



Трудовая честь Златмаш

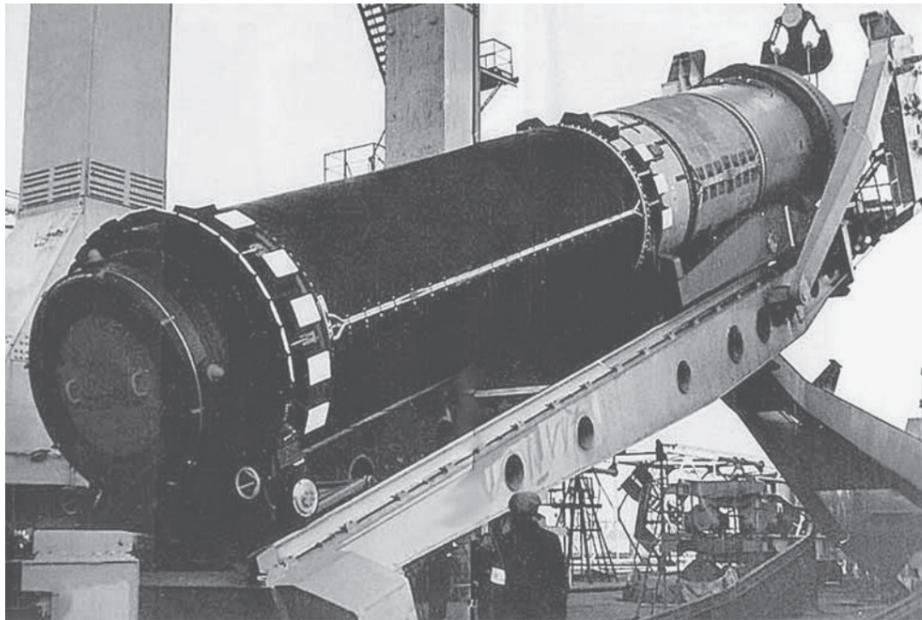
Выходит с 14 октября 1942 года

info@zlatmash.ru

Страницы
истории: люди,
факты, даты

(Продолжение.
Начало в № 12, 13.)

БРПЛ — это мощное стратегическое оружие, но оружием они становятся только при установке на ракету боеголовки, преимущественно с ядерными зарядами. Практически с самого начала производства ракет Златоустовский завод занимается изготовлением корпусов для размещения зарядов. Растут дальности — растут скорости, растут требования по защите заряда. Позднее к этим требованиям добавляется максимальная точность при межконтинентальной дальности и защита от противо-



Златоуст — родина баллистических ракет подводных лодок

ракетной обороны. Корпус головной части превратился в сложнейшее как конструктивное, так и технологическое изделие. В новом корпусе строится участок для изготовления и нанесения на изделия теплозащитных (ТЗП), твердых и мягких, различных многослойных и многофункциональных покрытий; участок механической обработки ТЗП, для которого технологами завода создана технология механической обработки методом алмазного шлифования, позднее внедренная на всех предприятиях отрасли, изготавливающих аналогич-

ные изделия. Устанавливается новое оборудование на участок механической обработки, в том числе изготовленный на заводе по чертежам Златоустовского филиала НИИТМ станок СФМ для фрезерной обработки внутренних поверхностей корпуса. Формируются участки электронно-лучевой сварки, сборки и испытаний. Все участки оснащаются оборудованием для неразрушающих видов контроля.

В сентябре 1973 года принято постановление правительства о создании комплекса Д-19 с твердотопливной ракетой Р-39 (на

снимке). Достижение требуемых тактико-технических характеристик потребовало отработки целого ряда неординарных конструкторских решений. К ним относится использование для изготовления всех корпусов переднего отсека, начиная с межступенчатого, магние-литиевого сплава ИМВ-2, позволившего максимально облегчить массу переднего отсека, что, как известно, существенно влияет на дальность стрельбы и массу доставляемого груза. Основная сложность механической обработки — низкая температура воспламенения стружки, око-

ло 280 °С (для сравнения у бумаги 350–400 °С). Горели все. Американцы, пытавшиеся применить аналогичный материал. Сгорел цех в Днепропетровске. Горел и Златоустовский машзавод, но гораздо скромнее: пару раз горели детали, один раз сгорел станок вместе с деталью. Технологами завода создана и отработана технология обработки сплава ИМВ-2, гарантирующая безопасность работ. Причина пожаров одна — нарушение техдисциплины. Если добавить сюда непрерывную борьбу с интерметаллидами

(Продолжение на 2-й стр.)

Случай на озере

Поступок достойный награды

15 июля на озере Песчаное могла разыгаться трагедия. Не будь рядом в это время неравнодушных людей. Спасателем на воде стал заместитель начальника отдела № 203 машзавода Валерий Фёдорович Денисов. Вместе с дочерью Ольгой и супругой Валентиной Петровной он оперативно среагировал на ситуацию, не мешкая, бросился в воду и спас тонущего мужчину, рядом с которым в воде находился мальчик, не умеющий плавать.

А развивались события так. Отец с сыном поплыли нарвать кувшинок в 50 метрах от берега озера Песчаное. Мальчик приехал погостить к отцу в Атыя из Мисса. Не умеющий плавать, он был в надуватнике и с помощью них держался на воде. Растения обвили ноги

мужчины, и он длительное время пытался справиться с ситуацией самостоятельно. Мальчик с ужасом видел тонущего отца, но не в силах был ему помочь.

Первыми забили тревогу златоустовцы, которые отдыхали рядом с Денисовыми. Они потом окажут пер-

вую помощь на берегу и отвезут домой пострадавших. Но, главное, что сделали Денисовы, — быстро среагировали на сложившуюся ситуацию. Первым поплыл на одноместном надувном матрасе Валерий Фёдорович. Это правильное решение, так как плавать среди водных растений опасно. Он, рискуя жизнью, своевременно помог мужчине освободиться от стеблей кувшинок, которые, как канаты держали ноги «любителя цветов», и силы того уже покидали. Вскоре подошла на двухместном матрасе и дочь Валерия Фёдо-

ровича — Ольга. Вместе они смогли вытащить из воды и мальчика, пребывающего в шоке. А потом обоих благополучно «транспортировали» до берега.

...А ведь желание сорвать быстро вянущие цветы могло закончиться плачевно, не окажись рядом смелых и неравнодушных людей. Так скромный заводчанин В. Ф. Денисов, которого знают многие по совместной работе, открылся с неожиданной стороны — совершил поступок, достойный уважения и награды за спасение утопающих.

Елена ФАДЕЕВА.

(Окончание на 3-й стр.)

ЗАВОД И ЗАВОДЧАНЕ

«Термал» внесен в базу Audytor

Алюминиевые радиаторы отопления «Термал» производства ОАО «Златмаш» внесены в базу программ по проектированию систем отопления Audytor OZS и Audytor C. O., которые разработаны компанией «Sankom», являющейся лидером среди производителей такого рода программного обеспечения.

Данные программы позволяют осуществлять расчет тепловых потерь и проектировать системы отопления. Они ориентированы на проектные организации, частных проектировщиков и монтажные компании.

Включение в указанные программы стало еще одним конкурентным преимуществом радиаторов «Термал», и позволит увеличить объемы продаж в сегмент комплектации строительных объектов, так как теперь специалисты-проектировщики смогут с минимальными трудозатратами выполнять проектирование и комплексный расчет систем отопления с применением златоустовских радиаторов.

Наш корр.

Итоги выполнения колдоговора за первое полугодие 2012 года

Работа признана хорошей и целенаправленной

12 июля делегаты заводской конференции (на снимке) подвели итоги выполнения коллективного договора за 1-е полугодие 2012 года и обсудили ближайшие перспективы. По решению комиссии от 22.06.2012 г. колдоговор за первое полугодие выполнен в полном объеме. Комиссия также отметила, что цехи № 17, 41, 64 не выполнили показатели по производственной деятельности.

Пункты решения последней конференции трудового коллектива от 16 декабря 2011 года также выполнены. Председатель профкома П. Д. Ртищев подробно остановился на одном из них. В нём говорится об увеличении с 1 июля 2012 года заработной платы на 15 %, при обеспечении роста объемов производства не менее, чем на 7,5 % и снижения собственного потребления энергоресурсов на 10 %. С целью выполнения данного пункта в апреле и мае на заседаниях профсоюзного комитета заслушивались зам. генерального директора по производству и эксплуатации. По итогам работы предприятия в 1-м полугодии, показатель снижения собственного потребления энергоресурсов достигнут. Увеличить объемы производства на 7,5 % не удалось. Тем не менее, обязательство об увеличении заработной платы администрация предприятия выполнила.

Удельный вес тарифной части в заработной плате составляет 62,2 %. Работников с зарплатой ниже уровня прожиточного минимума, который в Челябинской области сегодня составляет 6 090 рублей, на предприятии нет. С 1 июня 2011-го по 1 июня 2012 года размер средней заработной платы на предприятии вырос на 18,9 % и составил 17 168 рублей. Несмотря на рост зарплаты за год почти в 20 %, нужно признать, что ее уровень еще достаточно низкий. Для сравнения: средняя заработная плата на предприятиях нашей отрасли составляет 30 252 рубля.

Петр Дмитриевич не обошел вниманием вопросы трудовой дисциплины и охраны труда. Он заметил, что удалось значительно уменьшить общее количество нарушений за 5 месяцев текущего года, по сравнению с аналогичным периодом 2011 года.

Мероприятия Соглашения по охране труда со сроками выполнения в первом полугодии выполнены в полном объеме. Улучшены условия труда 211 работникам, в т. ч. 149 женщинам. Сумма затрат на выполнение этих мероприятий составила 289 тысяч рублей. В то же время, значитель-

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.

Страницы истории: люди, факты, даты

Златоуст – родина баллистических ракет подводных лодок

(Продолжение.
Начало на 1-й стр.)

и межоперационную защиту поверхности, то станет понятно, почему кроме Златоустовского машзавода в промышленных объемах этот сплав нигде в мире не обрабатывался. Участки механической обработки, в том числе фрезерование вафельного фона, корпусных деталей из сплава ИМВ-2, гальванической обработки, а позднее и сборки, размещаются так же в новом корпусе. Там же монтируется первая установка для электронно-лучевой сварки корпусных деталей СУЭЛС-IV, с объемом камеры около 100 м³.

Еще одним решением, потянувшим за собой целый букет новых технологий, является создание АРСС – амортизационной ракетно-стартовой системы. Крышка и корпус, закрывающие полностью передний отсек, снимаются с движущейся ракеты двигателем съема,

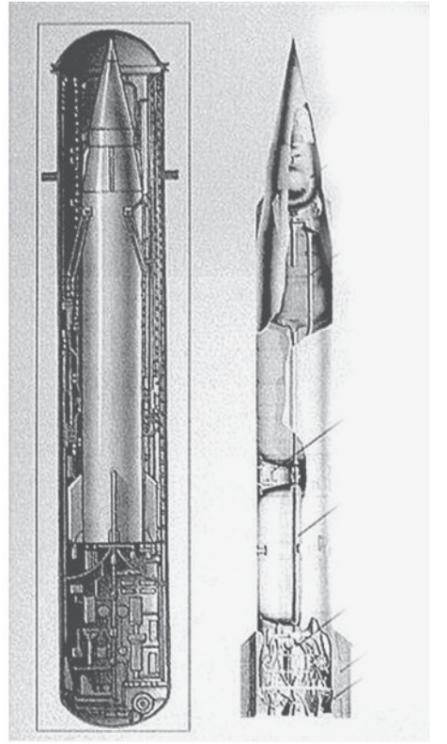
опоясывающим корпус, и уводятся в сторону двигателем увода сразу после выхода ракеты из-под воды. Торговая конструкция корпуса двигателя съема варится из двух колец, предварительно обработанных по форме двигателя. В корпус ввариваются десятки сопловых блоков. Для сварки корпуса и сопел создаются уникальные автоматические сварочные установки. Для испытаний двигателей строятся новые огневые стенды, а для испытаний корпуса АРСС – камера внешнего давления. Для обработки вафельного фона на корпусе нужно новое оборудование, существующие станки не позволяют обработать обечайку длиной 3,2 м. Нет так же оборудования для обработки стыков таких корпусов. Технологиами КБ, института и завода создается технология сварки окончателю изготовленных коротких полукорпусов на СУЭЛС с обеспечением требуемых геометрических па-

раметров. На этой же установке варится из нескольких штамповок заготовка крышки АРСС, т. к. в стране нет оборудования для изготовления цельной заготовки методом штамповки.

Для двигателя развоза, опоясывающего третью ступень, нужны торовые баки под топливо. Предлагаемые конструкции с продольно-кольцевыми швами раз за разом отменяются «прочнистами». Уже есть макет ступени развоза, начато изготовление экспериментальных образцов, а баков нет. Выручили специалисты завода, сумевшие отформовать из трубы кусочек «бублика». Из отформованных по этой технологии «кусочков» и варилась торовые баки.

(Продолжение следует.)

Валентин НОСОВ,
зам. генерального
директора
ОАО «Златмаш» по
оборонной продукции.



Итоги социологического исследования 2012 г.

Машзавод является градообразующим

(Продолжение.
Начало в № 11, 13.)

4. Считаете ли вы, что машиностроительный завод является градообразующим предприятием?

Большинство респондентов (48 %) считают, что машиностроительный завод является градообразующим предприятием. Показатель 2011 г. – 50 % респондентов. Изменение в сравнении с 2012 г. составило –2 %. По мере выхода из кризиса 2009 г. и оживления рынка, продолжилась начатая в 2010 г. коррекция этого показателя (–13 %), которая продолжилась в 2011 г. (–8 %) и в текущем 2012 г. (–2 %).

Напомним, что максимального уровня этот вариант ответа достигал в кризисный 2009 г., когда большинство средних и малых предприятий горо-

да попросту не работало. Ослабление (уменьшение) этого показателя – маркер оживления экономики Златоустовского городского округа. 29 % респондентов считают, что машзавод не является градообразующим предприятием. Показатель 2011 г. – 28 % респондентов. Изменение в сравнении с 2012 г. составило +1 %. 22 % – затрудняются ответить. Показатели 2011 и 2010 гг. – 22 % респондентов. В сравнении с 2012 г. – без изменений.

Таким образом, ОАО «Златмаш» продолжает демонстрировать, по мнению респондентов, свою значимость для города в качестве основного градообразующего предприятия, что и нашло в очередной раз подтверждение в оценке респондентов в текущем 2012 г.

Максимальное значение

ответов «является градообразующим предприятием» приходится на следующие категории: руководители (63 %), в возрасте от 30 до 40 лет (51 %). Максимальное значение ответов «не является градообразующим предприятием» приходится на следующие категории: респонденты в возрасте от 40 до 50 лет (33 %), рабочие (32 %), мужчины (30 %). Максимальное значение ответов «затрудняюсь с ответом» приходится на следующие категории: респонденты в возрасте до 30 лет (26 %), рабочие (25 %), женщины (23 %).

В разрезе анализа по профессиональным и социально-демографическим категориям следует обратить внимание на следующие результаты:

Категория «рабочие»: 42 % – респондентов счи-

тают, машиностроительный завод является градообразующим предприятием. Показатель 2011 г. – 47 % респондентов. Изменение показателя за год составило –5 %. Тенденция восприятия предприятия как градообразующего сохраняется, хоть и с продолжающейся (–5 %) отрицательной коррекцией.

Категория «служащие»: 52 % – респондентов считают, что машзавод является градообразующим предприятием. Показатель 2011 г. – 50 % респондентов. Изменение показателя в сравнении с 2012 г. +2 % (в границах статистической погрешности). Боковой тренд. Тенденция восприятия предприятия как градообразующего сохраняется.

Категория «руководители»: 63 % – респондентов считают, машиностроитель-

ный завод является градообразующим предприятием. Показатель 2011 г. – 61 %. Изменение в сравнении с 2012 г. составило +2 %. Изменения за год в рамках статистической погрешности. Боковой тренд.

Категория «мужчины»: 48 % – респондентов считают, машиностроительный завод является градообразующим предприятием. Показатель 2011 г. – 51 % респондентов. Изменение в сравнении с 2012 г. составило –3 %. Продолжающаяся незначительная отрицательная динамика.

Категория «женщины»: 48 % – респондентов считают, машиностроительный завод является градообразующим предприятием. Показатель 2011 г. – 49 % респондентов. Изменение в сравнении с 2012 г. составило –1 %. Изменения в пределах статистической погрешности.

Категория «возраст до 30 лет»: 42 % – респондентов считают, машиностроительный завод является градообразующим предприятием. Показатель 2011 г. – 43 % респондентов. Изменение в сравнении с 2012 г. составило –1 %. В целом распределение ответов осталось прежним.

Категория «возраст от

30 до 40 лет»: 51 % – респондентов считают, машиностроительный завод является градообразующим предприятием. Показатель 2011 г. – 51 % респондентов. В сравнении с 2012 г. – без изменений. Большинство респондентов в возрасте от 30 до 40 лет продолжают воспринимать завод, как градообразующее предприятие. Изменения за год в границах статистической погрешности.

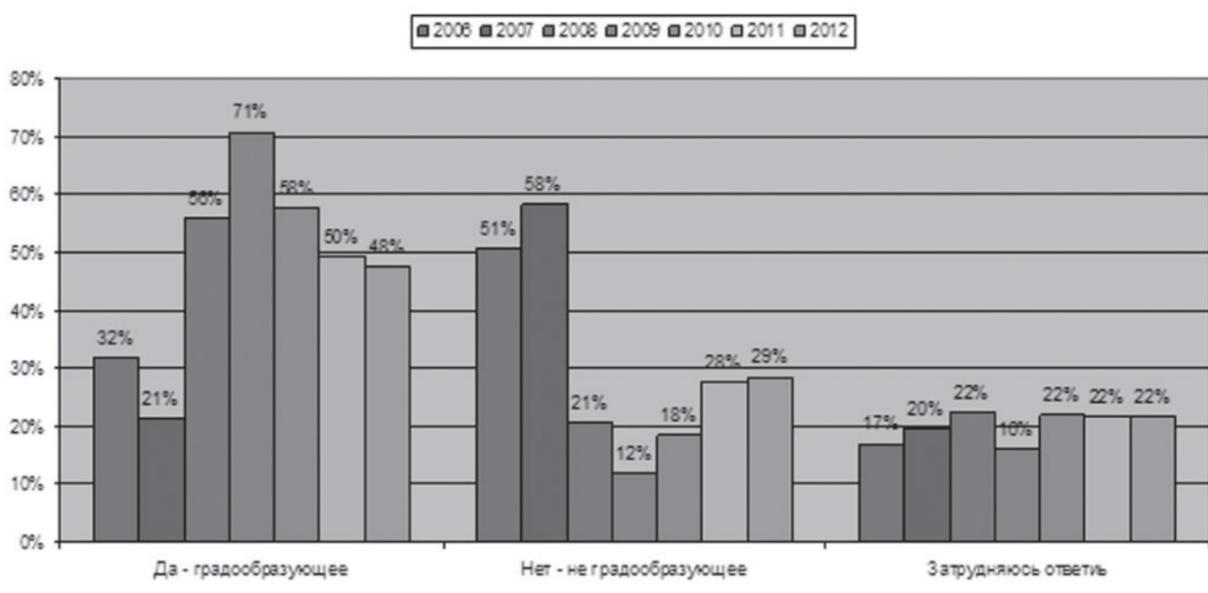
Категория «возраст от 40 до 50 лет»: 47 % – респондентов считают, машиностроительный завод является градообразующим предприятием. Показатель 2011 г. – 54 % респондентов. Изменение в сравнении с 2012 г. составило –7 %. Тенденция восприятия предприятия как градообразующего сохраняется, хотя и динамика на протяжении двух последних лет имеет отрицательное значение.

Категория «возраст старше 50 лет»: 49 % – респондентов считают, машиностроительный завод является градообразующим предприятием. Показатель 2011 г. – 50 % респондентов. Изменение в сравнении с 2012 г. составило –1 %. Изменения в границах статистической погрешности.

Таким образом, наметившийся в 2010 году перелом тенденции восприятия Златоустовского машиностроительного завода в качестве градообразующего предприятия полностью подтвердился результатами опроса этого года как по результату анализа общих данных, так и в разрезе групп. Следует отметить, что в части динамики отрицательный тренд продолжается, хотя и по большинству рассмотренных нами групп эти изменения – в пределах статистической погрешности. Вместе с тем, ОАО «Златмаш» в очередной раз продемонстрировал свою значимость для города в качестве основного градообразующего предприятия, что и было по достоинству оценено респондентами в текущем 2012 г.

Вывод: предприятие сохранило за собой позиции ведущего градообразующего предприятия.

Ответ респондентов на вопрос "Является ли машзавод градообразующим предприятием?"



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.

Итоги выполнения коллективного договора за первое полугодие 2012 года

Работа признана хорошей и целенаправленной

(Окончание. Начало на 1-й стр.)

ные финансовые средства предприятием, согласно законодательству, вкладываются в обеспечение полноты льгот и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда.



П. Д. Ртищев.

Профсоюзный лидер предложил коренным образом поменять приоритеты. Необходимо в Соглашение по охране труда предусматривать такие мероприятия, выполнение которых позволит улучшить условия труда работников до уровня допустимых и безопасных, тем самым, уменьшая расходы на компенсации за работу во вредных условиях труда. Далее выразил надежду, что

заменить оборудование; увеличить объемы; исключить ошибки руководства; повысить заработную плату.

По инструменту за последний месяц не было ни одного вопроса. В прошлом году у нас «украли» новый инструмент для новых станков. Оказывается, БИХ наших цехов сразу выдавал весь инструмент в одни руки. И никто его никогда не сдает, организации никакой.

Материально-техническое обеспечение. Сейчас наводим порядок на складе металлов напротив 96 корпуса. И после этого говорим, что у нас не хватает материалов. За последние три года мы покупаем довольно много оборудования. В декабре прошлого года приобрели оборудование и до сих пор на нем никто не работает. Вовремя не подготовили людей.

Увеличить объемы. Какое подразделение сейчас может сказать — мы готовы производить больше, а нам не дают? Я знаю только 13-й цех, может производить больше тепла, но его больше не надо. Все остальные не справляются с поставленными задачами.

Остается одна проблема — ошибки руководства. Сергей Антонович не удовлет-



С. А. Лемешевский.



матизма. В ПТК проведена внеочередная аттестация по «безопасным методам работы» мастерского состава, а также проводится внеплановый инструктаж основных рабочих по технике безопасности и охране труда на производственных участках».

В. С. Кирсанов — пом. генерального директора, начальник цеха № 41: «Цеху № 41 в марте этого года исполнился год со дня образования. Год назад соединили 3-й и 5-й цеха. Цех лихорадило, экономи-

оборудованию — изготовили установку ЗМ7А. Были выполнены большие незапланированные работы по теме «Хищник».

За 5 месяцев 2012 года цех план выполнял. С января не было задания по оборонной тематике. С июня 2012 года мы отчитывались по валу. За 6 месяцев у нас сразу все показатели по году стали отрицательными. Зарплата упала на 3,7 %.

Но основные проблемы Виктор Сергеевич видит в своевременном обеспечении заготовками и кадрами.

17, 41. Цех 64 значительно нарастил выпуск товарной продукции по сравнению с прошлым годом. Рост значительный, но все же недостаточный. Цех принял много молодых работников. Процесс адаптации идет довольно сложно». Где-то утрачена технология, были проблемы с металлом, но организационных причин, считает Александр Юрьевич, было больше.

Одна из главных причин, — простояли почти месяц — не получалось покрытие. Другая причина — отсутствие экспериментального участка.

По цеху № 41: надо было выглядеть на рынке конкурентоспособными по цене. Чтобы до конца было понятно, на что способен 41-й цех, цех № 29 с заготовительным отделением переведен на особый режим работы. До конца месяца годовая программа фактически будет закрыта.

По цеху № 17 решение есть. Генеральный директор провел ряд встреч с руководителями шебеночного завода. Главная беда — завод работает нестабильно. Мы предложили 5 вариантов решения проблемы.

По инструменту проблема есть, и она становится всё острее. Большая проблема по работе оборудования. Оно в большей части изношено. В подразделениях, где производство лучше организовано, там люди закрепляются быстрее и больше от них отдача.

Наш корр.
Фото Владимира Голынкина.



А. М. Якунин.

к юбилею предприятия работники будут обеспечены современными, качественными и удобными средствами индивидуальной защиты. Пётр Дмитриевич заметил, что работу администрации в первом полугодии по выполнению колдоговора можно признать хорошей и целенаправленной.

Генеральный директор С. А. Лемешевский не удовлетворен работой за это полугодие. И, в первую очередь, неудовлетворительно сработали руководители, начиная от мастеров, начальников бюро и кончая главными специалистами, руководителями служб и подразделений.

Какие претензии: незнание нормативных документов, неисполнительность, отсутствие контроля над подчиненными, нет работы на результат, нежелание работать в команде.

Он посмотрел социологические исследования. Там хорошо видна динамика. На вопрос: «Что надо сделать, чтобы изменить ситуацию в лучшую сторону, чтобы завод развивался, чтобы улучшились условия труда?» высказано шесть пожеланий: обеспечить инструментом; улучшить материально-техническое обеспечение;



В. С. Кирсанов.

ворен работой цехов № 29, 41, 64, отделов № 208, 219, 227, 234, 256, 268. Работой отдела № 203 по поиску новых заказов по «оборонке», отдела № 208 — по разработке условий оплаты труда по конечному результату.

По отделам № 227 и 234: каждая новая разработка у нас доводится годами. Проблемы со стрелковым оружием решаем два года. Отделы № 219, 224, 256. Культура производства и порядок желают лучшего. Начинаются проблемы с качеством.

Отдел № 268: почему у мастеров и ст. мастеров нет замечаний по технике безопасности к рабочим? Если вина пострадавшего меньше 25 %, то виноват завод, а если ситуация тяжелая или со смертельным исходом, то это суд, где главное действующее лицо — мастер и старший мастер. Спасти в этом случае человека может только одно, если он покажет первую ступень контроля.

И по заработной плате. По данным статистики, средняя зарплата за май по Челябинской области составляла 19 500 руб. С учетом повышения зарплаты с июля мы достигнем средней зарплаты по Челябинской области.



А. Ю. Кузнецов.

Первым в прениях выступил А. М. Якунин — зам. директора ПТК «ЭЛБИ»: «С начала года в ПТК «ЭЛБИ» произошло 7 несчастных случаев. Один случай произошел на участке сборки электроплит. Пять несчастных случаев — на участке холодной штамповки.

Анализ производственного травматизма показал, что необходимо выделить организационно-технические причины, — это неисправное состояние технического оборудования, включая съемный инструмент, ограждение и приспособление. Несоблюдение норм и правил техники безопасности в организации и содержании рабочих мест. Отсутствие должного руководства и надзора за соблюдением правил техники безопасности при выполнении работ и трудовой дисциплины. Грубое нарушение правил техники безопасности при производстве работ. Нарушение статьи 214 ТК РФ «Обязанности работника в области охраны труда».

В целях предупреждения производственного травматизма разработан ряд мероприятий, направленных на снижение роста производственного трав-

ка была на «нуле». Удалось сплотить цех и выполнить задачу. Основная задача на тот момент — выполнить договорные обязательства по ТЗМ. Плюс в том году мы сделали очень большую работу и по полимерному

А. Ю. Кузнецов — зам. генерального директора по производству: «Показатели за отчетный период неплохие — 101 % выполнения плана. Выполнены все технико-экономические показатели. Не выполнили план цеха № 64,

Постановление

конференции работников ОАО «Златмаш» по выполнению КД за первое полугодие 2012 г.

Избрано делегатов — 248 чел., присутствующих — 226 чел., приглашенных — 17 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 первое полугодие 2012 года хорошей и целенаправленной.

2. Колдоговор за 1-е полугодие 2012 года считать выполненным в полном объеме.

3. Основной задачей администрации предприятия считать:

— выполнение КД на 2012 г. 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.

4. Для выполнения программы 2012 г. по выпуску оружия и гидрооборудования нач. цехов № 29, 41, 64 разработать мероприятия и утвердить у генерального директора. Отв.: зам. генерального директора по производству. Срок: до 01.08.2012 г.

5. Провести анализ нормативных документов на предмет обеспечения покупным инструментом, при необходимости ввести

корректировки. Отв.: гл. инженер. Срок: 01.09.2012 г.

6. Оформить приказ генерального директора по организации работ в части изготовления и ремонта оснастки, режущего и мерительного инструмента. Отв.: гл. инженер. Срок: 01.09.2012 г.

7. Ознакомить под роспись всех ИТР, имеющих в своем подчинении работников, со стандартом предприятия СТП 208-674-2010 «Управление промышленной безопасностью и охраной труда на предприятии». Отв.: отдел № 268. Срок: 01.09.2012 г.

8. Должностным лицам из числа ИТР, виновным в возникновении несчастных случаев на производстве, проводить переаттестацию по охране труда. Отв.: отд. № 268. Срок: постоянно.

9. Провести обучение руководителей подразделений, в рамках действующего законодательства и нормативных документов, действующих на предприятии. Отв.: отд. № 208. Срок: до 01.10.2012 г.

10. Разработать мероприятия по улучшению работы подразделений, согласовав со всеми заинтересованными службами. Отв.: отд. № 203, 208, 219, 224, 227, 234, 256, 268. Срок: до 10.09.2012 г.

11. Организовать сбор финансовых средств добровольной помощи пострадавшим от стихийного бедствия в Краснодарском крае, путем удержания из заработной платы работников предприятия. Перечислить удержанные суммы на субсчет, открытый Краснодарским краевым профобъединением. Отв.: профком, отд. № 206. Срок: июль 2012 г.

Голосовали: единогласно.

С. А. Лемешевский,
генеральный директор ОАО «Златмаш».
П. Д. Ртищев,
председатель профкома.

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.

«Золотой» юбилей Ходоровых

Поздравляем!

17 июля супружеская чета Ходоровых – Борис Алексеевич и Елена Ивановна отметили 50-летие совместной и счастливой жизни в браке. Члены заводского совета ветеранов во главе с его председателем Н. П. Паскидовой от имени администрации, профкома и совета ветеранов предприятия тепло и сердечно поздравили юбиляров, вручив им поздравительный адрес и цветы (на снимке).

Чету Ходоровых хорошо знают на заводе. Борис Алексеевич с 45-летним трудовым стажем. Трудился в отделе № 274 начальником бюро, зам. начальника отдела, главным специалистом. У Елены Ивановны стаж чуть



меньше – 40 лет. Она трудилась экономистом в отделе № 210. У них две взрослые дочери и два внука.

Теперь всё свободное время супруги Ходоровы проводят на садовом участке, выращивая неплохие

урожаи фруктов и овощей.

Наш корр.
Фото Владимира Голынкина.

Вести из профкома

Профсоюзный форум молодёжи – на природе

13 июля в Усть-Катаве стартовал трехдневный форум молодежи предприятий Челябинской области, входящих в состав Профсоюза работников общего машиностроения РФ «Профсоюз – это мы!».

Организаторы форума – члены молодежного совета ЦК Профобщмаша – Ирина Козлова (ФГУП «Усть-Катавский вагоностроительный завод им. С. М. Кирова») и Алексей Чернокутов (ОАО «Государственный ракетный центр им. Макеева») взяли на себя смелость объединить обучающий профсоюзный семинар с активным отдыхом, востребованным в молодежной среде, – сплавом, посещением скальных комплексов и пещер. Идея оправдала себя в полной мере, все намеченное удалось осуществить!

Цель форума – объединение молодежи Профсоюза отрасли. 25 человек с 7 предприятий: ОАО «Златмаш» (г. Златоуст), ОАО «Уралпромпроект» (г. Златоуст), ОАО «Гермес» (г. Златоуст), ОАО «Миасский машиностроительный завод», ОАО «ГРЦ» (г. Миасс), ОАО «НПО электромеханики» (г. Миасс), ФГУП «УКВЗ им. С. М. Кирова» (г. Усть-Катав) провели вместе три насыщенных дня.

В первый день было путешествие по реке Юрюзань. Это сказочно красивая местность, с отвесными скалами вдоль берегов. Сама река изменчивая, как человеческая натура, то лениво растекалась, ласкала теплой водой и казалась неподвижной, то стремительно несла свои воды, увлекая за собой. Усталые, восхищенные и полные впечатлений участники семинара, глубоко вечером, прибыли на оборудованную туристическую стоянку в стационарном лагере «Скиф».

Однако на следующий день про вчерашнюю усталость вспоминать было некогда: подъем в 8–00, зарядка, завтрак и увлекательный поход в пещеру, а затем спуск с отвесной скалы на страховке. Острых ощущений – хоть отбавляй!

А дальше – работа. Разбившись на три группы, участники форума получили задание: под руководством модераторов создать профсоюзные комиссии – по информационной работе,

по работе с молодежью, по социально-правовой защите. Ценность такой формы работы заключалась в том, что каждый участник примерил на себя роль члена профсоюзной комиссии, привнес



свое видение работы в составе комиссии, предложить пункты, параметры и услуги, которые хотел бы видеть у себя на предприятии. Результаты коллективного труда защищал председатель комиссии, избранный группой, перед председателями профкомов, приехавшими на встречу с участниками форума, – П. Д. Ртищевым (ОАО «Златмаш»), Н. Я. Овчаренко (ОАО «ГРЦ им. Макеева»), И. Г. Крикуновой (ОАО «ММЗ»), С. М. Швалевым (ФГУП «УКВЗ им. С. М. Кирова»). Плодотворной и полезной для всех стала эта «встреча без галстуков». Участники семинара приняли резолюцию. Она публикуется ниже.

Третий день начинался также рано утром с зарядки, завтрака и похода в пещеры. Природных достопримечательностей в этих краях достаточно. Жаль, что все их невозможно было увидеть за три дня. Но то, что удалось посмотреть, оставило глубокий след в душах участников семинара.

Ольга ВАТОЛИНА,
председатель комиссии профкома.

РЕЗОЛЮЦИЯ

Форума молодежи Челябинской области Профсоюза общего машиностроения РФ «Профсоюз – это мы!»

Мы, участники Форума, собрались с целью консолидации молодежных сил Профобщмаша в Челябинской области.

поле с целью более полного взаимодействия профсоюзных структур;

– разработать систему обмена молодежными делегациями в рамках предприятий области с целью обмена опытом, новыми разработками по всем направлениям молодежной работы;

– ЦК Профсоюза общего машиностроения РФ оказывать методическую и инвестиционную поддержку ППО для создания современных средств информационной работы – сайтов, видеоконференций, наглядной видеогитации;

– ежегодно проводить конкурс «Молодежный лидер профсоюза» для создания условий самовыражения активных молодых членов профсоюза, выявления инициативной молодежи и привлечения ее к профсоюзной работе;

– ЦК Профсоюза общего машиностроения РФ оказывать инвестиционную поддержку при организации совместных молодежных мероприятий с целью объединения молодежи Уральского региона, укрепления резерва профсоюзных кадров;

– выйти с предложением к Правительству РФ с требованием по изменению ст.46 законодательства о распространении льгот колдоговора на всех членов коллектива (включая не членов профсоюза), с целью повышения мотивации профсоюзного членства.

Считаем проделанную на Форуме работу плодотворной и конструктивной. Надеемся, что наши инициативы будут поддержаны. Будущее Профсоюза за молодежью! Профсоюз – это мы!

Мы считаем, что молодежь области не чувствует уверенности в завтрашнем дне: высок уровень безработицы дипломированных молодых специалистов, невостребованных на рынке труда; низок уровень зарплаты и стипендии; отсутствует молодежная жилищная политика на уровне государства. Положение молодежи усугубляется ее слабой организованностью и низкой социальной активностью. Сегодня еще недостаточно много молодых людей приходит в ряды Профсоюза работников общего машиностроения РФ. Молодежь не понимает в достаточной мере задачи и возможности Профсоюза.

Обсудив проблемы мотивации профсоюзного членства, методов усиления информированности профсоюзной молодежи, недостаточной осведомленности о возможностях защиты своих прав и интересов на предприятии, участники Форума считают необходимым:

– поднять на более высокий уровень информационную работу в первичных профсоюзных организациях;

– создать единое региональное информационное



ОТ ВСЕЙ ДУШИ ПОЗДРАВЛЯЕМ!

С днём рождения:

чл. совета директоров ОАО «Златмаш» П. Е. Дубровина.
С 10-летием непрерывной трудовой деятельности: маляра цеха № 13 О. В. Петунину.
С 15-летием непрерывной трудовой деятельности: машиниста котлов цеха № 13 Н. А. Кудреву машиниста котлов цеха № 13 Н. Н. Сергееву.
С 20-летием непрерывной трудовой деятельности: электрогазосварщика цеха № 19 А. В. Плахова.
С 30-летием непрерывной трудовой деятельности: штамповщика цеха № 1 З. Р. Юнусову.
С 35-летием непрерывной трудовой деятельности: пултовщика цеха № 4 Г. П. Калашникову оператора-фрезеровщика ст. с ПУ цеха № 28 Ю. В. Колупаева
вед. инженера цеха № 69 Т. А. Жмаеву обжигальщика эмали отдела № 244 В. А. Абухова лаборанта хим. анализа отдела № 244 Г. В. Шепелеву.
Даты: 29 июля – День Военно-Морского флота (День Нептуна).

С 85-летием!

Государственный пожарный надзор отметил юбилей

18 июля исполнилось 85 лет со дня создания в России государственного пожарного надзора (далее ГПН). Точкой отсчета в истории его возникновения стало подписание в этот день в 1927 году органами власти ВЦИК и СНК РСФСР «Положения об органах Государственного пожарного надзора в РСФСР».

Деятельность органов ГПН направлена на предупреждение, выявление и пресечение нарушений организациями и гражданами требований пожарной безопасности с целью снижения и недопущения пожаров как в жилом секторе, так и в производственной деятельности человека.

В 1947 году перед государством были поставлены качественно новые, сложные по содержанию и значительные по объему задачи создания ядерного оружия, был взят курс на качественное перевооружение армии. В связи с этим были созданы специальные подразделения пожарной охраны, под охрану которых передавались объекты военно-промышленного комплекса, занимающиеся перевооружением армии. Пожарная опасность многих технологических процессов производства, новых образцов военной техники и вооружения не была изучена. Имеющиеся сведения о пожарной опасности материалов, приборов и оборудования были очень скудными. Нормативная база на охраняемых объектах практически отсутствовала, и приходилось компенсировать её жестким контролем противопожарного режима, с этой целью в состав специальных подразделений пожарной охраны были включены органы ГПН.

Сегодня в составе специальной пожарной охраны более 40 органов ГПН, дислоцирующихся по всей территории страны. Под их надзором находится более 300 организаций, составляющих основу военно-промышленного комплекса страны, а также более 40 закрытых административно-территориальных образований с общей численностью населения более 1,6 млн. человек. Кроме того, органы ГПН специальных подразделений осуществляют надзор за юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями, осуществляющими свою деятельность на территории поднадзорных объектов. Органы ГПН специальных подразделений обеспечиваются пожарной безопасностью при реализации важнейших государственных и международных программ: Государственной программы вооружений, Федеральной космической программы, Федеральной целевой программы «Уничтожение запасов химического оружия в Российской Федерации» и других государственных программ.

Сотрудники отделения ГПН Специального управления ФПС № 29 МЧС России поздравили коллег с юбилейной датой и пожелали всем крепкого здоровья, благополучия и дальнейших успехов в службе по защите людей, материальных ценностей и государства от пожаров, а гражданам – бездымного неба над головой.

Отделение ГПН Специального управления ФПС № 29 МЧС России.

К стажу нужна награда

Областные парламентарии приняли поправки к закону, которые ужесточают условия присвоения почетного звания «Ветеран труда».

– Теперь его будет получить сложнее, – пояснил депутат Законодательного собрания Челябинской области по Златоусту Марат Сафиев. – Одного солидного трудового стажа (у мужчин, напомним, он составляет 40 лет, у жен-

го собрания Челябинской области.

Парламентарии предвидят недовольство тех, кто собирался вот-вот получить звание ветерана по стажу. Но они считают свое решение справедливым: звание надо заслужить не только стажем, но и прочими достижениями.

Наш корр.



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, 8-59-13.

Газета выходит по пятницам, через каждую неделю. Номер подписан в 16 часов. 26.07.2012 г. По графику – 16 часов.

Редактор Ю. Е. ПЕСТЕРЕВ. Тираж 5000 экз. Заказ 17010. Распространяется бесплатно.