра

С юбилеем!

29 июля т. г. коллектив цеха № 19 отмечает 70-летие со дня своего образования.

Первые упоминания о сантехническом хозяйстве появились одновременно с основанием завода, в 1939 году. Но лишь 26 апреля 1941 г. создаётся цех № 26, во ведении которого находится сантехническое хозяйство. Проходит два года, и 29 июля 1943 г. приказом директора завода А. А. Томина учреждается цех водоснабжения № 33, что и считается точкой отсчёта для цеха № 19. Согласно приказу в обязанности заводчан входили: насосные станции питьевой и производственной воды, наружный и внутренний водопровод, очистные сооружения, канализация с санузлом завода и др., а также монтажные сантехнические работы. Первым временным местом размещения являлись мастерские около источника № 30, к 1 сентября 1943 г. была построена база около очистных сооружений. Первым начальником созданного цеха стал Е. С. Туголуков.

История...

В 1952 году сдана в эксплуатацию насосно-фильтровальная станция и произошло отделение от цеха № 19 участка НФС с образованием нового цеха № 33. Начальником цеха назначен В. К. Блинов.

Немало сделал для развития сантехнического хозяйства сменивший его Иосиф Иосифович Касперович, руководивший цехом с середины 40-х годов до 1974 года. Под его руководством в 1973 году существовавшие отдельно цеха: 18-й — очистки промстоков (начальник В. П. Глазков), цех № 34 — газогенераторный, цех 33 — производства карбида (начальник А. П. Сартаков), водоснабжения и насосно-фильтровальной станции НФС (начальник В. А. Хлызов) соединились в один цех № 19 с образованием отдельных участков.

С объединением в обязанности цеха вошла эксплуатация всех коммуникаций сантехнического назначения и завода, и жилого района, вентиляционного хозяйства, производство и обеспечение завода сжатым воздухом на трёх компрессорных станциях, низкого (до 8 атмосфер) и высокого (до 400 атмосфер) давления, производство карбида и выработка ацетилена, очистка стоков гальванического производства, обслуживание газового хозяйства, ремонт холодильного оборудования.

Долгое время с 1975-го по 1994 год проработал в должности начальника цеха Алексей Яковлевич Брусов. Под его руководством были построены и сданы в эксплуатацию новая насосная станция 1-го подъёма, новый комплекс очистных

сооружений, турбокомпрессорная станция. После него возглавляли цех В. И. Чекачкин, А. А. Антюхов. С 2002 года цехом руководит Владислав Юрьевич Зубарев.

...и современность

Сейчас цех № 19 состоит из нескольких участков: эксплуатации внешних и внутрикорпусных сантехнических коммуникаций завода. Обслуживание 1 об-

этого года велась работа в МСК-5 по перемещению из холодной зоны в тёплую участков цеха № 64 (гальваники, участка прессов и сварочного оборудования). Всё, что связано с подключением к сетям сжатого воздуха, канализации, отопления, холодной воды, вентиляции.

В начале весны происходит замена фильтрующей загрузки скорых фильтров на НФС и подготовка реактентного хозяйства, дабы в период паводка не произошло ухудшения питьевых свойств воды. В это же время составляется план-график для проведения ремонтных и профилактических работ в течение лета — самой горячей (в прямом и переносном смысле) для цеха поры. В период с мая по август заменяются наменные ранее трубы внешних и внутренних коммуникаций, запорная арматура, ремонтируется насосное оборудование. Требуется произвести ремонт и замену в кратчайшее время и желательно без ущерба для производства (отключение воды или воздуха). Продлённый рабочий день, работа ночью и в выходные дни в это время — обычное

уделяется двум плановым остановкам НФС и станции первого подъёма (здесь происходит забор воды из р. Ай). В этом году полного отключения района не произошло из-за поэтапных работ по ремонту с полным отключением одной насосной станции и переключением на работу другой. Останов отразился лишь на подаче воды на оборудование в заводе. В течение суток работники провели профилактику и заменили запорную арматуру (диаметром от 250 до 500 мм). Ответственность на данном этапе лежит на участках эксплуатации, НФС и эксплуатации внешних сетей.

Осенью продолжаются работы по подготовке корпусов завода к прохождению отопительного периода, в основном это установка новых и замена старых отопительных агрегатов в цехах, где температура на рабочих участках отклонялась от нормы.

Но работа во вторую смену или увеличение её продолжительности не самое экстремальное для работников цеха. Вследствие высокой мобильности аварийных бригад цеха на них возлагались задачи, связанные с жизнедеятельностью всего г. Златоуста. В 2010 г. мобильные группы, состоящие из работников цеха № 19 и отдела № 263, принимали участие в ликвидации пожара в национальном парке «Таганай». В том же году, когда в результате аномальной жары в городе встала проблема нехватки питьевой воды, была выделена бригада для устранения этой проблемы. Экспедиция прошла пешком от Айского моста до водохранилища на г. Семибратка (примерно 40 километров). Попутно разрушались различные преграды, сбрасывались находящиеся в резерве водные ресурсы. В результате вопрос водоснабжения района мазшавода отпал. Также при перемораживании русла р. Ай зимой 2011—2012 гг., когда упал уровень поступления воды в Айское водохранилище, была откомандирована экспедиция, организовавшая переброс воды из резервных водохранилищ и вскрытие русла реки с помощью экскаваторов для исключения вторичного промерзания.

Сейчас ведутся работы (помимо основной, связанной с подготовкой энергетического оборудования и корпусов завода к осенне-зимнему сезону) по переносу инженерных сетей у корпуса МСК-4, где будет выпускаться алюминиевый профиль. Совместно с СПМУ-2 проведён вынос труб воздуха высокого давления (400 атмосфер). Собственными силами производится перенос коммуникаций водо- и тепло-снабжения, канализации, Огромную помощь в работе оказывают работники цеха № 7 и отдела № 210. И мы не подкачаем, замечает начальник цеха.

Особое внимание летом

регулирование на насосной станции 1-го подъёма. Нововведение поддерживает постоянное давление холодной воды в трубопроводах технической воды независимо от расхода в течение суток без участия людей. В результате снижены затраты электроэнергии, связанные с работой насосов.

С 2007 г. ведётся реконструкция НФС. Основное направление деятельности — увеличение её производительности и улучшения качества питьевой воды. С этой целью на ОАО «Златмаш» построено здание реактентного хозяйства, в котором установлены баки, смесители объёмом 100 м³.

Специально для хозяйства приобретены установки подачи и дозирования флокуланта и коагулянта (вещества, вызывающих «слипание» мелких частиц, малый размер которых не позволяет им быть улавливаемыми фильтром). К бакам чистой воды, вмещающим ранее 1500 м³, добавились 2 бака общим объёмом 3800 кубов. Завершилась модернизация 10 скорых фильтров с заменой фильтрующих элементов и обновлением фильтрующей загрузки. До конца года будут запущены в эксплуатацию четыре скорых фильтра, оборудованные узлами управления по последнему слову техники. И работа по модернизации НФС на этом не закончится. Все трубопроводы, подающие холодную воду как в жилой район, так и в завод, обвязаны приборами учёта.

Все расходомеры цеха снабжены SIM-картами с выводом на пульт управления. Постоянная связь между ними показывает уровень расхода воды как на заводе, так и в жилом районе. Увеличение данного показателя свидетельствует об утечке ресурсов, что и видят на НФС.

Большие надежды в развитии В. Ю. Зубарев связывает с модернизацией хлорного хозяйства. Как бы не обсуждали опасность этого газа и не занимались поиском альтернатив, мало кто отказывается от него вследствие его обеззараживающих свойств. Начальник

этап модернизации уже запущен: приобретены новые фильтры и испарители хлора. Предстоит реконструкция старого здания, монтаж грузоподъёмных механизмов, переход на ёмкости большего объёма.

Но даже самое современное оборудование не может обойтись без управления людьми. В цехе сложился сплочённый коллектив профессионалов, который знает своё дело «от» и «до». Среди них — зам. начальника цеха Александр Александрович Попёнов, слесарь-ремонтник компрессорного оборудования Вячеслав Прокопьевич Павлов. На газовом хозяйстве уже много лет трудится слесарь-газовщик Александр Семёнович Дёгтев. «Долгожителями» и профессионалами своего дела являются слесарь-ремонтник холодильного участка Николай Яковлевич Блинков, монтажники сантехоборудования Валерий Евгеньевич Соловьёв, Сергей Анатольевич Тимофеев. Они работают свыше тридцати лет. Сварщиком с большой буквы является Анатолий Григорьевич Афанасенко. Также многие другие работники цеха № 19 знают своё дело, и, не считаясь со временем и понимая важность своей работы, прилагают все усилия, чтобы не допустить даже малейшей остановки производства.

Как отмечает Владислав Юрьевич, по специальностям сантехнического профиля не ведётся подготовка в профтехучилищах. Ветераны 19-го цеха сами обучающие молодую смену. На смену ветеранам пришли инженер-химик Р. М. Истамгулова, мастер К. А. Наковаленко, которые также болеют за свою работу. Надо также сказать, что эта специальность стала не престижной. Но она востребована, так как потребители хотят получать качественные услуги.

...Трудовая жизнь продолжается. Коллектив цеха № 19 с задачами справляется и справится, несмотря на трудности.

Сергей ЕЖОВ.

НА СНИМКЕ: работники цеха ведут работы по прокладке инженерных сетей к МСК-4.

Фото Владимира Голынкина.



екта осуществляет один из старейших и опытейших мастеров по эксплуатации А. Н. Горохов, компрессорный участок, ремонта запорной арматуры под руководством М. Ф. Токмакова, очистных сооружений и вентиляционный возглавляет мастер с 40-летним стажем А. В. Рылов, НФС — начальник А. П. Дашкин, участок внешних сетей — И. С. Лакомов.

Характеризуя работу, Владислав Юрьевич отмечает, что она, прежде всего, сезонна относительно времени года и периодична. В начале года идёт проходное отопительного сезона, устранение неисправностей и проведение работ по реконструкции. Зимой-весной

дело.

Сейчас ведутся работы (помимо основной, связанной с подготовкой энергетического оборудования и корпусов завода к осенне-зимнему сезону) по переносу инженерных сетей у корпуса МСК-4, где будет выпускаться алюминиевый профиль. Совместно с СПМУ-2 проведён вынос труб воздуха высокого давления (400 атмосфер). Собственными силами производится перенос коммуникаций водо- и тепло-снабжения, канализации, Огромную помощь в работе оказывают работники цеха № 7 и отдела № 210. И мы не подкачаем, замечает начальник цеха.

Особое внимание летом

дело.

Мы — развиваемся!

В цехе постоянно модернизируется оборудование. В этом году внедрено частот-

Из почты

Здоровье — всем, медали — сильнейшим!

Закончился еще один учебный год в Физкультурно-оздоровительном центре «Златмаш». В этом году, впервые после многолетнего перерыва, был составлен календарь соревнований, для всех детей, посещающих плавательный бассейн.

Каждые два месяца в бассейне проходили соревнования среди разных возрастных групп на дистанциях от 50 до 800 метров. Традиционный турнир, посвящённый Дню защиты детей, проводимый более 20 лет, пользуется огромной любовью всех юных пловцов области. Эти сорев-

нования включены в календарь Федерации плавания области и всегда собирают огромное количество юных любителей плавания. Все соревнования проходят при большом количестве зрителей. Тренерский коллектив ФОЦ благодарит руководство завода за возможность устраивать праздники для

детей и родителей, а самое главное — за великолепные призы.

Порадовали в этом году и спортсмены, занимающиеся в бассейне. Второй год подряд дети выигрывают областной командный Кубок области и становятся сильнейшей командой нашей области. На чемпионате и первенстве УрФО С. Колесникова и В. Соколова на двоих завоевали десять медалей, а это треть медалей завоеванных всеми спортсменами области.

Впервые за всю историю златоустовского плавания В. Соколова стала серебряным призером первенства России среди юниоров.

Впереди новый учебный год и очень хочется, чтобы здоровых и спортивных детей в городе стало больше. Приводите детей, приходите сами! В физкультурном центре «Златмаш» рады всем.

Максим КОРНЕЕВ,
заведующий ФОЦ.



Газета зарегистрирована в Управлении Роскомнадзора по Челябинской области. Свидетельство: ПИ № ТУ 74-00640. Учредитель: ОАО «Златмаш». Отпечатана в ООО «Златоустовская городская типография»: 456228, г. Златоуст, ул. Таганайская, 198/1.

Адрес редакции: 456208, г. Златоуст, ОАО «Златмаш», Парковый проезд, 1. Редактор - 8-51-92. Редактор радиовещания - 8-58-73. Корреспонденты - 8-58-83.

Газета выходит по пятницам, через каждую неделю. Номер подписан в 16 часов. 25.07.2013 г. По графику — 16 часов.

Редактор Ю. Е. ПЕСТЕРЕВ. Тираж 5000 экз. Заказ 21910. Распространяется бесплатно.