

ТРУДОВАЯ ВАХТА

Газета коллектива ФГУП «Серовский механический завод»

№ 31 (4397), пятница, 6 августа 2010 года

Год издания 60-й

8 АВГУСТА —
ДЕНЬ СТРОИТЕЛЯ

СПУСКАЕМСЯ С КРЫШ

"Готовь телегу зимой, а сани летом" - эта народная поговорка для нашей стройгруппы не только мудрый совет, но, прежде всего, руководство к действию. В эти жаркие летние дни мы думаем о том, как встретят предстоящие холода заводские цехи. А потому в начале лета начинаем их подготовку к зиме.

Первая наша работа - кровля заводских строений. Согласно установленному графику, в июне приступили к ремонту крыши над кабинетом начальника ОТК. Затем перешли к участку между 2 и 3 станочными линиями цеха 14, который закончили буквально на днях.

В первый летний месяц привели в порядок 400 квадратных метров крыши над главным корпусом цеха 9. Сейчас идут работы над кабинетами конструкторского бюро и ППР технической службы.

Для ремонта крыш используем рубероид и битум. Недостатка в материалах не испытываем. Все, что запланировали приобрести, имеется в наличии. Но поступают к нам и новые заявки, которые тоже нельзя оставлять без внимания. В частности, одна из свежих - транспортное бюро ОМТС: просят починить крышу над легковым боксом.

Кровлю цехов ремонтируем каждый год, уж слишком она ветхая. В самом аварийном состоянии крыши цехов 1 и 14. В самом плачевном состоянии участок между 4 и 5 линиями. Там предстоит основательно потрудиться подрядчикам из Екатеринбурга. Будут полностью снимать крышу, класть профнастил, утеплитель, плоский шифер и рубероид.

А наша стройгруппа с крыш спустится вниз. Приступим к закладке оконных проемов. В цехе 14 уже утеплили окна на линии стружкоудаления. С западной стороны цеха 9 года два назад заложили через одно окно. Нынче взялись за восточную сторону. Сначала кирпичная кладка, потом заштукатурим. Так или иначе это даст тепловой эффект.

В прошлом году там же между фундаментом и стеной забетонировали просветы. Цех перезимовал нормально, люди не жаловались.

В 14-ом поздней осенью утеплим дополнительный вход в цех со стороны дороги. Летом он открыт, а к зиме надо закрывать, чтоб не терялось тепло.

Рабочих рук в стройгруппе не хватает. Коллектив вроде бы маленький - 24 человека: 15 отделочников, 3 каменщика. Но приходится разрываться на несколько объектов, в том числе и за пределами завода. Например, закладываем перегородки в строящемся жилом доме ЖКС, сдача которого запланирована в этом году. В общем, стараемся, как можем.

Накануне профессионального праздника хотелось бы поздравить весь коллектив заводской строительной группы, его ветеранов и нынешних тружеников. От всей души пожелать всем крепкого здоровья, счастья, тепла и любви в семьях, материального благополучия. Всего только самого-самого доброго, светлого. Надеемся, что наш созидательный труд идет на благо заводчан, приносит им уют и радость.

Г.ЦЕПЕЛЕВА,
и.о. начальница заводской
строительной группы

НА СЕГОДНЯШНИЙ ДЕНЬ численность механиков уменьшилась почти в шесть раз. Упразднена и служба технического обучения. Но это не повод, чтобы не заниматься данной проблемой.

Мастер - это руководитель на последнем крае обороны, который отвечает за выполнение заданий на вверенном ему участке производства. Говорить о том, что снижена оценка роли мастера, неправильно. Другое дело, что у нас очень мало квалифицированных мастеров.

Авторы материалов пишут о том, что в былые годы мастерами становились люди опытные, убежденные седины. Это не совсем так. На инструментальном и ремонтно-механическом производстве действительно мастером может и должен становиться человек, который познал все его тонкости и особенности, имеет опыт работы и соответствующее образование. Я полностью поддерживаю мнение Светланы Горожаниной: чтобы стать мастером, необходимо попробовать этой самой рабочей соли, даже имея за плечами техникум или вуз. Очень сложно руководить процессом без такого опыта.

На основном производстве, в силу специфики, к мастерам предъявляются несколько иные требования. Наши выдающиеся труженики Анатолий Александрович Мосунов, Владимир Анатольевич Мальцев стали мастерами в 1974 году. Одному тогда только исполнилось 25 лет, другому 23. Это говорит о том, что в первую очередь мастерами становились люди, которые могли руководить коллективом.

За эти годы резко изменился образ рабочего человека. Что собой представляли рабочие советского времени? Это ребята, воспитанные советской школой, прошедшие пионерию, комсомол, приученные к дисциплине. Что, безусловно, только в положительной степени отразилось на их работе на производстве.

Сегодня контингент молодежи, что приходит на завод, совершенно другой. Изменилось информационное поле. Значительно расширились возможности для развлечений, отдыха, получения информации. Люди стали более раскрепощенными, знают себе цену, стремятся иметь всё и сразу. И вот тут роль мастера уже меняется.

Я считаю, мастер должен

ПОДЕЛИТЬСЯ своим мнением на данную тему побудили материалы, которые вышли в номере заводской газеты за 2 июля. Отрадно, что тема личности мастера на производстве беспокоит заводчан. Она действительно актуальна для нашего предприятия. Но для начала небольшой экскурс в историю. Во времена, когда существовал великий и могучий Советский Союз, коллектив нашего предприятия насчитывал свыше 6 тысяч человек, из них более сотни - мастера производственных участков. Существовал отдел технической подготовки кадров, который занимался вопросами обучения тружеников предприятия. Свою квалификацию повышали не только мастера. И новички в первые месяцы трудоустройства проходили обучение на курсах молодого рабочего с отрывом от производства.

ПРОИЗВОДСТВО В РУКАХ МАСТЕРОВ

ГРАМОТНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ - ГЛАВНЫЙ КОЗЫРЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

уметь не только сосчитать штуки и заполнить наряд, распределить людей по рабочим местам. В первую очередь мастер должен быть психологом. Согласен, сложно сегодня работать с молодежью. Многие из мастеров старшего поколения так и не смогли в свое время найти подход к молодым ребятам. Потому что удобней работать с "героями", имеющими солидный трудовой стаж. Что могут трудиться, не покладая рук, 200 часов, но в самый ответственный момент подвести, сорваться, не буду пояснять, думаю, все меня поняли. А потом, дней через пять, прийти с повинной головой. Возможно, такими людьми в чем-то легче управлять.

Большая текучесть молодежи была в цехе 14. Те примеры о ребятах, что привел Леонид Константинович Топлев, считаю неудачными. С кем действительно было жаль расставаться, так это с Виталием Кордюковым и Александром Максимовских. Здесь, возможно, есть и наша вина. Может быть, недостаточно прорисовали перед ними перспективы. Не доглядели, не поддержали. Бывают потери, о которых приходится сожалеть. И это потери не только среди молодежи инженерно-технического корпуса, но и среди рабочих. К сожалению, не всегда мы с пониманием и должным терпением относимся к молодежи.

Поэтому хочется, чтобы молодежная организация завода подключилась к решению этих проблем. Я беседовал с новым лидером, инженером-технологом цеха 1 Натальей Лебедевой. Считаю задачей номер

один - единение молодежи на всех уровнях. Необходимо задействовать как можно активнее ребят из цехов, от станков. К этому есть все предпосылки.

Еще о молодежи. Многие последние годы предприятие оставалось один на один со своими проблемами. Вся система взаимодействия, которая выстраивалась десятилетиями, была разрушена. Взамен ничего не было создано. Есть ряд предприятий, например, метзавод, где существует мощная корпоративная структура, там проще решать проблемы.

На производственном предприятии строже дисциплина, выше ответственность. Здесь нужно приходиться к семи или восьми утра и трудиться от звонка до звонка, выполнять плановое задание. С тебя здесь высокий спрос. Гораздо проще в коммерческих структурах. Там больше вольностей. И некоторые ребята, кто не привык нести ответственность не только за себя, но и за весь коллектив, уходили в коммерцию.

Возвращаясь к теме о мастерах. Сегодня не редкость такие моменты, как потери рабочего времени. В частности, ранние уходы рабочих со смены. Это опять же должен контролировать мастер. А как передается оборудование из смены в смену? Ведь это тоже должен контролировать мастер.

Я с удовольствием вспоминаю своего мастера в цехе 11 Галину Платунову. Вот это была мастер с большой буквы! С ней можно было пообщаться на любые темы, но она умела и требовать. Ненавязчиво, но же-

стко требовала с рабочих исполнения их обязанностей. По дисциплине, по сохранности оборудования, по выполнению задания.

У нас бывают такие моменты, когда во вторую смену на одной линии простой - и мастер отправляет людей домой, а на второй линии, где руководит другой мастер, нехватка рабочих. И два мастера не могут меж собой договориться, не могут сориентироваться в сложившейся ситуации! Чтобы не допустить потерь рабочего времени, закрыть необходимое задание хотя бы на одном из участков. А ведь это не сложно - оборудование на обоих участках однотипное.

Не все мастера у нас могут ладить с ремонтными службами. Или свести двух специалистов, чтобы решить проблему сообща. И слесарь на электрика, а электрик на слесаря переключают работу.

Всё это говорит о том, что надо повышать уровень подготовки мастеров.

Меняется жизнь, меняются задачи, которые стоят перед нашим предприятием. Глобальные планы по автоматизации управленческого учета, в том числе в работе мастеров. Мастер должен не только уметь мобильно ориентироваться в производстве, его нуждах, но и владеть, как владеет рабочим инструментом, оргтехникой, компьютером.

Вопрос о возрождении школы мастеров не стоит на месте. В течение достаточно длительного времени он прорабатывается в нашем отделе. Решается, как, в какой форме возродить этот вид обучения руководителей среднего звена.

Мы контактируем с институтами с целью привлечения для организации такой школы грамотных специалистов. Решаем, какие темы могут преподавать специалисты предприятия, какие понадобятся педагоги со стороны. Но самое главное, необходимо определиться, в каком виде должна существовать школа мастеров. Вот тут я бы с удовольствием прислушался к другим мнениям, идеям. Что-то интересное, полезное можно взять на вооружение.

Администрация завода, руководство цехов заинтересованы в том, чтобы в цехах были очень сильные мастера.

С.БИРЮКОВ,
начальник отдела
организации труда и
управления персоналом

НАГРАЖДЕНИЕ

В ЗНАК БЛАГОДАРНОСТИ ЗА НЕРАВНОДУШИЕ

25 июля в кабинете директора механического завода состоялось награждение грамотами и премиями редколлегий цехов 1, 9, технологической службы за победу в заводском конкурсе стеновых газет, посвященном юбилею Великой Победы. А также 18 авторов лучших заметок, стихов и оформителей, отмеченных жюри конкурса книгами, собраниями сочинений с произведениями о Великой Отечественной войне. Эти книги предоставили в дар стеногазетчикам члены заводского клуба книголюбов из своих домашних библиотек. Для пяти юных художников - детям и внукам работников цехов 1 и 9 в знак благодарности переданы плитки шоколада. Рассказ С.Горожаниной (из стеногазеты цеха 5) о деде и стихотворение Т.Аревкиной (из стеногазеты



ОТК) об отце будут опубликованы на страницах «Трудовой вахты».

Затем были вручены памятные подарки Е.Филипповой, Э.Островской, М.Зыковой, Е.Носковой за участие в конкурсе газетных публикаций, объявленном «Трудовой вахтой» к 65-летию победного мая. Большинство ав-

торов заметок на военную тему были отмечены редакцией в мае.

Директор завода АА.Никитин тепло поздравил стеногазетчиков и общественных корреспондентов. Поблагодарил за неравнодушие, активную жизненную позицию, пожелал новых творческих удач. Впереди

юбилей завода — а значит, новые заводские конкурсы, новые рубрики «Трудовой вахты».

Г.МАРИНИНА
НА СНИМКЕ: стеногазетчики и авторы газетных публикаций во время встречи с директором завода.

В НОВУЮ ПЯТИЛЕТКУ - ПРЕЖНИМ СОСТАВОМ

- Сегодня конференция профсоюзная. Как праздник её воспринимали. Буфет теперь вряд ли будет, но тем не менее... - сказала одна из делегатов цеха 14 в телефонном разговоре с редакцией.

И правда, обошлись без перекуса кондитерскими вкусностями. Даже объявления нигде не было видно о таком событии. Но настроение людей, собравшихся в зале заводоуправления, действительно казалось приподнятым. Так бывает при встрече давно знакомых людей, которых многое связывает.

Кроме 114 делегатов, выбранных на профсоюзных собраниях в коллективах цехов и служб, в зал вошли приглашенные руководители предприятия. Не нарушая давнюю, никем не писаную традицию коллективных собраний, М.Е.Анашина выбрала место в той части зала, где всегда устраивались женщины. Мужчины - А.А.Никитин, С.А.Бирюков, С.А.Иванов по привычке расположились на "мужской половине", где на этот раз оказалось немало женщин. То ли по незнанию или уже позабытой привычке - редко стали собираться вместе, да и коллектив

заметно обновился за последние годы. Или просто в жаркий летний день тянуло к легкому дуновению из открытых окон. Некоторые вслух высказывали пожелание видеть в зале кондионеры.

Это можно назвать самым конструктивным предложением дня. В уютнейшую жару не до критики, не до серьезных вопросов. Тем не менее, доклад председателя Е.И.Артемюкова о работе профкома за последнее пятилетие и отчет её зама Л.В.Постниковой о работе в роли технического инспектора труда были выслушаны залом внимательно. Как и сообщение специалиста главной бухгалтерии предприятия, председателя комиссии по социальному страхованию В.М.Скворцовой об организации заводом отдыха трудящихся.

Затем быстро, без проволочек, с пониманием задачи и единодушной поддержкой называемых кандидатур - будь то в президиум конференции, в ревизионную комиссию, в состав ли профкома, были рассмотрены многочисленные пункты плана проведения конференции. Стойкое молчание зала, но при этом лес рук при голосовании можно было принять за равнодушные, но такого впечатления не складыва-

лось. Так сошлись звезды или заслуженная оценка - в следующее пятилетие делегаты благословили прежний состав профкома во главе с Артемюковым, работа которого всех удовлетворила. Второй кандидатуры на пост председателя не прозвучало.

Выступления директора завода А.А.Никитина и гостя из Екатеринбурга, председателя обкома профсоюза предприятий оборонной промышленности Ю.В.Травникова, заняло больше времени, чем официальная часть происходящего.

Никитин, прежде всего, отметил, что последнее время научило взаимопониманию. Замечания профкома - во благо всему коллективу и на них надо реагировать, сообщая находя конструктивные решения. От активистов профкома директор хотел бы более активного участия в формировании коллектива - борьбе за трудовую дисциплину. У нас это слабое место: много заказов, работы, а подводим тех, кто ждет нашу продукцию, сказал директор. Терять потребителей то же, что терять работу, заработок. Все должны быть заинтересованы в конечном результате, в культуре труда. Совместно нужно создавать благоприятную атмосфе-

ру для пришедших на завод. Чтобы не чувствовали, что пришли в пустоту, не оставались один на один со своими проблемами. Тогда и текучки кадров не будет. Больше останется хорошей молодежи - меньше будет проблем. Когда напряжение от труда - это хорошо, заметил Александр Александрович, когда от нечего делать - плохо. Нужно, чтобы был трудоспособный, сплоченный коллектив. Этим раньше всегда отличались серовские механики.

Травников остановился на достижениях профсоюзов. В стране на 272 предприятиях 251 тысяча членов профсоюза. Свердловская организация крупнейшая, в ее составе 36 тысяч человек. Профсоюзы борются за поднятие планки минимальной оплаты труда и настаивают оставить без изменений пенсионный возраст. Добиваются возврата функций социального страхования в организации отдыха детей. Все действия направлены на недопущения социального взрыва. Юрий Владимирович высказал благодарность руководству завода за компенсацию родителям стоимости детских путевок. Сказал, что колдоговор предприятия на хорошем уровне, его надо выполнять.

В профком избраны 20 человек. В принятом конференцией постановлении три пункта. Смотрите в следующем номере.

Г.МАРИНИНА

ДОКЛАД ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРОФКОМА Е.И.АРТЕМЮКОВА

НАУЧИЛИСЬ НЕ ТОЛЬКО СЛУШАТЬ, НО И СЛЫШАТЬ ДРУГ ДРУГА

ствует только на профсоюзные взносы.

Сегодня в среднем за месяц в распоряжение профсоюзной организации поступает 50 тысяч рублей (часть средств перечисляется выше стоящему профсоюзному органу). Это почти в два раза меньше, чем было до кризиса.

Как расходуются эти средства?

17 тысяч рублей направляется на материальную помощь и выплаты членам профсоюза. 1,5 тысячи рублей идет на приобретение подарков, открыток, на культурно-массовые мероприятия. 500 рублей - на проведение совещаний, конференций (канцтовары, заправку ксероксов). 1,5 тысячи - на обучение профсоюзных кадров, без чего невозможно полноценное выполнение защитных функций, приобретение юридической литературы, подписных изданий. 2 тысячи рублей идет на хозяйственные расходы: услуги банка, содержание орг - и компьютерной техники (у профкома есть свой электронный адрес, но нет средств оплатить Интернет). 500 рублей выделяется на командировочные расходы, на которые невозможно доехать до Екатеринбурга, по-

этому вынуждены постоянно просить заводской транспорт, благо, что нынче нам ни разу не отказали. 27 тысяч рублей остаётся на зарплату трем работникам профкома. И налоги, которые выливаются в 10-11 тысяч рублей ежемесячно. В результате на зарплату штатным работникам профкома остаётся 17 тысяч рублей, на трех человек. В связи с этим двое работают по полсмены. Теперь вынуждены сократить штат профкома ещё на одну единицу. Остаются председатель и бухгалтер на полставки.

В 2009 году перерасход профсоюзных средств составил 127 тысяч рублей по статье "Материальная помощь", и перерасход этот оказался возмещен за счёт резерва, который создавали в течение десяти лет.

Но, несмотря ни на что, профсоюзный комитет проводил огромную работу по защите прав работников завода, считая приоритетными направлениями: сохранение социальных льгот и гарантий, обеспечение занятости, охрану труда, соблюдение законодательства о труде.

В области сохранения социальных льгот и гарантий

профсоюзный комитет не допустил снижения уровня защищённости работников. В 2009 году, несмотря на серьёзные финансовые трудности предприятия, профком не допустил исключения из коллективного договора ни одного пункта из раздела "Социальные льготы и гарантии".

Более того, 1 июля вступил в действие новый коллективный договор, в котором сохранены практически все льготы прежнего документа. Лишь несколько пунктов получили приписку: при наличии прибыли.

Детские сады переданы городу, тогда было заключено соглашение о предоставлении ежегодно детям механиков мест в бывшие заводские дошкольные заведения. Теперь администрация городского округа и управление образования отказываются выполнять свои обязательства. Больше месяца профком и администрация предприятия вели переговоры. Надо отдать должное директору завода, который не остался в стороне и лично искал способы решения данной проблемы. И пусть не в полном объёме, но вопрос решён: 18 детей заводчан получат место в "Дельфинчике".

За путёвки в загородный лагерь установлена родительская плата: 2000 рублей. В связи с невысоким уровнем заработной платы на заводе, профком вышел с предложением компенсировать 50 процентов затрат на детские путевки работникам завода. Более месяца шли переговоры, и теперь такая компенсация заводом предоставляется родителям.

Профком так же оказывает помощь членам профсоюза в оплате путёвок при наличии средств.

И таких вопросов за пять лет было не один десяток, чтобы все их осветить, надо отчитываться не менее пяти часов.

Все самые острые и важные вопросы рассматривались профкомом. Проведено 83 заседания, и на каждом принимались решения, имевшие позитивный результат.

Проводились многочисленные консультации по вопросам: сокращённого рабочего дня, сокращению штатов, оплате сверхурочной работы и так далее. Нет, наверное, ни одной статьи Трудового кодекса, по которой не пришлось бы давать разъяснения. Рассмотрена не одна сотня жалоб и заявлений: об оплате при пере-

воде на другую работу; об установлении норм труда; о дисциплинарных взысканиях; об оплате простоя и многом другом.

Особое внимание в период кризиса уделено соблюдению трудового законодательства. При выявлении нарушений направлялись требования представителям работодателя. В результате: произведена доплата до среднего заработка работникам, направленным в цех 9 (выплаты составили более 500 тысяч рублей); отменены приказы о дисциплинарном взыскании, наложенном с нарушением трудового законодательства (цех 9); вернули незаконно удержанную премию в цехе 14 (более 120 тысяч рублей). Это примеры о рассмотрении коллективных заявлений.

Проверялись многочисленные индивидуальные жалобы. В случае установления нарушений законодательства решения руководителей отменялись.

И вот что хочется отметить. Несмотря на трудное в финансовом отношении время, взаимоотношение руководства завода и профсоюзного комитета вошло в новое, более позитивное русло. Наверное, действительно трудности сближают. Мы научились не только слушать, но и слышать друг друга. А это даёт надежду, что мы вместе, единым коллективом найдём выход из сложившейся ситуации.

Из доклада заместителя председателя профкома, технического инспектора труда Л.В.ПОСТНИКОВОЙ

ПРОФСОЮЗ - ЗА БЕЗОПАСНЫЙ ТРУД

Работа профсоюзного комитета в вопросах охраны труда и техники безопасности очень многогранна. Она возможна благодаря надежным помощникам - уполномоченным по охране труда в цехах. Хорошие результаты даёт совместная деятельность со специалистами ООТиЭБ под руководством Н.Г.Перескоковой, которая всегда помогает в решении вопросов по охране труда.

За отчетный период техническим инспектором труда проведена работа по следующим направлениям: контроль ведения документации - квартальные инструктажи, первая степень контроля по ТБ, личные карточки, наличие инструкций по охране труда, законы их пересмотра. Соблюдение законодательства при обеспечении спецжирами и чаем. Соблюдение правил безопасности при холодной обработке металла, при переноске тяжестей. Соблюдение правил выдачи и применения спецодежды, спецобуви и других средств защиты. Соблюдение правил безопасности при уборке территории, при эксплуатации электрооборудования. Соблюдение требований к хранению отработанных люминесцентных ламп. Соблюдение требований безопасности к изготовлению рабочей одежды. Кон-

троль выполнения мероприятий, предусмотренных колдоговором. Контроль за созданием условий труда для беременных женщин.

Контролировали содержание грузоподъемных машин, эксплуатацию и состояние территории автотранспортной станции, состояние зданий и сооружений, подготовку лагеря "Березка" к летнему сезону, производственные участки с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда.

За отчетный период составлено 65 актов о нарушениях. Выдано 23 представления начальникам цехов. Все всегда положительно реагируют на замечания. Вот один из примеров.

В цехе 9 мастер Виноградова и зам. начальника цеха Кран А.А. сразу же сделали заявки на изготовление крючков для уборки стружки на станках по чертежам техотдела. После изготовления негодные крючки заменены новыми.

Направлено семь служебных записок для принятия мер по устранению нарушений. В 2007 году на имя заместителя директора завода была направлена "служебка" о плохом состоянии кабинетов техбюро цеха 14 и бюро по наладке станков с ЧПУ. Эти кабинеты были отремонтированы.

Но есть вопросы, которые реша-

ются очень напряженно. Это касается бесплатного обеспечения спецобувью, чаем и мылом. Постоянно поступают жалобы от рабочих из-за срывов сроков выдачи. Так, единственный раз в этом году выдалось мыло по 200 грамм и чай в мае. Спецобувь рабочим не выдается второй год, в их числе уполномоченный по охране труда цеха 5 О.В. Дербин.

В цехе 1 рабочие не обеспечены подсолоненной газированной водой, которая необходима на горячем производстве. Потому что в неисправном состоянии сатураторные установки, которые установлены в цехах 1 и 14 в прошлом году.

Приятно отметить, что беременные работницы трудятся в соответствующих условиях. Один из руководителей при проверке сказал: "Да мы им создаем все условия! Лишь бы родили здоровых малышей, которые, когда вырастут, придут на наш завод работать. Очень на это надемся".

Раз в три года начальники цехов и их заместители, мастера, технологи проходят проверку знаний по устройству и безопасной эксплуатации металлорежущего, подъемно-транспортного и другого применяе-

мого в цехе оборудования. По безопасному выполнению погрузо-разгрузочных работ, требований санитарных правил и норм, а также правил пожарной безопасности.

Все вновь поступающие на работу проходят предварительный медосмотр, работающие - периодический.

Общезаводские санитарно-бытовые помещения соответствуют требованиям СН и П 2.09.04.-87. Обеспечение "бытовками" стопроцентное.

Металлорежущие станки, на которых образуется пыль, мелкая стружка, вредные для здоровья аэрозоли, имеют вытяжную вентиляцию. Наличие вредных веществ контролирует аккредитованная лаборатория завода.

В технологической службе идет разработка новых и совершенствование прежних техпроцессов. Учитываются технические требования охраны труда и техники безопасности.

В швейном цехе есть все необходимые ткани для пошива спецодежды полного ассортимента по заявкам цехов.

На нашем предприятии должно внимание уделяется аттестации рабочих мест. По результатам аттестации намечаются мероприятия, сроки их выполнения. А это также направлено на улучшение условий труда. Колдоговорным соглашением

в 2009 году было предусмотрено 12 обязательств. Все выполнены, а это направлено на предотвращение несчастных случаев, на охрану труда.

Необходимо более серьезно относиться к проведению 1, 2 и 3 ступеням контроля.

Анализируя статистику травматизма, хотела бы заметить: травм на производстве было бы намного меньше, если бы люди больше любили себя, берегли свое здоровье. Ведь очень часто предупреждают мастера об опасности, требуют соблюдения правил ТБ, а рабочие делают все наоборот. А всего-то надо применять СИЗ, не нарушать требования техпроцесса, быть дисциплинированным и ответственным.

В проведении мероприятий, касающихся охраны труда, принимают активное участие уполномоченные лица, которых на нашем предприятии 28 человек на 21-ом производственном участке. Большинство из них прошли обучение на семинарах и компетентны в вопросах охраны труда, серьезно относятся к ответственному поручению. Надеюсь, они и дальше будут проводить эту работу.

От души желаю, чтобы к юбилю предприятия, который заводской коллектив отметит осенью 2011 года, в цехах и службах, на каждом участке, в каждом отделе были созданы благоприятные, безопасные условия труда.

