



Трудовая честь Златмаш

Газета выходит с 14 октября 1942 года

info@zlatmash.ru

Колдоговор – крупным планом 17 декабря состоялась заводская конференция



17 декабря на нашем предприятии состоялась заводская конференция по выполнению пунктов коллективного договора за 2013 год и принятию нового на 2014–2016 годы. К началу конференции в зале присутствовало 273 делегата из 291 избранных.

По подготовке к конференции была проделана большая предварительная работа. На предприятии создали двустороннюю комиссию, организованную на паритетной основе от профсоюзной организации и администрации предприятия. На совместных заседаниях комиссии рассматривались многочисленные предложения, поступившие от заводских коллективов и отдельных работников. Заседания проходили в режиме конструктивного диалога. Ни один вопрос не остался без внимания: одни – решались в рабочем порядке, другие – нашли отражение в новой редакции КД.

На конференции с докладами выступили председатель профкома Пётр Ртищев, генеральный директор Сергей Лемешевский, главный инженер Александр Калинин, заместитель генерального директора по производству Светлана Анищенко, заместитель генерального директора по качеству – Олег Акиншин, заместитель генерального директора по персоналу Наталья Пиксайкина, заместитель председателя профкома Игорь Ющенко и председатель комиссии профкома Ольга Ватолина. Выступил также делегат от автотранспортного цеха Владимир Радченко.

В выступлениях прозвучали конкретные предложения по улучшению ситуации на предприятии в плане увеличения объёмов производства, качества выпускаемой продукции, обеспечения кадрами, охраны труда, молодёжной политики. В каждом докладе звучал призыв к командной работе на единый результат.

П. Д. Ртищев, председатель профсоюзного комитета ОАО «Златмаш»:

– Уважаемые делегаты конференции и приглашённые! Сегодня мы с вами должны подвести итоги выполнения коллективного договора за 2013 год и обсудить наши ближайшие



П. Д. Ртищев

перспективы. Призываю вас к конструктивному диалогу и плодотворной работе в течение конференции.

По решению заводской комиссии по контролю за выполнением КД от 29.11.2013, все пункты коллективного договора по отчётным данным за 10 месяцев 2013 года выполнены в полном объёме. Комиссия также отметила, что цехи № 4, 41 не выполнили плановые показатели по производственной деятельности.

Пункты постановлений предыдущих конференций трудового коллектива от 13 декабря 2012 года и от 11 июля 2013 года также выполнены, за исключением одного пункта о повышении заработной платы работников в 2013 году.

Анализируя показатели заработной платы работников за 11 месяцев текущего года в сравне-

нии с аналогичным периодом прошлого года, следует отметить, что даже без официального повышения заработной платы её уровень в среднем по предприятию вырос на 11,4 %.

Однако есть отдельные подразделения и категории работающих, у которых заработная плата в отчётном периоде не выросла, а у кого-то и упала. Чтобы не быть голословным, приведу официальные данные:

– у основных рабочих плотного производства произошло падение заработной платы на 0,8 %;

– у основных рабочих цеха № 30 рост составил только 3 %; в цехе № 1 средняя заработная плата осталась на прежнем уровне, притом что у основных рабочих произошло падение на 8 %;

– в отделе № 218 уровень заработной платы упал на 16 %;

– в отделе № 214 (объект утилизации) при среднем снижении 10 % у основных рабочих заработная плата упала на 20 %.

Всему этому есть объяснения и объективные причины, которые не позволили выполнить необходимые условия для увеличения заработной платы работников. Я призываю руководителей сегодня их обозначить и вскрыть все «подводные камни», которые не позволяют добиваться намеченных результатов. Только убедительно прошу: без желчи, без взаимных упреков, но в тоже время никого не прикрывая. Цель у нас с вами одна, и добиваться её мы должны все вместе, начиная от уборщицы и заканчивая генеральным директором, в едином, здоровом и трудоспособном организме под названием ОАО «Златмаш».

Уважаемые делегаты конференции! Сегодня мой доклад будет коротким. Информационная справка по выполнению коллективного договора с полной информацией по всем разделам своевременно выдана

в подразделения. Все вы с ней ознакомлены.

Констатирую факт: на протяжении последних трех лет, в том числе и в 2013 году, все обязательства по коллективному договору сторона администрации выполнила. Все пункты профинансированы в полном объёме. Поэтому предлагаю делегатам конференции признать работу администрации по выполнению коллективного договора хорошей и целенаправленной. Смета профсоюзного бюджета также полностью выполняется.

Всё это уже в прошлом и свершившийся факт. Я думаю, что будет правильным сегодня поговорить о дне завтрашнем. В условиях неблагоприятной социально-экономической ситуации в масштабах страны, области, города ситуация на нашем предприятии выглядит совершенно по-другому. Мы не раз с вами слышали из уст генерального директора на итоговых совещаниях, что производственных объёмов, подкреплённых договорами и заказами достаточно для того, чтобы предприятие в этих условиях не только выживало, но и стабильно и уверенно развивалось. Нужно сделать всё от нас зависящее для воплощения намеченных планов в жизнь.

Считаю нетактичным давать советы в плане организации производства, поэтому предлагаю заместителям генерального директора по направлениям сегодня выступить с этой трибуны и по результатам выступления сформировать решение конференции, которое даст движение вперёд к намеченным целям.

Но один пункт я всё-таки настоятельно прошу включить в решение конференции и принять его: «При условии выполнения объёмов производства и продаж, предусмотренных в бюджете предприятия, обеспечить в 2014 году повышение заработной платы не менее чем на 15 %».

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.



С. А. Лемешевский

С. А. Лемешевский, генеральный директор ОАО «Златмаш»:

— **Итоги за год таковы.** Наши продажи практически остались на прежнем уровне. При этом оборонной продукции мы реализовали больше на 2 %, товары народного потребления — минус 16 % по сравнению с прошлым годом, гражданская продукция — плюс 30 %. Итого — мы около нуля.

Я считаю, что тот результат, который мы показали по оборонной продукции, — это вина чисто производства. Было всё необходимое для выполнения наших планов. Если смотреть цифры по сравнению с бюджетом, то мы не выполнили план по оборонке на 12 %, по товарам народного потребления. Здесь две причины — недоработка отдела № 218 и ситуация в экономике.

Причины, я считаю, в том, что мы неправильно расставили ориентиры на 2013 год. Если вы помните, мы на 2013 год планировали существенное увеличение гражданской продукции и товаров народного потребления. Ситуацию, в которой оказалась экономика, мы увидели в апреле. С апреля мы с вами не смогли перестроиться. Здесь вопрос другой — не смогли или не хотели? В итоге у нас с вами получилось, что цеха № 1, 30, 69, отделы № 244 и 214 оказались незагруженными.

Если посмотреть выработку, то к вам назову уменьшение выработки на одного основного рабочего: цех 1 — минус 16 %, цех 30 — минус 8 %, ПТК «Элби» — минус 14,5 %, 214 отдел — минус 59 %. О каком увеличении заработной платы в этих подразделениях можно говорить? При этом у нас оказались перегружены цеха № 41, 10, отдел 222.

Мы не умеем или не хотим работать в рыночной экономике? Мы с вами не предприняли никаких мер для того, чтобы переориентироваться и в одних подразделениях численность уменьшить, а в других увеличить. Для меня до сих пор остается загадкой, а почему мы сейчас этого не делаем? И самое интересное, что в отличие от метзавода, других предприятий нам с вами сокращать людей не надо. Надо переобучить и направить людей в другое подразделение. Для сведения: в цехах, которые я перечислил, где нехватка работ, примерная излишняя численность составляет 95 человек.

У нас по состоянию на



С. Ю. Анищенко

10 декабря вакансий на набор рабочих — 106 человек, то есть нам людей не надо выгонять с завода, нам надо организовать их обучение второй специальности и направить туда, где они бы могли зарабатывать и приносить предприятию доход. Что сейчас получается? Мы кадровую службу заставляем делать набор людей, а наши люди лишние. Мы сейчас наберём людей, а потом наших будем сокращать и отправлять за ворота? И вы считаете это разумная политика?

Что мы с вами ещё делаем такого интересного? Я специально посмотрел — у нас с вами потери рабочего времени по сравнению с прошлым годом возросли. С разрешения администрации ежедневно отсутствуют на рабочих местах 73 человека. Это не считая тех, кто болеет, у кого гос. обязанности. Если посчитать всех вместе — это будет 386 человек. А знаете, где больше всего болеют и где больше всего отпускают людей? Там, где работы не хватает. Логично, только почему там больше болеют? Но это уже можно назвать маленькими хитростями, а если по-честному, то это подлог и обман завода. У меня другого объяснения нет.

Отдельно надо говорить об организации 2-й смены. Я год назад объяснял, почему нужна 2-я смена. Все соглашались. До сих пор мы не решили с рядом подразделений, чтобы в 1-ю смену мы потребляли электроэнергии не больше 50 %, или по-другому решали вопрос: чтобы в 1-ю смену работало не более 60 %. Вопрос не решили до сих пор. Почему?

Я бы отдельно хотел остановиться на вопросе отношения к труду. Я не понимаю, почему нам с вами всё равно, когда мы выпускаем брак? Почему мы оперативно не устраняем брак? Почему мы видим, что делается не так, а молчим? Почему мы жалуемся, что температурный режим не соблюдается, а ворота не закрываем? Не понимаю. Вы только представьте, что каждые открытые ворота или каждая открытая форточка — это выдувание наших с вами денег. Нам же их никто не дарит, мы их с вами зарабатываем, так зачем их на ветер пускать.

Наверное, все эти вопросы в первую очередь относятся к моим заместителям и руководителям подразделений. Но я бы хотел ещё раз сказать, что не понимаю руководителей подразделений, которые цепляются и держат излишнюю численность (это ПТК «Элби», цех

30, цех 1). Не понимаю руководителей подразделений, которые не уделяют должного внимания качеству выпускаемой продукции и культуре производства (это цеха № 10 и 64), не выполняют приказов по организации второй смены (цех 10 и отдел 222).

Экономика промышленных предприятий держится именно на производственных подразделениях: как сработают производственные подразделения, так мы с вами и заработаем. Но что получается. Я специально проанализировал очные рапорты, которые я сейчас прохожу сам. Типовой очный рапорт: три-четыре вопроса к строителям, четыре-пять вопросов к материально-техническому снабжению и всё. Других вопросов нет. Но самое главное, что мы план не выполнили не из-за отсутствия материалов, не из-за отсутствия оборудования, а из-за того, что мы не умеем организовать процесс производства. Вот это интересно. Надо работать на производстве, я готов помогать, но задавайте вопросы, проблемы надо решать.

Я посмотрел ситуацию по работе подразделений за 11 месяцев. Несмотря на то, что у нас выручка от продажи не увеличилась, фонд оплаты труда увеличился на 12 %. При этом мы больше продавать не стали. То есть мы сумели поднять заработную плату за счёт внутренних ресурсов. Это в первую очередь неплохая экономия по энергетике, это неплохая экономия по материально-техническому снабжению. Я бы хотел отметить положительную работу энергетической службы, отдела 210. Я бы особо хотел отметить работу цеха 29. Мы давно не говорили хорошие слова о его работе, долгие годы предъявляли одни претензии. Но последний год производство действительно не задаёт вопросов по заготовкам.

Я вижу улучшение работы в 41 цехе. Очень тяжелая ситуация в 222 отделе. Сдвиги есть, но происходят они медленно и тяжело. Мы должны были раньше увидеть эту ситуацию, мы сильно её запустили.

Задачи на 2014 год — выполнить бюджет. Мы его подписали два дня назад. Я называю цифры. У нас с вами на будущий год рост оборонного заказа в 1,7 раза — на 70 %. Увеличение гражданской продукции в первую очередь за счёт оружия в 1,5 раза. Товары народного потребления — на уровне этого года.

У нас с вами большие планы, но я бы хотел, чтобы мы изменили подход. Люди хо-



А. М. Калинин

дят на завод зарабатывать, а если мы их держим там, где нет работы, мы понижаем зарплату им и всему коллективу подразделения. А в других подразделениях людей не хватает. В этом направлении необходимо в первую очередь производственной и кадровой службе наладить систему взаимоотношений и систему работы.

И второе. Мы, наверное, как-то на самотёк пустили выполнение плана в подразделениях. Ну не выполнили план, пожурили и всё. Я предлагаю в решение конференции записать: при невыполнении плана производства в подразделении по объёму или выработке проводить совещание у генерального директора с утверждением мероприятий. Ответственные — зам. генерального директора по производству и главный экономист.

С. Ю. Анищенко, заместитель генерального директора по производству:

— Цехами № 4 и № 41 не выполнены плановые показатели производственной деятельности. Цех № 4 не выполнил план в связи с неуконкомплектностью цеха ОНР — 87 %. Необходимо укомплектовать цех кузнецами, плавильщиками, модельщиками по выплавляемым моделям. Цех № 41 на сегодняшний день выполняет все поставленные задачи. Невыполнение сложилось из-за того, что несвоевременно поступали комплектующие от подразделений смежников, дефектные ПКИ от отдела снабжения, много вопросов было к техническим службам. На 2014 год загрузка цехов полная.

В связи с падением объёмов производства по плите на 10 % за 11 месяцев 2013 г., в цехе № 30 и ПТК «ЭлБи» есть излишняя численность основных рабочих. На 1 ноября 2012 года численность «ЭлБи» составляла 546 основных рабочих плюс 58 учеников, на 1 ноября 2013 года — 558 основных рабочих. На 1 декабря 2013 года — 535 основных рабочих, при плановой 489 ОР. На утверждённые объёмы 2014 года плановая численность составит 529 человек.

По цехам № 1 и № 30 также излишняя численность основных рабочих. Предлагаю выпустить организующие документы, позволяющие произвести перераспределение излишней численности на существующие вакансии.

Сложная ситуация сложилась по выполнению плана

по оборонной продукции. В чём причина? Начнём с подготовки производства. Не в полном объёме проведена подготовка производства технологической службой, не предусмотрена стойкость режущего инструмента. Сварочный стапель для круговых швов до сих пор не запущен в работу. При планировании численности основных рабочих не учтены циклы изготовления изделий, соответственно вовремя цех не подал заявку в отдел кадров. Отделу кадров тоже требуется время на подбор квалификационного персонала. Любая срыв срока по отделу снабжения тоже не добавляет времени на изготовление продукции.

И получается, что все огрехи и недочёты технологической, кадровой служб, служб эксплуатации и снабжения приводят к тому, что производству приходится прикладывать «героические» усилия для выполнения поставленных задач. Я не говорю, что в производственной службе всё идеально. Есть организационные ошибки, неумение предвидеть ситуацию, но всё можно исправить, работая на опережение и по системе.

Необходимо применять процессный подход, где действует правило: каждый «поставщик» на вход процесса поставяет свой продукт в срок и качественно. Отдел кадров, службы конструкторские, технологические, снабжения, эксплуатации являются именно «поставщиками» для производства.

11.07.2013 вышло постановление конференции об организации двухсменного режима работы с выходом во вторую смену не менее 40 % основных производственных рабочих. Однако не все подразделения выполняют это постановление. Так в цехах № 10, 29, 41 отд. № 222 работающих во вторую смену менее 30 %. Цеха № 1, 4, 30, отд. № 244 выполнили постановление в полном объёме.

Я требую от начальников цехов организовать работу в двухсменном режиме с привлечением, если это необходимо, технических служб в режиме работы цехов. Для решения вопросов по темам «Хищник» и «Синева» в отд. № 222 однозначно должна быть организована работа отд. № 234 во вторую смену.

Предлагаю включить в постановление конференции мои предложения.

А. М. Калинин, главный инженер:

— Уважаемые коллеги! По проблемам темы «Хищник»

я бы хотел остановиться на трёх моментах:

Первое. Упущения из-за того, что практически основные рабочие отсутствовали — это 95 % из всего перечня вопросов. Это токаря на станки с ЧПУ и расточники в цех 6 и цех 41. И только 5 % — это возможные недоработки отд. 234, не вовремя поставлен инструмент отделом 210, и здесь могут быть какие-то недочёты и у конструкторов.

На сегодня задействовано 5 работников «Миам» по договорам подряда, задействованы токарь цеха 20, токарь и расточник цеха 41 и трое станочников — расточников цеха 10. Это позволит выполнить 50 % объёмов 2014 года. Чтобы выполнить ещё 50 %, необходимо набрать людей, хотя в целом по заводу людей хватает. Но где-то густо, а где-то пусто.

Очень хороший пример пошёл, когда зарплата наших станочников дошла до 80–90 тысяч. И я считаю, что в отделе кадров должна быть очередь на токарей. Поэтому надо выбирать профессионалов. Но любого профессионала, который придёт на наш станок, надо готовить.

Поэтому отделу кадров необходимо откорректировать положение по станочникам в части того, чтобы сопровождать (если это ученик, то ученика, если это профессионал, то профессионала), поскольку людей надо переобучить, по крайней мере, в течение 6 месяцев. Для того, чтобы и производство разрабатывало планы, как теоретической подготовки, так и практической. Хотелось бы, чтобы эти планы были совместными, т. е. разрабатывает подразделение, а согласовывает отдел кадров. И отдел кадров совместно с производством постоянно контролирует, хотя бы еженедельно.

Второе. Мы приобретаем новое оборудование. Это оборудование иногда по 2 года стоит (например, в 6 цехе). В январе и феврале мы получим ещё такие токарные станки. Отдел 234 при выборе этого оборудования составляет примерный перечень деталей, которые будут обрабатываться на этом оборудовании. Но затем проходит время, этот перечень может корректироваться (приходят новые задачи). И мне хотелось бы, чтобы в этот перечень ввести колонку, чтобы там конкретно стоял человек (т. е. Иванов, Петров...), кто будет работать на этих станках. Желательно, чтобы эти станки работали не в две смены, а в три.

И третье. Это авторский

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 счёт внедрения современных технологий и методов управления.

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

Краткая информационная справка по выполнению коллективного договора ОАО «Златмаш» за 10 месяцев 2013 года.

Согласно решению заводской комиссии по контролю за выполнением КД от 29.11.2013, за 10 месяцев 2013 года все пункты коллективного договора считаются выполненными. При этом комиссия отмечает невыполнение плановых показателей по производственной деятельности цехами № 4 (97 %) и № 41 (77 %).

Основные показатели и информация по разделам.

План по товарной продукции за 10 месяцев 2013 года в целом по предприятию выполнен на 101 %. По сравнению с аналогичным периодом 2012 года – рост на 6,6 %. Производительность труда – 104 %. Численность основных производственных рабочих в октябре 2013 года – 104 % к плановым показателям. **Не выполнили план:** цехи № 4, 41.

Оплата труда на предприятии проводилась в соответствии с утвержденными тарифными ставками, должностными окладами, «Положениями об оплате и премировании», согласованными с профсоюзным комитетом. Для оплаты труда применялась сдельно-премиальная и повременно-премиальная система. Удельный вес тарифной части в з/плате составил 60,79 %. Уровень прожиточного минимума на душу трудоспособного населения по Челябинской области составил: в III квартале 2012 года – 6608 руб., на III квартал 2013 года – 7796 руб. **Работников с заработной платой ниже уровня прожиточного минимума на предприятии нет.**

В соответствии с постановлением конференции с 01.05.2008, на основании утвержденного положения производится оплата межразрядной разницы. За 10 месяцев 2013 года сумма выплат составила 699 500 рублей. Вопросы выплаты заработной платы, повышения тарифных ставок и окладов, доплат отдельным категориям работников с учётом действующих положений на предприятии постоянно в

рабочем порядке выносятся профсоюзным комитетом к администрации ОАО «Златмаш». Информация доводится до подразделений на совещаниях председателей цеховых комитетов, на ежемесячно проводимых рабочих собраниях, через заводские газеты и радио.

Режим труда и отдыха для трудового коллектива обеспечивается на предприятии в соответствии с производственным календарём, правилами внутреннего трудового распорядка.

Проведённый анализ трудовой дисциплины за 10 месяцев 2013 года показал, что по сравнению

Количество случаев задержания в нетрезвом состоянии, в том числе отстранение от работы			Количество случаев прогула			Кол-во случаев совершения хищения, в том числе уголовные дела			Количество случаев нарушений пропускного режима		
2012	2013	+ ув. – ум.	2012	2013	+ ув. – ум.	2012	2013	+ ув. – ум.	2012	2013	+ ув. – ум.
66	57	- 9	90	119	+ 29	1	-	- 1	49	23	- 26

с аналогичным периодом 2012 года произошли следующие изменения количества нарушений:

В целом в 2013 году количество случаев задержания в нетрезвом состоянии и нарушений пропускного режима уменьшилось, но существенно увеличилось количество случаев прогула. Уменьшилось число нарушений трудовой дисциплины среди молодежи (до 30 лет): в 2012 году – 101 человек, в 2013 году – 78 человек.

В соответствии со стандартом предприятия осуществляется административный и общественный контроль состояния безопасности труда на всех уровнях управления производством. Вновь принимаемые работники информируются об условиях труда на их рабочем месте, о применяемых средствах индивидуальной защиты, льготах и компенсациях, режиме труда и отдыха при заключении трудового договора под роспись. В системе, отлаженной на предприятии, проводится совместная работа представителей рабо-

дателя и профсоюзного комитета предприятия по охране труда.

Создаются необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзного комитета. Соглашением по охране труда за 10 месяцев 2013 года планировалось выполнить 15 мероприятий. Выполнено 14 мероприятий на общую сумму 474 тысячи 248 рублей, при этом улучшены условия труда для 499 работников, в том числе для 277 женщин. Одно мероприятие – «Изготовление асфальтированной пешеходной дорожки от проходной II объекта» – было снято.

Среди выполненных мероприятий: восстановлен фонтанчик с питьевой водой в цехе № 20; в цехе № 30 приобретён и установлен «Титан»; в цехе № 69 установлен водонагреватель для обеспечения горячей водой эл. монтажников для мытья рук в период её отсутствия; в корпусе 63–1 подстанции «Горная» отдела № 214 оборудованы накопительными водонагревателями умывальники; на прессах участка № 244/18 заменены шумогасящие пластины; в отделе № 288 (узел связи) оборудована комната приёма пищи.

Профилактическая работа по охране труда проводится в соответствии с СТП 208-674-2010 «Управление промышленной безопасностью и охраной труда на предприятии». В течение 10 месяцев текущего года проведены комплексные обследования охраны труда в 8 подразделениях (в цехах № 1, 4, 6, 7, 10, 13, 17, 19, 20, 28, 29, 30, 41, 58, 64, 69, ПСК-299). В цехах № 29, 64 работа в области охраны труда признана неудовлетворительной. По результатам

повторных проверок этих подразделений заводская комиссия выставила оценку «удовлетворительно».

В 11 подразделениях проведены целевые проверки состояния охраны труда (в цехах № 4, 6, 14, 19, 29, 30, отделах № 244/18, 288, 291, 298, 505). По результатам проведения комплексных проверок во всех подразделениях разработаны мероприятия, выполнение которых контролируется отделом охраны труда.

За 10 месяцев 2013 года уровень травматизма (по сравнению с аналогичным периодом 2012 года) снизился на 35 % и составил

13 несчастных случаев (в 2012 г. – 20 н/сл.). Тяжёлых и смертельных несчастных случаев не зарегистрировано. Наибольшее количество несчастных случаев произошло в отделе № 244 – 4 н/сл. и цехе № 4 – 3 н/сл.

Анализ причин производственного травматизма проводится ежемесячно. Результаты анализа доводятся до руководителей подразделений на очных отчетах, а до председателей цеховых комитетов – на совещаниях в профсоюзном комитете. В соответствии с решением конференции ежеквартально оформляются информационные бюллетени, которые направляются во все подразделения. За нарушение требований правил, норм, инструкций по охране труда, приведших к несчастным случаям на производстве за 10 месяцев 2013 года, 7 человек из числа ИТР привлечены к дисциплинарной ответственности.

В период с апреля по июнь текущего года проведён периодический медицинский осмотр работников, занятых на работах

с вредными условиями труда. За отчётный период работникам, вновь принятым на предприятие, были возвращены денежные средства за прохождение медицинского осмотра в сумме 402 059 рублей.

Работники, занятые на работах в горячих цехах и участках, обеспечиваются кипяченой водой (установлены кулеры). За 10 месяцев было приобретено 3424 бутыли питьевой воды на общую сумму 338 900 рублей.

На предупредительные меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний получено от ФСС

целью улучшения условий труда, большую помощь отделу охраны труда предприятия оказывают уполномоченные профкома по охране труда, избранные на общих собраниях коллективов, обученные по специальной программе, утвержденной Министерством труда и социального развития РФ. В 2013 году обучено 37 уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда, за счет средств предприятия.

Для активизации их общественной работы, с целью морального и материального стимулирования, профсоюзный комитет проводит соревнование на звание «Лучший уполномоченный профкома по охране труда» с подведением итогов два раза в год. Для этой цели в смете профсоюзного бюджета имеется отдельная статья расходов.

Обеспеченность спецодеждой, спец. обувью, другими средствами индивидуальной защиты и моющими средствами за отчётный период составила 100 %. За 10 месяцев 2013 года приобретено средств индивидуальной защиты на сумму 6 883,3 тысяч рублей. Моющие средства приобретены на 579,5 тысяч рублей. Общая сумма затрат на средства индивидуальной защиты за 10 месяцев 2013 года составила 7 млн. 462 тысячи 800 рублей. С 1 мая текущего года для обеспечения стирки спецодежды производится выдача СИЗ по два комплекта с увеличением срока носки в два раза.

Регулярно пользуются услугами заводской прачечной для стирки спецодежды цеха № 4, 7, 10, 13, 14, 17, 19, 20, 28, 29, 30, 41, 64, 69, 99, отделы № 214, 234, 244, 288, 291, 293, 298, 505.

Работники, занятые на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечиваются полной льготой и компенсацией: дополнительный отпуск до 12 календарных дней; сокращенный рабочий день, продолжительностью 7 часов; бесплатное лечебно-профилактическое пита-

на 2013 год 1 089 600 рублей.

Санитарное состояние территории предприятия осуществляется комиссией еженедельно по пятницам, в соответствии с графиком контроля производства.

Ремонт кровельных покрытий зданий и сооружений завода производится согласно утвержденным мероприятиям плана технического перевооружения и годового плана капитальных ремонтов, а также технических решений.

Годовым планом в третьем квартале предусмотрен ремонт санитарно-бытовых помещений в цехах № 4, 7, 10, 13, 69 на сумму 1 млн. 920 тыс. рублей.

В настоящее время продолжается реконструкция в цехе № 10 (мужское отделение на стадии завершения, начаты работы по реконструкции женского гардероба). В цехе № 7 ремонт санузлов в стадии завершения. В цехе № 4/26 косметический ремонт женского гардероба выполнен.

Для поддержания рабочих мест работников в надлежащем состоянии и с



Основные направления развития ОАО «Златмаш» для достижения поставленных целей

* По существующим направлениям деятельности предприятия увеличить объемы 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.

ние; бесплатное получение молока и сока или денежная компенсация, эквивалентная стоимости молока и сока; оплата труда в повышенном размере. Общая сумма затрат составила 5 млн. 586 тысяч 435 рублей.

Во всех подразделениях предприятия имеются специальные медицинские аптечки для оказания первой помощи. Ежемесячно на сумму 6 тысяч рублей МСЧ-92 приобретаются медикаменты для пополнения аптечек.

За 10 месяцев 2013 года всеми видами обучения было охвачено 998 работников предприятия. Из них: прошли переподготовку — 257 человек; обучено вторым профессиям — 80 человек; повысили квалификацию — 661 человек (в том числе прошедших обучение на курсах целевого назначения).

Обучено молодежи до 30 лет — 325 человек.

По общим вопросам охраны труда обучились 203 человека из числа руководителей и специалистов, предаттестационную подготовку и аттестацию в области промышленной безопасности прошли 167 человек.

В течение 10 месяцев текущего года было заключено 862 договора на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации кадров, обучение второй профессии. Сумма затрат на профессиональное обучение работников составила 3 млн. 110 тысяч рублей. Оплата инструкторам производственного и теоретического обучения составила 1 млн. 351 тыс. рублей.

При увольнении до срока, указанного в договорах, работниками возмещены затраты на обучение на сумму 510 тысяч рублей.

Большое внимание уделяется оздоровлению трудящихся и членов их семей.

Согласно утвержденной на предприятии программы оздоровления, работники предприятия обеспечиваются путёвками в санатории по льготной стоимости (от 10 до 30 % полной стоимости путёвки), ветераны оздоравливаются за 10 % стоимости путёвки. За 10 месяцев текущего года в санаториях оздоровлено 150 работников предприятия и 40 ветеранов-пенсионеров на общую сумму 4 млн. 914 тысяч рублей.

Для детей работников

в летние каникулы за счёт средств предприятия, приобретаются путёвки в загородные лагеря «Лесная сказка» и «Горный».

Для любителей туристического отдыха функционирует база «Аргазы». **Работникам завода и их детям в возрасте до 16 лет предоставлена частичная компенсация в размере 50 % от стоимости путёвки.**

В рамках спортивно-массовой и оздоровительной работы на предприятии проводятся мероприятия, включающие в себя коллективные и индивидуальные соревнования по 15 видам спорта.

За 10 месяцев 2013 года проведены рождественские старты, лыжня России, лыжня здоровья, тропа здоровья, осенний кросс, военно-спортивная игра «Зарница», первенство среди коллективов предприятия по мини-футболу, проводы зимы, спортивные соревнования по настольному теннису, плаванию, шахматам и шашкам. Общее количество принявших участие в данных мероприятиях — 3150 человек.

9 мая традиционно проведена заводская легкоатлетическая эстафета на приз газеты «Трудовая честь» с участием детских садов и школ района.

В рамках городской спартакиады команда нашего предприятия заняла первые места в соревнованиях по шашкам, плаванию, лыжным гонкам.

Работники предприятия и члены их семей оздоравливались в тренажёрном зале и плавательном бассейне.

Целенаправленно по организации зрелищных культурно-массовых мероприятий и досуга для работников предприятия и членов их семей работает коллектив Дворца Победы.

В рамках социального заказа проведены мероприятия, на которых присутствовало свыше 5 тыс. человек. Это новогодние утренники, семинары, вечера для ветеранов, молодых специалистов и профсоюзных активистов, профессиональные праздники, юбилейные даты подразделений, празднование 23 февраля, 8-го Марта, Дня Победы, Дня защиты детей, Дня машиностроителя и другие культурно-массовые мероприятия.

В творческих коллективах Дворца Победы занимаются около 500 человек (из них

— 60 детей работников завода).

Компенсация стоимости услуг социального комплекса (ФОЦ «Златмаш», ДК Победы) для работников предприятия составляет 50 %, а для их детей 100 %.

Большое внимание администрацией и профсоюзным комитетом уделяется организации питания. На территории предприятия функционируют 3 столовых, 3 буфета и в течение 5 месяцев 2013 года кулинарный магазин, торговая наценка в которых не превышает 60 %.

За 10 месяцев 2013 года комбинатом питания реализовано продукции на сумму 22 139 936 рублей. Ежедневная посещаемость столовых и торговых точек на территории предприятия — более 1200 человек.

Оказание материальной помощи.

В соответствии с положением «О порядке оказания материальной помощи работникам предприятия и неработающим пенсионерам» за 10 месяцев 2013 года выплачена единовременная материальная помощь работникам подразделений, в которых имела экономия по фонду оплаты труда, на общую сумму 210,6 тысяч рублей; работникам подразделений из прибыли предприятия на сумму 29 тысяч рублей; ветеранам предприятия на общую сумму 267,6 тысяч рублей.

В течение текущего года выплачивалась единовременная материальная помощь на погребение работников предприятия, а также бывших работников, ушедших на пенсию с предприятия, при непрерывном стаже работы не менее 10 лет. Затраты составили 809 тыс. рублей.

76 работникам предприятия выплачена материальная помощь по случаю рождения ребенка (затраты составили 228 тыс. руб.).

180 тыс. рублей было выплачено материальной помощи молодым работникам, впервые вступившим в брак (36 чел.).

Из фонда профбюджета работникам предприятия — членам профсоюза было выплачено материальной помощи в сумме 312 650 рублей.

С 01.04.2013 профсоюзным комитетом организован Фонд солидарности для выплаты членам профсоюза за беспроцентных займов в размере до 20 000 рублей

со сроком погашения до 6 месяцев. В течение отчетного периода Фондом солидарности воспользовались 57 членов профсоюза.

По состоянию на 01.11.2013 на учёте в отделе управления персоналом и мотивации труда состоят 6787 ветеранов предприятия. В течение 10 месяцев 2013 года поставлены на учет — 158 человек; сняты с учета по различным причинам — 219 человек. За отчетный период было организовано поздравление ветеранов (в соответствии с утвержденным бюджетом): с днем рождения — 5714 человек; с юбилеем (с вручением подарка) — 1532 человека; с Днем Победы (с вручением денежного вознаграждения) — 637 человек.

На предприятии, по состоянию на 31.10.2013, численность работников в возрасте до 30 лет (включительно) составляет 901 человек — 21,4 % всего персонала. За 10 месяцев текущего года принято на предприятие 249 молодых работников (56,6 % от общего числа принятых), уволено 237 молодых работников (39,4 % от общего количества уволенных).

Из общего количества принято выпускников учебных заведений: высшего профессионального образования — 17 человек; среднего профессионального образования — 11 человек; начального профессионального образования — 7 человек.

В рамках Программы развития кадрового потенциала и в соответствии с планом работы Совета работающей молодежи на 2013 год, в ОАО «Златмаш» за отчетный период проведена следующая работа по привлечению и закреплению молодежи:

1. Заключены договоры с учебными заведениями города на проведение всех видов практик. На предприятии за 10 месяцев 2013 года прошли практику 73 студента ВУЗов и 65 студентов средне-специальных учебных заведений. В целях качественной подготовки и передачи профессионального опыта за практикантами были закреплены высококвалифицированные специалисты, под руководством которых студенты осваивали выбранную профессию (специальность).

2. Организованы встречи с выпускниками школ и колледжей, на которых была доведена информация по целевому набору на обучение в Южно-Уральском государственном университете в г. Челябинск и филиала ЮУрГУ в г. Златоусте. Выпускникам также довели информацию о востребованных профессиях и специальностях и о перспективах работы в ОАО «Златмаш». Параллельно информация о начале целевого набора была дана в СМИ города. В результате проведенной работы сформирована поименная заявка на подготовку специалистов в количестве 39 человек.

Из числа абитуриентов, участвующих в конкурсе среди целевиков, 17 человек были зачислены на очную форму обучения, из них 6 человек в ЮУрГУ г. Челя-

бинск, 11 человек в филиал ЮУрГУ в г. Златоусте.

В настоящее время по целевому набору для ОАО «Златмаш» в Южно-Уральском государственном университете уже обучаются по востребованным специальностям 81 человек и 7 человек в аспирантуре. Из них 47 студентов 2-го, 3-го, 4-го и 5-го курсов, успешно сдавшие промежуточные сессии, получают дополнительную стипендию от предприятия (с сентября 2013 года по январь 2014 года — 96 500 рублей ежемесячно).

В целях скорейшей адаптации и закрепления на предприятии, 5 студентов-целевиков 5-го курса и 2 студента-целевика 4-го курса трудоустроены в ОАО «Златмаш» на инженерно-технические должности и работают в свободное от учебы время.

3. Совместно с ГУ ЦЗН г. Златоуста были проведены тематические «Ярмарки вакансий» для выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, а также для лиц, состоящих на учёте в Центре занятости.

4. В течение 10 месяцев 2013 года при приёме после окончания учебного заведения, а также после окончания обучения без отрыва от производства, 18 молодым специалистам выплачена материальная помощь на общую сумму 435 тысяч рублей.

Из рядов РА на завод вернулись 3 работника, получив при этом материальную помощь по 22 000 рублей.

В санаториях России оздоровились 5 молодых работников предприятия с частичной компенсацией стоимости путёвки по 20 000 рублей.

5. Восемью молодым специалистам — победителям и призёрам конкурса профессионального мастерства в ПТК «ЭлБИ» и конкурса за звание «Лучший молодой специалист — 2012» предоставлен беспроцентный заем на приобретение товаров длительного пользования на общую сумму 731 тысяча рублей с поэтапным удержанием из зарплаты в течение 3-х лет.

6. За добросовестный труд, активную жизненную позицию и ко Дню молодежи объявлена благодарность и выплачена денежная премия 51 молодому работнику в размере 1 тысячи рублей. К этому же празднику на заводской базе отдыха «Аргазы» были организованы культурно-массовые и спортивные мероприятия для молодых работников завода. Генеральный директор и председатель профсоюзного комитета предприятия поздравили молодежь и вручили призы победителям и призёрам соревнований.

7. В мае 2013 года в конкурсе профессионального мастерства, проходившего в Златоустовском промышленно-гуманитарном техникуме имени И. Я. Шора, победил токарь 4 разряда цеха № 20 А. Шагеев. От нашего предприятия призёрам конкурса были вручены благодарственные письма и денежные вознаграждения.

В Российский Союз научных и инженерных общественных объединений для участия в XIV Всероссийском конкурсе «Инженер года — 2013», по версии «Инженерное искусство молодых» в номинации «Информатика, информационные сети, вычислительная техника» представлены документы на 2 молодых специалистов.

Ежегодно на предприятии проходит конкурс на звание «Лучший молодой специалист ОАО «Златмаш». В этом году в конкурсе, финал которого прошёл в ноябре, приняли участие 23 человека. Победителям и призёрам конкурса в различных номинациях установят на год ежемесячные персональные надбавки к должностному окладу. Награждение победителей и призёров состоится в декабре и будет приурочено ко дню рождения Н. П. Полетаева. 23 и 30 ноября 2013 года проведены конкурсы профессионального мастерства «Лучший молодой слесарь МСР ПТК «ЭлБИ» и «Лучший молодой фрезеровщик цеха № 64».

Для создания условий творческого самовыражения молодежи предприятия комиссия профкома по адаптации молодежи совместно с ДК Победы и социальным комплексом предприятия организовал и провёл в текущем году следующие культурно-массовые и спортивные мероприятия: молодежный новогодний бал; военно-спортивную игру «Зарница», посвященную дню защитника Отечества; праздник, посвященный Дню молодежи на базе отдыха «Аргазы»; конкурс «Мисс — «Златмаш» — 2013», посвященный международному Дню 8 марта; бесплатное посещение зала боулинга в развлекательном центре «Дискавери» молодых работников предприятия — членов профсоюза; участие в областной программе «Работающая молодежь Челябинской области», включающей в себя: областной турнир по боулингу, соревнование в интеллектуальной игре «Что, где, когда». В мае 2013 года проведён семинар-обучение молодёжного профактива, в котором приняло участие 35 человек. Среди молодых работников предприятия — членов профсоюза организован и проведён конкурс на тему: «Молодежный лидер профсоюза — 2013», который является первым этапом отраслевого конкурса. Количество принявших участие — 10 человек.

В соответствии с пунктом 9.3.4. КД, в течение первого полугодия 2013 года профсоюзным комитетом организовывались торжественные проводы молодежи в ряды РА с вручением наказа и набора призывника.

За отчетный период разделы и пункты КД проффинансированы согласно утвержденному бюджету предприятия и смете профсоюзного бюджета в полном объёме.

Справку по отчётам ответственных за разделы и пункты коллективного договора подготовил И. В. Ющенко тел. 8-51-42.



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.



Н. В. Пиксайкина

надзор или инженерно-технологический надзор. Очень плохо проводят и конструктора, и технологи. В 6 цехе на собрании вопросы задавались по охране труда и технике безопасности — освещение плохое. Белов отвечает: «Лампочек нет». Мероприятия разрабатывали? «Да». Давайте эти мероприятия вывесим на профсоюзную доску, чтобы люди сами контролировали сроки.

И хотелось бы, чтобы отдел 248 при подготовке своего графика проведения совещаний планировал дважды в месяц совещания в присутствии главного инженера, заместителей главного инженера по направлениям, заместителей главного технолога по направлениям. Если нужны другие специалисты, готовить вопрос и приглашать.

О. В. Акиншин, заместитель генерального директора по качеству:

— **Задам вопрос: что такое культура производства? Скажут: ну вот опять о метлах и вениках и ошубутся.**

В современном мире под культурой производства подразумевается совокупность нормативных требований к технико-экономическому, организационному и эстетическому уровню производства. Иными словами — это технологическая и исполнительская дисциплина, профессиональный, образовательный и культурный уровень персонала, технологическая подготовка производства и естественно внешний вид всей инфраструктуры как визуальный показатель уровня производства на предприятии.

Только за первую половину декабря в цехах № 29, 10 была остановлена приёмка БТК за неудовлетворительное состояние чистоты и культуры производства. Санитарные дни в части подразделений проводятся формально, только для отчёта.

Все прекрасно понимают, что без качественной конструкторской и технологической документации невозможно изготовить качественную продукцию, однако многие ДСЕ даже на основном производстве изготавливаются по чертежу с написанными на обороте так называемым перечнем операций. И если раньше это было досадным исключением, то в настоящее время становится правилом. Допускаются вопиющие безобразия. Металл и ПКИ могут привезти без документов и отчитаться,

что привезли вовремя. А что привезли, пусть разбираются другие, и другие разбираются. Выявляют отступления от КД, дальше идут карточки разрешения, выпускаются различные решения. А это время, упущенное время, это исполнительская дисциплина.

О качестве продукции много говорить не буду, приведу примеры. В ноябре текущего года работала комиссия по выявлению причины дефекта траверсы ПР 14-2М. Отказ произошёл из-за наличия защитного покрытия на подборке, где его быть не должно, и отсутствия предусмотренной смазки. Виновниками признаны цехи № 10, 41, несмотря на то, что мероприятия включают в себя корректировку технологической и конструкторской документации.

В декабре месяце получены 2 претензии по неисправности изделия «Кедр». При проведении исследования на одном из изделий, поступившим из г. Тюмень, установлено, что дефект производственный. После покраски изделия была подогнута скоба спускового механизма. Вывод однозначен: при испытаниях стрельбой был выявлен дефект, который без отражения в сопроводительной документации пытались исправить. В настоящее время изделие отремонтировано и работоспособно.

Второе изделие вместо отправки в наш адрес 05.12.2013 было отправлено 11.12.2013. Здесь необходимо отметить неудовлетворительную исполнительскую дисциплину специалистов отд. № 218.

06.12.2013 в цехе № 64 проводился летучий контроль качества изготовления изделия «Тирэкс». В результате работы комиссии было установлено, что существующая технология не обеспечивает качественно изготовленного изделия и готовую продукцию отправлять потребителю нельзя. Это отражено в отчёте комиссии. Сроки исполнения на контроле КИГр.

И подобных примеров множество. Но это не «День качества», а профсоюзная конференция, где необходимо найти совместные пути повышения качества.

Необходимо отметить, что у некоторых руководителей сложилось к вопросу качества следующее отношение: за качество отвечает только ОТК, а они и исполнители — только за выполнение плана любой ценой. В итоге страдает имидж предприятия, увеличиваются производственные затраты на устранение замечаний потребителя. В данном слу-



И. В. Ющенко

чае могу порекомендовать руководителям прочитать хотя бы стандарт предприятия 20-203-02. Что касается работников ОТК, скажу: за свои огрех они несут ответственность, лишаются премии, оформляются приказы о наказании вплоть до приказа генерального директора.

В мировой практике при выпуске качественной продукции действует программа 5НЭ: не создавать условия для появления дефектов; не передавать дефектную продукцию на следующую операцию; не принимать дефектную продукцию с предыдущей стадии; не изменять технологические режимы; не повторять ошибок.

В газете «Трудовая честь» из номера в номер печатаются «Наши цели». Там сказано: чтобы стать одним из лучших предприятий ракетно-космической промышленности, необходимо соответствовать самым высоким требованиям к качеству выпускаемой продукции.

Я не люблю лозунги, однако предлагаю каждому на своём рабочем месте со всей ответственностью исполнять порученное дело, повысить требовательность к себе и рядом работающему, план выполнять не любыми путями, а совместно решая возникающие вопросы и проблемы, работать



О. Б. Ватолина

одной командой (не на словах, а на деле), не выпускать дефектные ДСЕ, не проталкивать их. Ну и плюс все те 5 НЭ, которые я перечислил ранее. Вот тогда мы достигнем поставленных целей.

Н. В. Пиксайкина, заместитель генерального директора по персоналу:

— **Свой доклад я хочу построить на освещении проблемы подготовки кадрового резерва предприятия.**

Это касается и рабочих, и инженерно-технических, и руководящих кадров. На сегодняшний момент численность работников пенсионного возраста составляет 13 %, а предпенсионного — 19 %. При этом на 194 руководителей и специалистов пенсионеров приходится лишь 24 резервиста. На ключевые позиции рабочих кадрового резерва вообще нет. Я ни в коем случае не хочу каким-то образом обидеть пенсионеров, эта политика не направлена на их высвобождение, перед нами стоит цель подготовить своевременно и качественно достойную замену.

Государство оказывает предприятиям ОПК помощь путём реализации целевой контрактной государственной подготовки инженерных кадров и технических исполнителей. И что? В



В. Г. Радченко

этом году по заявке нашего предприятия выпустились из ЮУрГУ первые 6 молодых специалистов по данной программе. Из них один уже уволился, проработав месяц за 10 тысяч рублей на старом компьютере, еще один подал заявление по этим же причинам. На вопрос: «Почему я с высшим образованием получаю заработную плату ниже вспомогательного рабочего?» руководитель отвечает ему: «Нет денег». Почему при больших затратах на ремонт центральной проходной нет средств на приобретение ПК, стоимость которых несопоставимо с затратами на ремонт проходной. Эти молодые специалисты готовы возместить предприятию одновременно все средства, которые на них потрачены.

Двое из 6 молодых специалистов трудятся рабочими, притом что в их подразделениях есть инженерно-технические работники пенсионного и предпенсионного возраста без сформированного кадрового резерва. Зарплата у этих ребят не больше 12 тысяч. В следующем году к нам должны прийти работать 16 выпускников второго потока. Ситуация может повториться, потому что 4 из них уже копят деньги на возмещение затрат.

Практически утратил свои позиции институт на-

ставничества. Работники-стажисты неохотно делятся опытом с молодежью, ревностно относятся к новаторским идеям молодых, в какой-то степени боятся высвобождения. Но ведь на месте этих ребят могут оказаться в такой же ситуации их дети или внуки. Давайте вспомним, когда мы молодыми пришли работать, мы всё сразу умели? Конечно же нет. У каждого из нас было не по одному наставнику, благодаря которым мы смогли стать опытными профессионалами в своем деле.

В заключение я бы хотел обратиться к делегатам конференции внести в Постановление пункт о разработке локального нормативного акта по работе с молодыми специалистами и рабочими.

И. В. Ющенко, заместитель председателя профсоюзного комитета ОАО «Златмаш»:

— Уважаемые делегаты! Обращаю ваше внимание на показатели производственного травматизма. За 11 месяцев текущего года на предприятии зарегистрировано 15 несчастных случаев. Это самый благоприятный показатель за всю историю предприятия со дня его основания. За последние три года уровень производственного травматизма в ОАО «Златмаш» снижен в



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, укреплению позиций предприятия на рынках.**

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

три раза (в 2010 году было 47 несчастных случаев). За счёт чего же достигнуты такие результаты?

1. Прежде всего, за счёт планомерной профилактической работы по утверждённой на предприятии системе трёхступенчатого контроля состояния и условий труда. Поэтому от имени комиссии профкома по охране труда за эту работу выражаю слова благодарности всем руководителям и ответственным лицам, задействованным в системе трёхступенчатого контроля, особенно службе охраны труда предприятия — сотрудникам отдела № 268.

2. Важное значение в профилактике травматизма имеет выполнение мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников. Ежегодно такие мероприятия утверждаются — они являются приложением к коллективному договору. В 2013 году мероприятия Соглашения по охране труда выполнены в полном объёме, как и в предыдущие годы.

3. Особенно хочу отметить работу исполнительных профсоюзного комитета по охране труда. На сегодняшний день это 75 человек, которые на общественных началах, находясь непосредственно на производственных участках, на ранней стадии выявляют нарушения требований нормативных документов по охране труда, требуют их устранения

и тем самым способствуют профилактике производственного травматизма.

Говорил раньше и говорю сейчас, что эту форму работы нужно всячески поддерживать, а уполномоченных по охране труда поощрять как морально, так материально. Вот эти три главных слагаемых, перечисленные мною, во многом повлияли на снижение уровня производственного травматизма.

И всё-таки! Когда всё хорошо, подспудно задаёшь вопрос: всё ли так на самом деле?, учитывая тот факт, что количество работников за три года уменьшилось на 12%, а не в три раза (4785 — 4187). Объём производства с каждым годом хоть и незначительно, но растёт. То есть риск получения травм на предприятии, где множество машин, механизмов, оборудования и т. д., значительный.

У меня, как у председателя комиссии профкома по охране труда, закрадывается в сознание мысль: нет ли на производстве сокрытия фактов несчастных случаев? Сразу скажу, что фактов сокрытия и жалоб от работников по этому поводу официально не зафиксировано. Но если вдруг такой факт выявится государственной инспекцией по труду, всем нам будет несладко.

Поэтому в качестве профилактики и предупреждающей меры предлагаю записать в решение конференции пункт следующего содержания: «В случае сокрытия

несчастного случая на производстве, к виновным лицам применять строгие меры дисциплинарного воздействия, в соответствии с законодательством Российской Федерации».

А в целом надеюсь, что это только мои домыслы, и 15 случаев за 11 месяцев — это еще не предел. Нужно стремиться к нулевой отметке, к чему вас всех и призываю.

О. Б. Ватолина, председатель комиссии профкома.

Уважаемые делегаты конференции и приглашённые!

Предлагаю вашему вниманию конструктивный разговор по реализации молодёжной политики на предприятии.

Совместная задача администрации, профсоюзного комитета и коллектива — создать условия для привлечения и закрепления молодых работников. Анализ работы в этом направлении всех заводских служб показывает, что в 2013 году сделано достаточно много. Я не стану останавливаться на всех мероприятиях, выполненных профсоюзным комитетом, отделом по работе с персоналом, социальным комплексом, так как они подробно описаны в информационной справке по выполнению коллективного договора за 2013 г.

Сделано для молодых работников в течение года много, но далеко не всё. До сих пор у нас существу-

ет текучесть кадров среди молодежи. За десять месяцев 2013 года принято 249 молодых работников, а уволено 237. В 2013 году завод принял шесть первых выпускников ЮУрГУ, обучавшихся по целевому направлению. Один из них уже уволился по причине неудовлетворённости заработной платой и ветхости оборудования. Увольняются молодые рабочие, имеющие навык в работе, со стажем более одного года. Порой мы узнаём об их решении уйти с предприятия слишком поздно, хотя, я уверена, в большинстве случаев диалог возможен.

Да и проблема наставничества хоть и не явная, но существует. Не то чтобы молодые рабочие жалуются на отсутствие внимания со стороны наставников, просто не всегда кадровые рабочие охотно берут учеников. Существующие на сегодняшний день выплаты за их обучение не стимулируют стажировку. Может быть нужны дополнительные стимулы? Например, по итогам года награждать наставников, обучивших максимальное количество учеников. Отраслевое тарифное соглашение рекомендует ежегодно организовывать конкурс «Лучший наставник».

Для более эффективной работы по закреплению молодых работников предлагаю записать в решение конференции два пункта: создать комиссию в составе представителей адми-

нистрации и профсоюзного комитета для заслушивания увольняющихся молодых рабочих и специалистов, что поможет выявить скрытые причины, по которым принимаются подобные решения; в качестве дополнительного стимула для обучения молодых рабочих высококвалифицированными специалистами организовать на предприятии конкурс «Лучший наставник».

В. Г. Радченко, делегат профсоюзной конференции (цех № 7):

— В нашем дружном автотранспортном цехе за последние годы положительно изменилось отношение к трудящимся. Улучшились условия труда для водителей, механизаторов. Почти вся техника в зимнее время паркуется в тёплых корпусах и боксах. Всё это способствует выполнению планов перевозок на 100%. В нашем 7 цехе с более чем 70-летней историей развития наставничество и преемственность поколений. Почти за каждым отцом приходили и приходят в цех дети. И сейчас в цехе много цеховых трудовых династий. Я еще не знаю такого цеха, чтобы там работали одновременно отец, сын, сват, брат, кум. Да, у нас кумовство, но в хорошем смысле. Мы любим и умеем работать и отдыхать.

А еще мы любим читать «Трудовую честь». После чего становится не понятна средняя заработная плата,

которая по заводу вырастает. Поясните, пожалуйста, по категориям: руковоители, ИТР и прочие. И лучше по цехам тоже. Все познаётся в сравнении. Нас объединили с цехом 19. У водителей там зарплата была намного выше, а работу выполняли одну и ту же. В чём причина?

Мы развиваемся. Проходишь по заводу и видишь разительные перемены — уже нет былых цехов, теннисных парков, кругом высокие заборы с колючей проволокой. Понимаю, что за ненадобностью снесли или продали. Вот только непонятно, кому и куда пошли вырученные средства и нельзя ли их потратить на индексацию заработной платы. Я хотел бы поговорить о повышении зарплаты, но генеральный директор всё рассказал — ну, не заработали мы, что сделаешь?

Другой вопрос, на мой взгляд, не менее важный. Несколькими годами назад с этой трибуны я обращался — давайте устроим курительные комнаты, а не газовые камеры, как сейчас устроили на лестничных площадках. А если я не курю или другие не курят? Почему мы должны это вдыхать? Я предлагаю устроить комнату с вытяжной вентиляцией. А может быть нам как-то поощрять некурящих? Вы посмотрите, сколько времени работники проводят в этих курилках.

Спасибо за понимание.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ КОНФЕРЕНЦИИ РАБОТНИКОВ ОАО «ЗЛАТУСТОВСКИЙ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫЙ ЗАВОД»

по итогам выполнения КД за 2013 год 17 декабря 2013 г.

избрано делегатов — 291 чел. присутствуют — 273 чел. приглашённых — 11 чел.

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

КОНФЕРЕНЦИЯ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Признать работу администрации по выполнению КД за 2013 год хорошей и целенаправленной.

2. Коллективный договор за 2013 год считать выполненным в полном объёме.

3. Коллективный договор на 2014–2016 годы принять. Поручить председателю профкома П. Д. Ртищеву подписать коллективный договор на 2014–2016 годы от имени коллектива предприятия.

4. **Основной задачей администрации предприятия считать:**

- выполнение КД на 2014–2016 годы в полном объёме;
- организацию ритмичной работы производства с обеспечением полной загрузки подразделений;
- достижение средней заработной платы по предприятию не менее уровня средней заработной платы по Челябинской области, при условии выполнения плановых показателей.

Основная задача трудового коллектива:

- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, утверждённых на предприятии;
- производство продукции надлежащего качества в объёмах, установленных планами и графиками производства, при условии своевременного и качественного материально-технического обеспечения.

5. При невыполнении плана производственным подразделением по объёму выпуска товарной продукции и (или) выработке на одного производственного рабочего проводить совещание у генерального директора с утверждением соответствующих мероприятий.

Отв.: заместитель генерального директора по производству, главный экономист — начальник планово-экономического отдела.

Срок: до конца месяца, следующего за отчётным.

6. Проанализировать действующие локальные нормативные акты в части закрепления наставников (руководителей стажировки) на период адаптации, обучения, освоения второй профессии и т. д. вновь принятыми рабочими для закрепления навыков в работе и выполнения установленных норм выработки надлежащего качества. При необходимости внести в них изменения.

Отв.: начальник отдела управления персоналом и мотивации труда.

Срок: январь 2014 года.

7. Ввести в график производственного контроля центрального диспетчерского пульта проведение совещаний (время проведения совещаний) в цехах с участием главного инженера, заместителей главного инженера и главного

технолога по направлениям не реже одного раза в месяц, с ведением протокола совещаний.

Отв.: главный диспетчер.

Срок: 09.01.2014.

8. Проработать вопрос перераспределения излишней численности на существующие вакансии.

Отв.: заместитель генерального директора по производству, заместитель генерального директора по персоналу.

Срок: январь 2014 года.

9. Организовать работу технологов, закреплённых за цехами, занятых в изготовлении Гособоронзаказа, во вторую смену до 19-30.

Отв.: главный технолог.

Срок: январь 2014 года.

10. Внести изменения в приказы генерального директора от 04.02.2013 № 114 и от 15.11.2012 № 1108, в части согласования и контроля сроков выполнения заявок на дополнительную потребность в кадрах.

Отв.: заместитель генерального директора по персоналу, заместитель генерального директора по производству.

Срок: 15.02.2014.

11. Провести обучение и аттестацию руководителей подразделений и мастеров по вопросам системы менеджмента качества.

Отв.: заместитель генерального директора по качеству, главный технолог, начальник отдела управления персоналом и мотивации труда.

Срок: I-й квартал 2014 года.

12. При условии выполнения объёмов производства и продаж, предусмотренных в бюджете предприятия на 2014 год, обеспечить повышение заработной платы не менее чем на 15% 2014 году.

Отв.: главный экономист — начальник планово-экономического отдела, заместитель генерального директора по производству, заместитель генерального директора по сбыту.

13. В случае сокрытия несчастного случая на производстве, к виновным лицам применять меры воздействия, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Отв.: заместитель главного инженера по охране труда и промышленной безопасности — начальник отдела № 268, заместитель генерального директора по персоналу.

Срок: постоянно.

14. Доработать комплексную программу работы с молодёжью в части закрепления молодых специалистов на предприятии.

Отв.: заместитель генерального директора по персоналу.

Срок: I-й квартал 2014 года.

15. Подготовить приказ генерального директора о создании комиссии в составе представителей администрации и профсоюзного комитета для заслушивания увольняющихся работников и их руководителей.

Отв.: начальник отдела управления персоналом и мотивации труда.

Срок: январь 2014 года.

16. Организовать на предприятии конкурс за звание «Лучший наставник».

Отв.: заместители генерального директора по направлениям, профсоюзный комитет.

Подготовить приказ генерального директора об утверждении Положения о конкурсе за звание «Лучший наставник».

Отв.: начальник отдела управления персоналом и мотивации труда. Срок: I-й квартал 2014 года.

Голосовали: единогласно.

Генеральный директор ОАО «Златмаш»

С. А. Лемешевский

Председатель профкома П. Д. Ртищев

ОТ ВСЕЙ ДУШИ ПОЗДРАВЛЯЕМ!

С 50-летием:

Т. А. Лихачеву — кладовщика цеха №20
Е. А. Ошарину — ведущего бухгалтера отдела №206
Н. И. Бобину — ведущего инженера-конструктора отдела №227
Э. С. Рахматулину — начальника группы отдела №234
Л. А. Замулину — слесаря механосборочных работ отд. №244

С Днём рождения:

Н. И. Понкратова — главного механика
И. Е. Шушакова — начальника цеха № 4
С. Л. Дронова — начальника отдела № 203
В. И. Осокина — главного технолога-начальника отдела № 234
А. В. Катарева — начальника цеха № 7
В. И. Лыскова — и. о. главного инженера
В. Г. Бавыкина — б/начальника лаборатории № 75
Р. М. Белкину — б/начальника отдела № 264
В. Х. Догужиева — б/директора завода
Г. А. Казанцеву — б/начальника отдела № 501
А. В. Гришкова — б/зам. главного инженера-начальника отдела № 268
С. Г. Ковальскую — б/начальника цеха № 99.

С 10-летием непрерывной трудовой деятельности:

О. Р. Цыпышев — электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования цеха №13
М. А. Ушакова — мастера участка цеха №14
С. Ю. Макарова — токаря отдела №222
С. А. Казанцеву — экономиста по планированию отдела 248.

С 15-летием непрерывной трудовой деятельности:

Д. А. Кондратюка — старшего диспетчера электроподстанции цеха №14.

С 30-летием непрерывной трудовой деятельности:

А. С. Бусыгина — начальника автоколонны цеха №7.

С 35-летием непрерывной трудовой деятельности:

Л. Е. Баландину — старшего диспетчера цеха №29.

Даты: 20 декабря — День работников государственной безопасности Российской Федерации, **22 декабря** — День энергетика, **25 декабря** — католическое рождество, **27 декабря** — День спасателя Российской Федерации.



Газета зарегистрирована в Управлении Роскомнадзора по Челябинской области. Свидетельство: ПИ № ТУ 74-00640. Учредитель: ОАО «Златмаш». Отпечатана в ООО «Златоустовская 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. 05.12.2013 г. По графику — 16 часов.

Редактор Т. А. ПЕРЕПЕЛКИНА. Фотограф В. В. Голынкин. Тираж 5000 экз. Заказ 24095. Распространяется бесплатно.