

НОВОСТИ

Дилеры «КАМАЗа» давят на газ

В Набережных Челнах состоялась первая конференция официальных дилеров ОАО «КАМАЗ» по газомоторной технике «Развитие продаж и сервиса газобаллонных автомобилей КАМАЗ». В конференции приняли участие представители 25 субъектов товаропроводящей сети из Краснодара до Кемерово.

Со вступительным словом к собравшимся обратился заместитель генерального директора ОАО «КАМАЗ» по продажам и сервису Евгений Пронин, отметивший необходимость наращивать производство автомобилей, работающих на природном газе. Рафаэль Батыршин, генеральный директор ООО «РарГЭК», официального дистрибутора «КАМАЗа» по продукции с газовыми двигателями, на базе которого и происходила конференция, в свою очередь, предложил идею совместного продвижения газобаллонных автомобилей всем дилерской сеть «КАМАЗа». Генеральный директор ОАО «Лизинговая компания КАМАЗ» Олег Ершов озвучил специальные предложения по лизингу газомоторных автобусов НЕФАЗ и автомобилей КАМАЗ, а также сопутствующего оборудования для сервисного обслуживания газовых автомобилей.

По итогам работы за прошедший год были награждены дилеры, отличившиеся в продаже и продвижении газобаллонных автомобилей КАМАЗ — ООО «Компания УРАЛКАМ» (г. Челябинск), ООО «Ставропольский автосервис КАМАЗ» и ООО «РВА-Ростов» (РУСБИЗНЕСАВТО).

Подводя общие итоги первой «газомоторной» конференции, Евгений Пронин отметил, что продвижение газовых автомобилей КАМАЗ является одной из стратегических целей компании до 2020 года. По его словам, «КАМАЗ» всегда готов помочь потребителям газобаллонной техники КАМАЗ и автобусов НЕФАЗ, в том числе и в вопросах, требующих вмешательства региональных и муниципальных властей или подразделений ОАО «Газпром».

Бережливая оптимизация

На прошедшей неделе на собрании трудового коллектива итоги финансово-хозяйственной деятельности подвёл и ЗАО «Челныводоканал».

Все показатели бизнес-плана были выполнены. Особое внимание в прошлом году было уделено модернизации технологического оборудования, автоматизации техпроцессов, обеспечению безопасности условий труда и поддержанию зданий и сооружений в надлежащем состоянии. Все преобразования направлены на решение главной задачи — повышение эффективности работы. Судя по результатам работы, «Челныводоканалу» удалось выполнить все финансовые показатели, несмотря на то, что тарифы на регулируемые виды услуг в 2012 году были заморожены до начала июля.

Крупнейшее предприятие отрасли также сохранило положительную динамику в темпах проведения ремонтных и восстановительных работ на водопроводно-канализационных сетях, уменьшилось число аварий, порывов, снизилась доля нестандартных проб воды.

Подводя итоги, генеральный директор ЗАО «Челныводоканал» Уль Хусаинов поблагодарил коллектив предприятия за качественный труд и призвал повышать производительность, искать пути оптимизации рабочего времени и снижения непроизводственных расходов, максимально полно используя методы PSK «КАМАЗ» и инструменты «Бережливого производства».

Смотрите телепрограмму ВЕСТИ КАМАЗА



В пятницу в 19.45
и в субботу в 12.45
на канале
«Рен-ТВ Наб. Челны»



Поднесите камеру смартфона к QR-коду — и вы сможете увидеть телепрограмму «Вести КАМАЗа» на экране своего телефона.

КОНТАКТЫ И КОНТРАКТЫ

Дипломаты в погонах

Татьяна БЕЛОНОЖКИНА

Накануне Дня защитника Отечества корреспондент «ВК» решил поближе познакомиться с настоящими военными и поздравить их с профессиональным праздником. На «КАМАЗе» они есть в военном представительстве № 3021. Начальник этого небольшого формирования Министерства обороны Андрей Лемешко, как и подобает настоящему офицеру, был учтив и гостеприимен.



— Андрей Николаевич, в прошлом году представительству заказчика № 3021 исполнилось 35 лет. Какими достижениями отметили эти памятную дату?

— Наше подразделение не участвует в боевых действиях, подвигов не совершил. Главная задача — обеспечение контроля качества автомобилей, произведённых для Министерства обороны, от разработки до утилизации.

Мы её выполнили, обеспечивая нашу армию надёжными боеспособными машинами, собранными на «КАМАЗе». Кроме того, наш коллектив контролирует продукцию, выпускаемую для заказчика на

ЗАО «Ремдизель», ОАО «Нижнекамскшина», ЗАО «Астей», Производственной компании «Завод электротранспортного оборудования», ОАО «НЕФАЗ».

— Каким составом обрабатываете столь обширное поле деятельности?

— К сожалению, предыдущее руководство посчитало роль военных представителей на автомобильной тематике отнюдь не первостепенной. С сентября 2011 года в нашем составе 23 сотрудника, но наши люди работают абсолютно во всех крупных организациях и подразделениях компании.

— На «КАМАЗе» инспекционный контроль осуществляют даже первые руководители. А вы часто садитесь за руль?

— «КАМАЗ» — это сложное многопрофильное предприятие. На личное проявление приёмо-сдаточных испытаний времени не хватает, а контролировать качество изготовления отдельных узлов приходится ежедневно.

Кстати, первой машиной, за руль которой я сел во время

обучения в Рязанском высшем военном автомобильном инженерном училище, стал КАМАЗ. Среди военных автомобилей эта машина — самая комфортная и удобная в управлении.

— Чем вооружён специалист военного представительства?

— Система менеджмента качества «КАМАЗа» должна соответствовать требованиям



По мнению Андрея Лемешко, «КАМАЗ» военных автомобилей — самая комфортная и удобная

в управлении машина

— Военное училище даёт

базовые знания, но, чтобы стать настоящим военным представителем, надо проработать в этой системе не менее пяти лет. Понять все процессы, которые происходят в таких сложноорганизованных предприятиях, как «КАМАЗ», непросто. К тому же настоящий специалист военного представительства должен уметь говорить на разных

языках, чтобы общаться с коллегами из других стран, с представителями зарубежных компаний, с нашими охранами, а также монтажа различного вооружения, военной и специальной техники. По основным тактико-техническим характеристикам «Тайфун» превосходит показатели лучших мировых аналогов.

Другая уникальная разработка «Платформа О» — транспортное средство особо большой грузоподъёмности. Таких машин в России никто никогда не строил.

— Как отмечаете свой профессиональный праздник?

— Принимаем поздравления, к этой дате обычно прибывают награды от Министерства обороны. Медали, грамоты в торжественной обстановке вручаются людям, наиболее достойным поощрения.

Сейчас для нас самое главное — это расширение штата, возможность вернуться на те предприятия, где мы сейчас вынуждены осуществлять только летучий контроль. Это должно положительно сказаться на качестве военной техники, а учитывая её унификацию — и на гражданской.

ДОСЬЕ «ВК»

Андрей Николаевич Лемешко

Руководитель военного представительства № 3021. Потомственный военный.

Закончил Рязанское высшее военное автомобильное инженерное училище. Второе образование, юридическое, получил в Московском государственном гуманитарном университете. В системе военного представительства работает с 1996 года. Профессиональное становление прошло на Уральском автомобильном заводе, где прошёл ступени роста от помощника ведущего инженера по приёмке комплектующих изделий до заместителя начальника военного представительства.

С 2010 года — начальник военного представительства № 3021 на «КАМАЗе».

МАРШ-БРОСОК

Здравствуйте, солдаты!

Татьяна БЕЛОНОЖКИНА.

Фото: Талгат ГИРФАНОВ

Накануне Дня защитника Отечества камазовцы решили поздравить с праздником ребят, проходящих службу в рядах подшефной 14-й Киевско-Житомирской ордена Кутузова III степени ракетной дивизии. Делегацию укомплектовали артистами художественной самодеятельности автомобильного завода, нашлись в автобусе место и для нескольких мам, чьи сыновья сейчас стоят на страже рубежей нашей родины.

В путь автобус отправился в шесть часов утра, и к воротам части, расположенной в окрестностях Йошкар-Олы, камазовцы прибыли как раз к обеду. Принимающая сторона сначала пригласила гостей в столовую, а потом в концертный зал солдатского клуба «Патриот».

После обмена приветствиями заместитель командира дивизии по воспитательной работе Виктор Коломеец и начальник бюро реализации соцпрограмм службы трудовых отношений Ильяс Сингатуллин уступили место артистам, подготовившим большую концертную программу. Ребята с удовольствием аплодировали солистам, исполнившим любимые мелодии, девушкам из «Ялкина», подарившим татарские песни, хореографическому ансамблю «Премиум», порадовавшему русскими, латиноамериканскими танцами, эстрадным миниатюром от участников команды КВН «Полный привод».

Пока артисты презентовали свои музыкальные приветы, мамы, прихватившие с собой домашние гостицы, разговаривали с сыновьями.

— Вы видели, как Илья обрадовался нашему приезду! — вспоминает оператор цеха

карданных валов автомобильного завода Гулия Гильмутдинова. — Сын расспрашивал меня о моих коллегах (он проходил производственную практику в нашем цехе), о перспективах «КАМАЗа».

— Денис уверен, что с местом службы ему очень повезло, — считает его мама, бухгалтер бухгалтерии учёта автомобилей и запасных частей Валентина Корнилова. — Он вообще человек очень общительный, с людьми сходится легко, и я надеюсь, не скривит душой, когда мы сюда расспросы отвечает: «Всё у меня нормально».

Дорога в Йошкар-Олу была полна тревог — как там наши мальчики? Теперь на душе спокойно, да и ждать осталось недолго — весной Денис Корнилов вернётся домой.

— Артисты долго не отпускали со сцены, благодарили за музыкальный подарок к празд-

нику, — делится Ильяс Нуртдинович. — Встреча получилась дружеской, тёплой. Именно такие и должны быть отношения с подшефным подразделением, даже если это военная часть.



Камазовские шефы с автомобильным привезли с собой заряд праздничного настроения



На сцене артист должен выглядеть на все сто!



Для солдата лучший подарок — домашние гостицы



Для оператора цеха карданных валов Галии Гильмутдиновой и её сына Ильи — настоящий праздник



Ансамбль «Ялкин» порадовал ребят исполнением люби- мых песен и яркими костюмами



«Концерт от шефов? Это здорово!»

21 февраля состоялась конференция трудового коллектива, на которой были подведены итоги выполнения коллективного договора ОАО «КАМАЗ» за 2012 год. Делегатам предстояло не только оценить работу по выполнению социальных обязательств, но и обсудить задачи, стоящие перед компанией.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР-2013

Внимание на кадровый потенциал



«Непростой 2012 год «КАМАЗ» прожил достойно», — открывая колдоговорную конференцию, отметил заместитель генерального директора по управлению персоналом и организационному развитию Кирилл Пузырьков. Ужесточение конкурентной борьбы, рост неопределенности и коммерческих рисков, стагнация спроса на зрелых рынках, ужесточение законодательных норм в области экологии ставили перед компанией ряд сложных задач и необходимость выстраивать гибкую программу действий в определенном направлении, констатировал он.

Кадровая политика

— На 11% возросла производительность труда на одного работника. Для сравнения: на других российских предприятиях автомобилестроения этот показатель составил от 13 до 19%. Одной из причин, сдерживающих повышение этого показателя на «КАМАЗе», является дефицит высококвалифицированных кадров, с одной стороны, и избыточная численность работников на производстве и в офисах — с другой. Необходимо решить ряд принципиально новых задач, важнейшие из которых — максимально эффективное использование кадрового потенциала, оптимальное распределение его по рабочим местам, возрастание нагрузки на каждого члена коллектива. Это подтверждают результаты проекта «Оптимизация рабочего времени». Средний процент выявленных потерь в производственных и офисных подразделениях составил не менее 30%.

Но главная задача состоит не просто в количественном уменьшении, а в улучшении качественного состава персонала, привлечении и сохранении высококвалифицированных работников, повышении заработной платы, увеличении суммы социальных выплат на одного работника при условии ликвидации лишних звеньев управления и невостребованных рабочих мест.

Тарифное соглашение

Выполнены обязательства по реализации программы «Забота». Всего на финансирование этого блока социальной деятельности было израсходовано около 16 млн рублей.

Подразделом колдоговора «Женщины» работницам автогиганта оказывается материальная помощь при рождении первого ребенка, предоставляются различные отпуска и дополнительная денежная компенсация по уходу за ребёнком в возрасте от 1,5 до 3 лет. Дети камазовцев получают новогодние подарки. Общая сумма финансирования данных обязательств составила более 26 млн рублей.

Почти четверть молодых работников компании принимали активное участие в проектной деятельности и общественной жизни автогиганта в прошлом году. В то время как затраты на программу «Молодёжь» в прошлом году составили 4,5 млн рублей, экономический эффект от внедряемых молодежных проектов составил 12 миллионов.

Работники Научно-технического центра Анатолий Яковлев, Михаил Талдыкин и Айдар Юнусов стали победителями конкурса «Изобретатель и рационализатор Республики Татарстан-2012». Проектная группа «Выстрел-Т» НТЦ стала лауреатом третьей национальной премии «Золотая

идея РФ-2012». Специалист по работе с молодёжью литеиного завода Венера Манапова награждена дипломом I степени Министерства образования и науки России и премией Президента РФ В. Путина за большой вклад в реализацию государственной молодёжной политики в ОАО «КАМАЗ».

В целях формирования у молодёжи сознательного выбора профессии, специальности и обеспечения преемственности автогигантом реализуется профориентационная и шефская работа. ОАО «КАМАЗ» организует экскурсии, интеллектуальные игры, целевую контрактную подготовку, активно участвует в жизни подшефных образовательных и дошкольных учреждений, профильных заведений города. Традиционно челябинские первоклассники получили портфели с логотипом ОАО «КАМАЗ» — 5750 сшитых по специальному заказу ранцев стали для них подарком к 1 сентября.

Продолжается деятельность по негосударственному социальному обеспечению работников через негосударственный пенсионный фонд «Первый промышленный альянс». «Камазовскую» пенсию получают более 6000 человек. Обязательства работодателя в плане негосударственного пенсионного обеспечения выполнены полностью — сумма финансиро-

вания составила в 2012 году более 96 млн рублей.

Жильё

Сложный, но очень важный момент — жилищно-бытовые условия работников. В 2012 году утверждены мероприятия, направленные на предоставление возможностей работникам группы

неральной дирекции, завода двигателей, НТЦ (КИСМ).

Горячее питание в столовых и буфетах в 2012 году получал лишь 61% из явочной численности работников. На снижение данного показателя повлияло введение режима неполной рабочей недели — сократилось рабочее время, уменьшился заработка. Од-

Важнейшее условие конкурентоспособности ОАО «КАМАЗ» — повышение качества продукции и обновление модельного ряда. Продолжена работа по проекту «Создание перспективных семейств автомобилей КАМАЗ: сформирован типаж перспективных автомобилей, изготовлены опытные грузовики всех семейств (магистральные, тяжёлые, транспортные, тяжёлые, среднетоннажные).

организаций ОАО «КАМАЗ» по улучшению жилищных условий. За прошедший год 405 камазовцев смогли улучшить свои жилищные условия, 43 из них приобрели квартиры по программе социальной ипотеки. Общая сумма выделенной материальной помощи, а также компенсации на проживание в общежитиях работникам «КАМАЗа» составила более 29 млн рублей.

Питание

— На финансирование дотаций на питание работникам за отчётный период было израсходовано более 154 млн рублей. В рамках проекта ремонта и замены торгово-технологического оборудования в столовых и буфетах ООО «Содексо ЕвроАзия» был произведен ремонт столовой № 16 автомобильного завода, ремонты в буфетах ге-

нако руководителям и председателям профсоюзных комитетов подразделений и организаций рекомендовано обратить особое внимание на увеличение охвата работников горячим питанием.

Охрана труда и здоровья

— Мероприятия колдоговора по разделу охраны труда и здоровья персонала выполнены в полном объёме. На них было направлено более 198 млн рублей. Показателем положительной динамики в области охраны труда является снижение коэффициента частоты производственного травматизма по сравнению с показателем 2011 года на 3%.

Один из важнейших социальных индикаторов — здоровье работников, за которым стоит качество и производительность труда. В прошлом году 21236 работников «КАМАЗа» прошли медицинский осмотр на базе городской больницы № 5 и клиники-санатория «Набережные Челны». Кроме того, в ходе дополнительной диспансеризации осмотрено 6889 человек. Для предупреждения возникновения профессиональных заболеваний органов дыхания и слуха 216 работников автогиганта прошли курс лечения в рамках целевого заезда в клинике-санатории «Набережные Челны». Правили здоровье здесь также 165 работниц «КАМАЗа», имеющие троих и более детей.

В итоге за отчётный год более 2500 камазовцев получили восстановительное лечение в городских и иногородних санаториях. Почти 1300 детей работников «КАМАЗа» отдохнули в детских лагерях оздоровительного комплекса «Саулык». Сумма затрат на выполнение обязательств данного направления составила более 81 млн рублей.

«КАМАЗ» набирает обороты



Свою оценку выполнению обязательств коллективного договора дал председатель профкома работников ОАО «КАМАЗ» Гумер Нуреддинов.



Большое внимание профсоюзный комитет уделяет созданию условий для активного отдыха

лей и профсоюзных лидеров проводить эту работу объективно, открыто и внимательно. А если необходимо, то совместно с городскими структурами заниматься труду-досугом выставляемые — только за счёт внедрения инструментов. Производственной системы «КАМАЗ» удалось скономить 5,6 млрд рублей. Коллективный договор и социальные программы в пределах утверждённого бюджета были выполнены.

Финансовые показатели могли быть ещё лучше, если бы мы выполнили план по реализации. Одна из серьёзных причин — это качество наших автомобилей. Мы не успеваем за растущими требованиями наших потребителей. Это серьёзный сигнал всему нашему коллективу, нашим конструкторам, технологам, службам качества, которые формируют идеологию работы.

Потери от брака — это не только бесполезный труд самих работников, но и не-

лий и профсоюзных лидеров проводить эту работу объективно, открыто и внимательно. А если необходимо, то совместно с городскими структурами заниматься труду-досугом выставляемые — только за счёт внедрения инструментов. Производственной системы «КАМАЗ» удалось скономить 5,6 млрд рублей. Коллективный договор и социальные программы в пределах утверждённого бюджета были выполнены.

Финансовые показатели могли быть ещё лучше, если бы мы выполнили план по реализации. Одна из серьёзных причин — это качество наших автомобилей. Мы не успеваем за растущими требованиями наших потребителей. Это серьёзный сигнал всему нашему коллективу, нашим конструкторам, технологам, службам качества, которые формируют идеологию работы.

Потери от брака — это не только бесполезный труд самих работников, но и не-

лий и профсоюзных лидеров проводить эту работу объективно, открыто и внимательно. А если необходимо, то совместно с городскими структурами заниматься труду-досугом выставляемые — только за счёт внедрения инструментов. Производственной системы «КАМАЗ» удалось скономить 5,6 млрд рублей. Коллективный договор и социальные программы в пределах утверждённого бюджета были выполнены.

Финансовые показатели могли быть ещё лучше, если бы мы выполнили план по реализации. Одна из серьёзных причин — это качество наших автомобилей. Мы не успеваем за растущими требованиями наших потребителей. Это серьёзный сигнал всему нашему коллективу, нашим конструкторам, технологам, службам качества, которые формируют идеологию работы.

Потери от брака — это не только бесполезный труд самих работников, но и не-

лий и профсоюзных лидеров проводить эту работу объективно, открыто и внимательно. А если необходимо, то совместно с городскими структурами заниматься труду-досугом выставляемые — только за счёт внедрения инструментов. Производственной системы «КАМАЗ» удалось скономить 5,6 млрд рублей. Коллективный договор и социальные программы в пределах утверждённого бюджета были выполнены.

Финансовые показатели могли быть ещё лучше, если бы мы выполнили план по реализации. Одна из серьёзных причин — это качество наших автомобилей. Мы не успеваем за растущими требованиями наших потребителей. Это серьёзный сигнал всему нашему коллективу, нашим конструкторам, технологам, службам качества, которые формируют идеологию работы.

Потери от брака — это не только бесполезный труд самих работников, но и не-

лий и профсоюзных лидеров проводить эту работу объективно, открыто и внимательно. А если необходимо, то совместно с городскими структурами заниматься труду-досугом выставляемые — только за счёт внедрения инструментов. Производственной системы «КАМАЗ» удалось скономить 5,6 млрд рублей. Коллективный договор и социальные программы в пределах утверждённого бюджета были выполнены.

Финансовые показатели могли быть ещё лучше, если бы мы выполнили план по реализации. Одна из серьёзных причин — это качество наших автомобилей. Мы не успеваем за растущими требованиями наших потребителей. Это серьёзный сигнал всему нашему коллективу, нашим конструкторам, технологам, службам качества, которые формируют идеологию работы.

Потери от брака — это не только бесполезный труд самих работников, но и не-

лий и профсоюзных лидеров проводить эту работу объективно, открыто и внимательно. А если необходимо, то совместно с городскими структурами заниматься труду-досугом выставляемые — только за счёт внедрения инструментов. Производственной системы «КАМАЗ» удалось скономить 5,6 млрд рублей. Коллективный договор и социальные программы в пределах утверждённого бюджета были выполнены.

Финансовые показатели могли быть ещё лучше, если бы мы выполнили план по реализации. Одна из серьёзных причин — это качество наших автомобилей. Мы не успеваем за растущими требованиями наших потребителей. Это серьёзный сигнал всему нашему коллективу, нашим конструкторам, технологам, службам качества, которые формируют идеологию работы.

Потери от брака — это не только бесполезный труд самих работников, но и не-

лий и профсоюзных лидеров проводить эту работу объективно, открыто и внимательно. А если необходимо, то совместно с городскими структурами заниматься труду-досугом выставляемые — только за счёт внедрения инструментов. Производственной системы «КАМАЗ» удалось скономить 5,6 млрд рублей. Коллективный договор и социальные программы в пределах утверждённого бюджета были выполнены.

Финансовые показатели могли быть ещё лучше, если бы мы выполнили план по реализации. Одна из серьёзных причин — это качество наших автомобилей. Мы не успеваем за растущими требованиями наших потребителей. Это серьёзный сигнал всему нашему коллективу, нашим конструкторам, технологам, службам качества, которые формируют идеологию работы.

Потери от брака — это не только бесполезный труд самих работников, но и не-

лий и профсоюзных лидеров проводить эту работу объективно, открыто и внимательно. А если необходимо, то совместно с городскими структурами заниматься труду-досугом выставляемые — только за счёт внедрения инструментов. Производственной системы «КАМАЗ» удалось скономить 5,6 млрд рублей. Коллективный договор и социальные программы в пределах утверждённого бюджета были выполнены.

Финансовые показатели могли быть ещё лучше, если бы мы выполнили план по реализации. Одна из серьёзных причин — это качество наших автомобилей. Мы не успеваем за растущими требованиями наших потребителей. Это серьёзный сигнал всему нашему коллективу, нашим конструкторам, технологам, службам качества, которые формируют идеологию работы.

Потери от брака — это не только бесполезный труд самих работников, но и не-

лий и профсоюзных лидеров проводить эту работу объективно, открыто и внимательно. А если необходимо, то совместно с городскими структурами заниматься труду-досугом выставляемые — только за счёт внедрения инструментов. Производственной системы «КАМАЗ» удалось скономить 5,6 млрд рублей. Коллективный договор и социальные программы в пределах утверждённого бюджета были выполнены.

Финансовые показатели могли быть ещё лучше, если бы мы выполнили план по реализации. Одна из серьёзных причин — это качество наших автомобилей. Мы не успеваем за растущими требованиями наших потребителей. Это серьёзный сигнал всему нашему коллективу, нашим конструкторам, технологам, службам качества, которые формируют идеологию работы.

Потери от брака — это не только бесполезный труд самих работников, но и не-

лий и профсоюзных лидеров проводить эту работу объективно, открыто и внимательно. А если необходимо, то совместно с городскими структурами заниматься труду-досугом выставляемые — только за счёт внедрения инструментов. Производственной системы «КАМАЗ» удалось скономить 5,6 млрд рублей. Коллективный договор и социальные программы в пределах утверждённого бюджета были выполнены.

Финансовые показатели могли быть ещё лучше, если бы мы выполнили план по реализации. Одна из серьёзных причин — это качество наших автомобилей. Мы не успеваем за растущими требованиями наших потребителей. Это серьёзный сигнал всему нашему коллективу, нашим конструкторам, технологам, службам качества, которые формируют идеологию работы.

Потери от брака — это не только бесполезный труд самих работников, но и не-

лий и профсоюзных лидеров проводить эту работу объективно, открыто и внимательно. А если необходимо, то совместно с городскими структурами заниматься труду-досугом выставляемые — только за счёт внедрения инструментов. Производственной системы «КАМАЗ» удалось скономить 5,6 млрд рублей. Коллективный договор и социальные программы в пределах утверждённого бюджета были выполнены.

Финансовые показатели могли быть ещё лучше, если бы мы выполнили план по реализации. Одна из серьёзных причин — это качество наших автомобилей. Мы не успеваем за растущими требованиями наших потребителей. Это серьёзный сигнал всему нашему коллективу, нашим конструкторам, технологам, службам качества, которые формируют идеологию работы.

Потери от брака — это не только бесполезный труд самих работников, но и не-

лий и профсоюзных лидеров проводить эту работу объективно, открыто и внимательно. А если необходимо, то совместно с городскими структурами заниматься труду-досугом выставляемые — только за счёт внедрения инструментов. Производственной системы «КАМАЗ» удалось скономить 5,6 млрд рублей. Коллективный договор и социальные программы в пределах утверждённого бюджета были выполнены.

Финансовые показатели могли быть ещё лучше, если бы мы выполнили план по реализации. Одна из серьёзных причин — это качество наших автомобилей. Мы не успеваем за растущими требованиями наших потребителей. Это серьёзный сигнал всему нашему коллективу, нашим конструкторам, технологам, службам качества, которые формируют идеолог

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР-2013

Проблемы и их решения

Выходя к трибуне, делегаты рассказывали о проблемах, волнующих коллектив. Судя по откликам коллег, камазовцы всерьёз озабочены перспективами развития компании.

Главное — безопасный труд

— В организациях и подразделениях ОАО «КАМАЗ» ведётся планомерная работа, направленная на обеспечение безопасных условий труда и снижение заболеваемости, — уверена делегат от департамента промышленной безопасности и экологии ОАО «КАМАЗ», начальник бюро отдела охраны и гигиены труда Ирина Бокастова.

За прошедший год 19803 тыс. рублей были инвестированы в реализацию 727 мероприятий. В результате улучшились условия труда у 18620 работников. На обеспечение молоком и другими равноценными пищевыми продуктами камазовцев, занятых на работах с вредными условиями труда, было направлено 30192 тыс. рублей, 140049 тыс. рублей — на приобретение сертифицированной спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты. Предварительные и периодические медосмотры, а также медосмотры водителей обновились в компании в 34330 тыс. рублей, обучение 18480 работников безопасным методам работы — в 3585 тыс. рублей. Также в прошлом году была проведена аттестация 6000 рабочих мест с последующей разработкой мероприятий по улучшению условий труда, на эти цели было направлено 5285 тыс. рублей.

В 2012 году на «КАМАЗе» начали применять новый инструмент профилактики производственного травматизма — своевременное выявление и устранение травмоопасных ситуаций. Неформально подошли к выполнению задачи на кузнецном заводе, значительно улучшилась ситуация на Аз и РИЗе. В приоритетах развития политики безопасности вовлечение персонала в эту работу занимает особое место. Предусматривается проведение ежегодельных аудитов по разделу «Безопасность» проекта «Маяк», обучение методике выявления ТОС уполномоченных по охране труда и бригадиров.

Без индивидуальной ответственности каждого работника за своё здоровье, без выполнения требований охраны труда, только вложением средств работодателя нужного результата не добиться.

Обстановка на «литейке» Лето прошлого года стало для литейного завода одним из самых сложных периодов за последнее время. Непростая ситуация привела к падению объёмов производства, снижению производительности автоматических линий и, как следствие, сдерживанию

сборочных конвейеров и механообрабатывающих заводов «КАМАЗа». Резко снизился уровень заработка платы литьщиков, повысилась текучесть кадров, росло недовольство персонала. О том, какие антикризисные меры были предприняты для стабилизации ситуации, рассказал директор литьевого завода Эдуард Панфилов.

На помощь «литейке» пришли практически все подразделения автогиганта, за считанные дни была сформирована новая команда управленцев. Директора основных заводов выделили персонал для работы на автоматических линиях. Совместными усилиями ремонтных служб «КАМАЗа» и литьевого завода, а также вновь созданного Инженерного центра произведён масштабный ремонт автоматических линий на сумму более 300 млн рублей. Выполнены ремонтные работы в охладительных галереях, наладка вентиляционных систем, отремонтированы бытовые помещения персонала, что позволило на 13% увеличить производительность автоматических линий и на 15% снизить время простоев по вине оборудования.

Было внедрено положение по мотивации персонала, на-



Камазовцы понимают, что конкурентоспособность компании и благосостояние работников зависят от качества продукта

правленное на повышение качества и производительности труда. Сейчас готовятся изменения, касающиеся перехода со сдельной оплаты труда на повременную в основных производственных заводах.

В декабре 2012 года среднесуточная зарплата по литейному заводу составила 26000 рублей против 20000 в июле того же года. Одновременно снизилась текучесть персонала с 3 до 1,8%. За этот период удалось создать пятисуточные заделы на складах литейного завода и двухсменочные на складах основных потребителей, что обеспечило бесперебойную работу сборочного конвейера и механообрабатчиков.

Качественный подход

— Большая работа коллектива ОАО «КАМАЗ» по повышению качества продукции позволила добиться хороших результатов, — отметила делегат департамента качества, начальник бюро отдела аудита продукта и процессов Наталья Сидорова. — Среднее количество дефектов на один автомобиль снижено на 25%, на 27% снижен уровень дефектности на один автомобиль, на 28% снижен уровень дефектности при межзаводских поставках на Аз, на 110 технологических процессах внедрены статистические методы контроля. При этом удалось достичь снижения по ряду показателей, в том числе по уровню потерь от брака, уровню рекламаций и уровню дефектности.

Среди причин сложившейся ситуации — низкая исполнительская дисциплина, следствие оттока квалифицированных кадров и приёма на работу случайных, не обученных работников, отсутствие чётких управленических решений и системы спроса за выполненную работу со стороны руководителей всех уровней, несовершенство системы мотивации. Считаю, спрос за соблюдение технологической

руководством, должны быть решены!

Молодёжи нужен лидер

— Совместно с администрацией, профкомом и советом молодёжи завода двигателей за 2012 год молодые работники выступили организаторами и участниками в 42 заводских, общекамазовских, городских и республиканских акциях. В профессиональных, общественных, культурно-массовых и спортивно-туристических мероприятиях приняли участие более 70% от общего числа молодых работников, — отчиталась в своём выступлении ведущий инженер по работе с молодёжью завода двигателей Станислав Рассказов.

Прошлый год был объявлен на заводе Годом спорта, здорового образа жизни и туризма. Пристальное внимание было удалено формированию системы материальных и моральных стимулов для поддержания работников завода здорового образа жизни, активного занятия физкультурой, спортом и туризмом, развитию и укреплению материально-технической базы. О выполнении этих задач говорят результаты спортивной жизни завода: первое место камазовской «Спартакиаде-2012» среди 25 подразделений и организаций автогиганта и третее место в камазовском турслете. Также по итогам 2012 года завод двигателей занял первое место в конкурсе на лучшую постановку работы по молодёжи.

Сейчас на заводе двигателей работает 1264 молодых работника. В 2012 году было принято 415, а уволено 609 молодых работников. Оказалось, что данная тенденция присутствует и на других заводах «КАМАЗа». В связи с этим остро стоит проблема закрепления и адаптации молодёжи на предприятиях автогиганта в целом. А локально, на заводе, принятые решения обильвять 2013 год Годом молодёжи и приступить к реализации мероприятий, направленных на решение сложившейся проблемы.

Есть также ещё две проблемы общекамазовского характера, которые выделили молодые движковцы. Станислав Рассказов обратился к руководству автогиганта с просьбой чаще проводить встречи по проблемам работающей молодёжи, а также поскорей назначить человека на должность консультанта по работе с молодёжью, который стал бы объединяющим и координирующим центром для молодёжи «КАМАЗа».

дисциплины должен быть ужесточён не только к тем, кто допускает нарушение, но и к ответственным за организацию работы.

Наша главная цель — кардинально повысить уровень качества автомобилей,

и можно достичь только при комплексном подходе. Наиболее эффективный инструмент — «8 путь качества», внедримый на «КАМАЗе» по аналогии с фирмой «Даймлер».

Уверена, большинство камазовцев понимают, что конкурентоспособность компании и благосостояние работников зависят от качества продукта, а это значит, задачи, поставленные



В первом полугодии нужно решить вопрос о закупке торгово-технологического оборудования для столовой № 7 прессово-рамного завода и ввести столовую в эксплуатацию, а также закупить 30 погрузчиков для предприятий автогиганта. В течение года требуется рассмотреть возможность повышения дотаций на питание персонала и продолжить практику реабилитационно-восстановительного лечения и оздоровления камазовцев с подозрением на профзаболевание.

Материалы подготовили

Татьяна Белононжкина и Гузель Гатина

ТЕХНИЧЕСКАЯ ДИРЕКТОРИЯ



Право на безопасность

Татьяна Белононжкина. Фото: Владимир ШУШАКОВ

Обсуждение итогов работы по охране труда, состоявшееся на прошлой неделе на совместном заседании профкома и администрации, длилось почти полтора часа. Судя по корректировкам, вносимым на ходу в проект постановления, конечный пункт этой дорожной карты — сохранение здоровья персонала — должен быть достигнут при максимально эффективном вложении средств.

С одной стороны, итоги работы не могут не радовать. Судя по показателям доклада директора департамента по промышленной безопасности и экологии ОАО «КАМАЗ» Игоря Степаненко, за 10 лет количество несчастных случаев сократилось вдвое — со 180 в 2002 году до 84 в 2012 году, причём число травм стабильно снижалось даже в годы активной загрузки производства. Коэффициент частоты в 2012 году составил 1,7 и по сравнению с 2011-м он снизился на 3%.

Есть успехи и в оздоровлении персонала. Уровень заболеваемости в 2012-м по сравнению с предыдущим годом снизился на 5,8%. Если в 2011 году было зафиксировано 23643 случая временной нетрудоспособности, то в 2012-м — 22072.

Но при более пристальном прочтении доклада, по свящённому итогам работы в сфере охраны труда, нельзя пройти мимо тревожных симптомов. На литейном заводе число несчастных случаев в 2012 году увеличилось по сравнению с предыдущим годом на 55% — с 20 до 31.

По-прежнему чаще всего несчастные случаи происходят по организационным причинам — 37 травм, вторая строка — 29 травм — последствия нарушений требований охраны труда самими пострадавшими. И переломить ситуацию дисциплинарными взысканиями (у 1372 работников произошло с литецами, стаж работы которых менее одного года, ещё шесть — у заводчан, чей стаж от года до трёх, — считает главный инженер литецкого завода Владимир Курганов). — Руководством приняты меры по расширению штата литецкого

был изменён график работы здравпункта, — заявил заместитель главного инженера — начальник отдела охраны труда пожарной и промышленной безопасности Раис Камаев. — Прессоворамчики, лишившиеся из-за этого возможности получить физиопроцедуры, неукрившие организм без отрыва от производства, стали чаще болеть.

Может, стоить посчитать, что дороже: использование 30 минут рабочего времени на оперативное лечение или потери рабочего времени из-за нетрудоспособности?

— Инвестируя такие средства, корпорация хотела бы иметь эффект в виде повышения производительности труда и уменьшения потерь рабочего времени из-за утраты трудоспособности в связи с заболеваниями, — обозначил позицию руководства компании главный инженер ОАО «КАМАЗ» Александр Жданов.

Его обращение к социальным партнёрам за конструктивными идеями без ответа не осталось.

Заместителя председателя профкома ОАО «КАМАЗ» по социально-экономической

работе в охране труда Дилус Ильясов предложил больше внимания уделять выявлению и устранению травмоопасных ситуаций, контролю работы напольного транспорта — из 11 дорожно-транспортных происшествий восемь были совершены на погрузчиках.

Кроме «кнута» в ходу должен быть и «прянник» — почему бы не стимулировать коллективы, работающие без травм и аварий?

— Одна из причин высокого уровня травматизма — большая текучесть кадров. Кроме того, судя по статистике, люди часто травмируются из-за отсутствия необходимого опыта — девять несчастных случаев произошло с литецами, стаж работы которых менее одного года, ещё шесть — у заводчан, чей стаж от года до трёх, — считает главный инженер литецкого завода Владимир Курганов.

— Основа профилактики травматизма — это системная работа, — уверен Раис Галиев. — У нас есть несколько принципов, которых мы пока не удаётся.

В главного инженера завода — это предприятие в течение года было лучшим по культуре производства, а количество несчастных случаев снизилось с 11 в 2011 году до четырёх в 2012-м — свой рецепт успеха.

— Основа профилактики травматизма — это системная работа, — уверен Раис Галиев. — У нас есть несколько принципов, которых мы пока не удаётся.

В главного инженера завода — это предприятие в течение года было лучшим по культуре производства, а количество несчастных случаев снизилось с 11 в 2011 году до четырёх в 2012-м — свой рецепт успеха.

Александр Владимирович согласился с тем, что средства фонда социального страхования — 20%-ную скидку от взносов на страхование от несчастных случаев на производстве — необходимо направлять не только на улучшение условий труда, но и на санаторно-курортное лечение камазовцев.

На литецком заводе должен быть в ближайшее время создан совместный комитет по охране труда, а службе трудинных отношений ОАО «КАМАЗ» предложено разработать положение по стимулированию бригад, участков цехов, работающих без травм.

Придерживаемся. Во-первых,

обстоятельства происшествия

рассматриваются на совещаниях у директора завода.

Во-вторых, виновник любого несчастного случая — руководитель, он не обучил, не организовал контроль, не обеспечил безопасные условия труда.

— Из-за программы оптимизации рабочего времени

придерживаемся. Во-вторых,

обстоятельства происшествия

рассматриваются на совещаниях у директора завода.

В-третьих, каждый руководитель независимо от долж-



ТЕРРИТОРИЯ LEAN

Инструменты для нашего... инструмента

Ольга ЕРАШОВА

Программа очередного обхода руководителей, избравших 19 февраля производственные площадки РИЗа для знакомства с внедрением стандартов SFM, была достаточно насыщенной.

Гемба — это три цеха инструментальщиков на автомобильном заводе и столько же на «двигках». Главный инженер ОАО «КАМАЗ» Александр Жданов, заместитель председателя КРПС Владимир Арженцов, директора заводов и подразделений интересовались не формальными отчёты, а смотрели, «как это работает». Ведь SFM — прозрачная методика управления, позволяющая отследить, как фиксируются проблемы на уровнях бригады, цеха, завода, не «теряются» ли они, пока доходят от рабочего до директора, какие пути решения просматриваются.

Отправной точкой маршрута стал заводской инфоцентр. Оттуда директора завода начали с плана ТИР, разработанного по ранее выявленным замечаниям аудита специалистами КРПС. Ришат Кавиев использует инфоцентр как инструмент контроля выполнения поставленных целей: так намного легче увидеть отклонения и своевременно на это отреагировать. Три топ-проблемы он контролирует ежедневно лично: качество инструментообеспечения, заказы ТПП и работу по развитию персонала.

Для ризовцев под знаком SFM, можно сказать, прошёл весь 2012 год. Не просто изменить традиционную форму совещаний, перенести проведение оперативок в инфоцентры: необходимо было, чтобы методика стала явлением повседневным, вошла в обычный рабочий график менеджмента всех звеньев. Не пытаясь объять необъятное, остановимся на примере цеха изготовления оснастки.

СВЕРИМ ЧАСЫ?



На бригадном инфоцентре — «мастер-класс» от мастера Низза Мифтахова

За полгода ризовцы продвинулись в направлении SFM весьма значительно. Общая оценка «хорошо», полученная заводом после подведения итогов обхода, говорит о том, что инструментальщикам и при территориальной разрозненности удалось выйти примерно на одинаковый уровень.

ли оснастки приближаются к 100 позициям. Однако...

— Несформированный портфель заказов и неравномерная загрузка бригад, недостаток квалифицированных специалистов и отсутствие трёхкоординатной измерительной машины — главные на сегодня сдерживающие факторы, — перечисляет Игорь Михайлович три «свои» топ-проблемы. И тут же рассказывает о мерах противодействия.

Перераспределение заданий среди бригад и привлечение кадров со стороны — задачи, в принципе, разрешимые. Но вот для замеров изготавливаемого инструмента (этап проектирования) требуется: как на инфоцентре совещания-то проводить — не слышно же!

У Чернышова ответ готов: а это больше километра пешего ходу в одном направлении с гружёной тележкой. Такое наматывание километража на языке Лин — чистые логистические потери!

В ЦИО — постоянный фоновый шум. Для самых ризовцев привычно, а гости с научниками системы «Радиогид» на обходе внимание обращают. И интересуются: как на инфоцентре совещания-то проводить — не слышно же!

— Так ведь и травмы производственные — тоже!

Правда, опыт ЦИО в этом отношении более чем серьёзный: за последние пять лет — ни одного (только б не слышать!) случая травматизма.

Цеховой стенд SFM с его визуальной информацией, — продолжает Игорь Михайлович, — мне как начальнику цеха сразу подсказывает, где у нас слабые места, по каким

отклонениям работать в первую очередь.

Не вдруг появляется информация на цеховом инфоцентре. Она стекается сюда из бригад.

Мастер Низз Мифтахов (он — ответственный за РИЗ в цехе) на обходе фактически дал «мастер-класс», поделившись своим опытом по организации труда на участке изготавления скоб и мерительных инструментов. Из аббревиатуры SQDCM первая буква, то есть «S», безопасность — предмет его ежедневной заботы:

— Каждое утро вместе с бригадами уполномоченными по охране труда начинаем смену с выявления травмоопасных операций и ситуаций, — рассказывает он. — Выявляем, регистрируем, в течение смены работаем над устранением.

На нашу реплику «операции-то одни и те же», отвечает:

— Так ведь и травмы производственные — тоже!

Правда, опыт ЦИО в этом отношении более чем серьёзный: за последние пять лет — ни одного (только б не слышать!) случая травматизма.

По каждому из направлений SQDCM есть о чём рассказать. На участке Мифтахова, где на каждого рабо-

тчего приходится по станку, за поддержанием оборудования следить приходится особенно тщательно. Бортовой журнал есть у каждого. От состояния оборудования — меньше шага до добротно изготовленного инструмента. Не случайно по качеству, к примеру, за последний квартал прошедшего года цех занял по заводу первое место. (Напомним, у самого РИЗа — первое место по «КАМАЗу» — среди заводов второй группы).

Аудиты консультантов РИЗ свидетельствуют: за полгода ризовцы продвинулись в направлении SFM весьма значительно. Общая оценка «хорошо», полученная заводом после подведения итогов обхода, говорит о том, что инструментальщикам и при территориальной разрозненности удалось практически повсеместно выйти примерно на одинаковый уровень.

Их не обольщают: впереди огромный объём работы, в том числе и по совершенствованию системы управления.

РИЗ традиционно обеспечивает инструментом заводы «КАМАЗа». Но и сами заводчики не так давно получили в пользование и активно осваивают новый инструментарий. Тот, что «изготовила» система Лин.

СВЕРИМ ЧАСЫ?

В узком кругу — о масштабных задачах

Ольга ЕРАШОВА

Непривычно узким оказался круг участников совещания по качеству, прошедшего 25 февраля в исполнительной дирекции ОАО «КАМАЗ».

Первый заместитель генерального директора — исполнительный директор ОАО «КАМАЗ» Юрий Ключков пригласил собираться за круглым столом исключительно своих коллег — топ-менеджеров компании. В «Руководстве по качеству» статус заместителей генерального директора компании решено взять на вооружение опыт стратегического партнёра «КАМАЗа» — корпорации «Даймлер», которая строит свою систему менеджмента качества на принципах «8 петель качества». Это позволяет эффективно выявлять и предотвращать риски, связанные с качеством на всех этапах жизненного цикла продукции: возможность возникновения проблем снажкистико максимально.

Теперь задача в том, чтобы «петли качества» охватили в целом весь жизненный цикл нашего продукта.

Задача в том, чтобы «петли качества» охватили в целом весь жизненный цикл нашего продукта.



На совещании обсуждался вопрос: как выйти на новый уровень качества автомобиля

та — от проектирования и подготовки производства до сервиса в эксплуатации и поставщиками: на качество влияет каждый этап. Стоит отметить, что на «КАМАЗе» этот метод уже известен, его внедрение началось два года назад с проектом «Маяк» и на производстве продолжается. Не принимать некачественный продукт (комплектиующие), не производить самому и не передавать брак следующему по технологической цепочке звено — в этой формуле трёх «НЕ» — вся

суть подхода.

Ожидаемые от внедрения «8 петель качества» результаты на каждом этапе — свои. На нулевом, то есть на уровне проектирования и подготовки производства — это эффективное управление продуктами проектированием с оценкой и управлением рисками до начала серийного производства.

5-я петля — обеспечение сохранности продукции при передаче её от производства потребителю. 6-я — управление качеством сервисного обслуживания. 7-я предполагает систему управления каче-

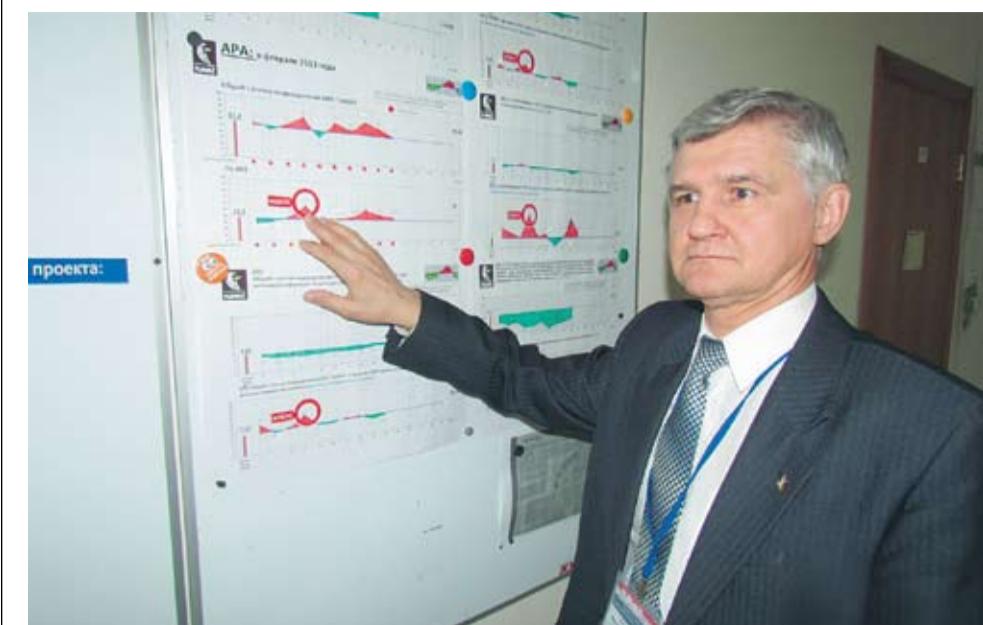
ством работы с поставщиками как до начала серийных поставок, так и в ходе их. Три последние «петли качества» подразумевают полноценную обратную связь для оперативного решения возникающих проблем.

Как владелец процесса, отвечающий за «петли качества» с 1-й по 4-ю, Юрий Ключков рассказал об этом опыте, об очевидных результатах пилотных участков на автомобильном заводе, о том, как идёт работа на ПРЗ, на заводе двигателей, на кузовном и литьём производствах. Отметив, что везде есть своя специфика и сами «пилоты» находятся на разных ступенях внедрения, Юрий Петрович подчеркнул, что перед автомобильным заводом в нынешнем году стоит задача спроцентного внедрения «петель качества».

Выступившие со своими сообщениями топ-менеджеры заявили о создании рабочих групп по каждому из направлений и озвучили проблемы, неизбежные на организационном этапе.

В ближайшее время «Даймлер» делегирует на «КАМАЗ» своего специалиста по данной теме. В стадии формирования — коллектильный управленческий орган, Совет по качеству ОАО «КАМАЗ».

LEAN-КЛУБ



Михаил Поликаров: «Динамика говорит о многом»

Говорящие показатели

Верной ли дорогой идём в направлении улучшений? Ответ на этот вопрос, как правило, помогают найти графики и схемы, по которым можно отследить динамику перемен. Для чего нужны показатели, о чём они могут рассказать, как их классифицировать, — всё это на очередном заседании Лин-клуба стало темой доклада консультанта по развитию РИЗ Михаила Поликарова. Её подсказали аудиты, проводимые и докладчиком, и его коллегами: с развитием Производственной системы «КАМАЗ» возникает необходимость в стандартизации самих подходов и методики оценок.

Предметом наиболее пристального внимания Михаила Дмитриевича стали не столько оперативные производственные показатели (с ними всё более-менее понятно, их можно «мониторить» в режиме реального времени), сколько целевые — такие, как повышение производительности труда, снижение удельных затрат на энергоносители в пересчёте на один выпускаемый автомобиль и другие.

— Сопоставляя на информационных стендах раз в месяц данные по обычным графикам «план» и «факт», руководители подразделений, цехов практически лишены возможности отследить динамику, понять, где отклонения от «целевой линии» ухудшились, а где стали лучше, и, следовательно, понять, почему результат получился тем, а не иным, — сообщил М. Поликаров. — А ведь показатели — сигнальные, справочные, контрольные, оценочные — о многом говорят: сигнализируют о проблеме, дают информацию для принятия решений, позволяют контролировать ход их исполнения, наконец, снабжают визуальной информацией, когда требуется оценить труд самих руководителей.

Отметив важность самой постановки целей, Поликаров обратил внимание

С МЕСТА СОБЫТИЙ

Мастерский проект

Подать и реализовать проект, направленный на улучшение организации производства, решили на первом в этом году заседании Совета мастеров и бригадиров ОАО «КАМАЗ» младшие командиры производства.

Началось заседание Совета с голосования за модели одежды для линейного персонала. В конце прошлого года на предприятие «КАМАЗа» начала поступать новая спортивная одежда для работников цехов и подразделений заводов. Впервые был разработан комплект и для мастеров. Члены Совета обсудили образцы на заседаниях советов предприятий и решили проголосовать за предложенную экипировку.

Продолжается работа над содержанием «Деловой книги мастера» — это проект мастера, представляющегося на Совете автомобильного завода, Альфреда Гайсина. Уже определена структура книги, каждый её раздел будет посвящён задачам мастеров в реализации направлений SQDCM, осталось их заполнить необходимой информацией.

Принято решение об изменении структуры Совета: из его состава выведены

ХРОНИКА ПОТЕРЬ

Падение с высот

Во второй половине февраля в ОАО «КАМАЗ» произошло четыре несчастных случая на производстве. С начала года получили травмы уже 10 камазовцев.

12 февраля мастер автомобильного завода на территории цеха шестерён наступил на подножную решётку, из которой торчал гвоздь. Предварительный диагноз — колотая рана левой стопы.

На следующий день несчастье настигло электромонтера прессово-рамного завода. При осмотре щиты освещения он был травмирован электрической дугой. Из-за короткого замыкания на пострадавшего электриоожог лица, шеи, ушей, кистей рук.

16 февраля, спускаясь по лестнице из бытового помещения машинистов мостового крана, поскользнулась и упала крановщик кузнецкого завода. Результат падения — ушиб копчика.

Более серьёзные последствия повлекло за собой падение электромонтера по ремонту и обслуживанию оборудования автомобильного завода. Он слетел со стремянки при обслуживании охранно-пожарной сигнализации в АБК-407 18 февраля. Предварительный диагноз — закрытый перелом нижней трети обоих предплечий.

Курьёзный несчастный случай произошёл 23 февраля с машинистом компрессорных установок кузнецкого завода. В дверях компрессорной станции она буквально лоб в лоб столкнулась со своей сменщицей. Падение повлекло ушиб мягких тканей головы.

В СЕТИ

Открыли для себя «КАМАЗ»



Каждый год компания «Яндекс» проводит исследование русскоязычной блогосферы. И с каждым годом портрет и интересы среднестатистического блогера меняются. Сейчас это мужчина 25–30 лет, а последний тренд — технический. Новые разработки, открытия, всё, что связано с технологиями. Можно сказать, что сейчас появились блогеры узкоспециализированные. Им недостаточно официальной информации, их главный интерес — эксклюзивные интервью и фотографии с места событий. На этот раз блоггеры устроили тест-драйв компании «КАМАЗ».

Олег Сидоров, Михаил Татаринов, Данила Романов, Владимир Мальцев, Виталий Рагулин, Андрей Сениушкин. На слух эти имена никто не знает, в интернет-сообществе больше известны их блоги. Тысячи подписчиков, интересующихся автомобильной тематикой, всегда ждут новых обзоров. А федеральные и отраслевые СМИ обращаются к ним как к автэкспертам. Для блоггеров самое главное — лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать.

Даже к традиционному маршруту всех камазовских делегаций блоггеры подошли, что называется, неформально. Учитывая их жанр, гостям позволили забраться в смотровую яму, откуда каждый хотел сделать экстразахватывающие кадры.

По словам блоггеров, они остались довольны поездкой в Набережные Челны. В «Живом Журнале» уже появились их



Блоггерам дали возможность увидеть огромное производство своими глазами

первые сообщения. Фотообзоры лежат в их интернет-дневниках. И теперь очередь читателей оценивать творческие способности авторов. Впечатлениями от увиденного они поделились и с корреспондентами «ВК».

Олег Сидоров:

— Часто приходится слышать: «У нас ничего не работает, не развивается». Могу возразить: есть «КАМАЗ» — производство действующее, работающее и выпускающее хорошую, качественную продукцию.

Михаил Татаринов:

— Я веду автомобильный блог. Хотелось самому посмотреть на то, как рождаются КАМАЗы, как говорится, от гаек до конечного результата. Впечатлений много, все положительные. Понравилось, как организована работа.

Данила Романов:

— Впечатлений много! Скорость работы удивила. Модельный ряд разнообразный: и маленькие есть машины, и большие...

Владимир Мальцев:

— Мне больше всего понравилось видимое стремление к повышению качества. Вот что было у советского автопрома и вообще у советского производства ахиллесовой пятой — это качество! А здесь я увидел явное стремление к контролю за качеством, к росту качества сборки.

КОНКУРС

КАМАЗ будущего глазами дизайнеров

Елена ЕВСТАФЕЕВА

Подведены итоги дизайнера конкурса «КАМАЗ-МАСТЕР 3D», проведённого компанией «Аскон», российским производителем программ для инженерного проектирования.

Участникам было предложено смоделировать точную копию легендарного КАМАЗа или воплотить в 3D-модели своё видение гоночного грузовика будущего. Основным условием организаторов было создание проектов в системе трёхмерного моделирования КОМПАС-3D Home, продукте компании «Аскон». Победителей определили инженеры-конструкторы знаменитой рапид-команды «КАМАЗ-мастер» Евгений Яковлев, Сергей Бочкарёв и Михаил Арсеньев, которые с 2012 года сами пользуются системой КОМПАС-3D при работе над совершенствованием конструкции своих спортивных грузовиков.

В номинации «Будущее» участникам конкурса предлагалось проявить фантазию и самим смоделировать гоночный грузовик. По словам судей, оценить модели в этой категории было сложнее всего, поскольку приходилось обращать внимание на многие факторы — и на начинку автомобиля, и на его агрегатную базу, и на оригинальность технического решения, и на экстерьер. Лучше всех заглянуть в будущее получилось у украинского инженера-конструктора Александра Войтука. Победитель на работе занимался проектированием крытого тента на камазовскую платформу для перевозки грузов в мокрую погоду. Тогда у него и возникла идея поэкспериментировать с самим грузовиком. «Чтобы проект принял безоговорочно, «вылепил» модель полностью. Для конкурса поиграл с формой грузовика, добавил кузов обтекаемости, сделал независимую подвеску колёс и буквально в последний день отправил свой проект», — рассказывает Войтук. — Когда мне сообщили, что выиграл, радовался, словно ребёнок! Надеюсь, что когда-нибудь по моему рисунку спроектируют и выпустят настоящий гоночный грузовик».

По мнению члена судейской коллегии Сергея Бочкарёва, именно этот проект оказался наиболее интересным из всех представленных: «И хотя технической начинки здесь практически нет, кроме разве что использования независимой подвески колёс, что можно считать

весьма перспективным для использования в будущем, зато есть хорошая идея в области дизайна экстерьера — аэродинамическая внешняя форма способствует снижению потерь при движении автомобиля. А это актуальная проблема!»

Были отмечены и другие интересные проекты, в частности, работы Дмитрия Котляра. По словам экспертов, модели прекрасно проработаны конструктивно, но, к со-

Проект Александра Войтука



Проект Михаила Панькова

жалению, далеки от концепции грузового автомобиля. «А наш автомобиль является в первую очередь грузовиком, хотя и рапидным», — добавил представитель команды «КАМАЗ-мастер».

В номинации «Копия» луч-

шим был признан проект Михаила Панькова, инженера-технолога 1-й категории, руководителя отделения разработки управляющих программ для станков с ЧПУ Курского НИИ. Его КАМАЗ просто поразил экспертов.

«Михаил уловил практические все мельчайшие детали и проработал их, будь то какой-нибудь кронштейн подвески, рулевая колонка, панель приборов, кабина,

платформа, мосты и так далее. Даже цвета подобраны почти идеально. Отличная работа, а Михаил — бесспорный победитель».

Работа над проектом заняла три месяца. Автор попытался учсть все идионы и особенности грузовика, от интерьера кабины до рекламы на борту: «Много времени у меня ушло на проработку всех элементов — от фермузова, рамы до приборной панели со всеми приборами и выключателями. Ну и, конечно, механическая часть: например, в двигателе коленвал заставляет ходить поршни, а в тормозах раздвигаются колодки», — вспоминает Паньков. — Я безумно рад, что сотворил такой проект. Это действительно красавая работа, каких я ещё никогда не делал».

Победители конкурса в каждой номинации получили масштабную модель гоночного КАМАЗа с автографом руководителя команды, семикратного победителя рапида «Дакар» Владимира Чагина, а также профессиональные видеокарты NVIDIA Quadro 600.



Работы Дмитрия Котляра

ТРАДИЦИИ

Семейный праздник автосборщиков

Лайсан ГАРАЕВА

Фото: Талгат ГИРФАНОВ

16 февраля 1976 года с главного конвейера автомобильного завода сошёл первый автомобиль КАМАЗ. Именно эта дата вошла в летопись автогиганта как День автомобильного завода. В связи с этим в минувшую субботу у автосборщиков состоялось праздничное мероприятие.

Заводчан поздравили исполняющий обязанности директора автомобильного завода — главный инженер Николай Светличный и председатель профсоюзного комитета Владимир Юсипей. В выступлениях руководителей были озвучены успехи завода за 37 лет и его дальнейшие перспективы. В прошлом году автозаводы отмечали выход юбилейного двухмиллионного автомобиля, а на сегодня количество собранных автомобилей уже превышает 2040000. Предприятие стабильно работает и продолжает развиваться.

После тёплых и искренних поздравлений лучших работников завода наградили почетными грамотами. Со сцены виновников торжества поздравили творческие коллективы ДК «Энергетик», хореографический коллектив «Татарстан», хореографический дуэт «Эль», солисты Фёдор Кузнецов, Напиль Хаматшин, Олеся Шиман, фольклорное отделение театра «Земляничка». Кстати, одна из воспитанниц «Землянички», Полина Смолкина, выступала перед заводчанами с особым удовольствием,

потому что её родители работают на автомобильном.

Торжество прошло в тёплой радушной обстановке. А как иначе? Ведь завод — это одна большая семья, где умеют дружить, любить и радоваться успехам друг друга.



Лучшие работники завода награждены почетными грамотами

творческие коллективы выступают для заводчан с особым удовольствием

ДЕЛА ПОДШЕФНЫХ



Команда «Гвардеец» из школы № 27, подшефные завода двигателей, — лучшая среди военно-патриотических клубов города

«Гвардеец» вновь лучший

На территории школы № 49 прошла городская полуфинальная военизированная эстафета среди военно-патриотических клубов и кадетских школ города, посвящённая Дню защитника Отечества.

Эстафета включала в себя несколько этапов: разборка и сборка автомата Калашникова, прохождение туристической полосы, метание гранат, стрельба по падающим мишениям, перенос раненого на носилках.

Среди военно-патриотических клубов города первое место заняли подшефные завода двигателей из школы № 27 — команда «Гвардеец».

Они вышли в финал зонального слёта среди ВПК и кадетских объединений России, который пройдёт в апреле в детском оздоровительном лагере «Росинка». Победители и участники соревнований в июле нынешнего года поедут в город Севастополь, в подшефную часть «Набережные Челны», на юбилей

Черноморского флота. Таким образом, в очередной копилке «Гвардейцев» оказались кубок, диплом 1-й степени и сладкий поощрительный приз от ветеранов-пограничников.

Большую благодарность подшефные гвардейцы выражают заводу двигателей:

Сергею Мясникову, отдельное

спасибо за моральную под-

держку.

Объявление

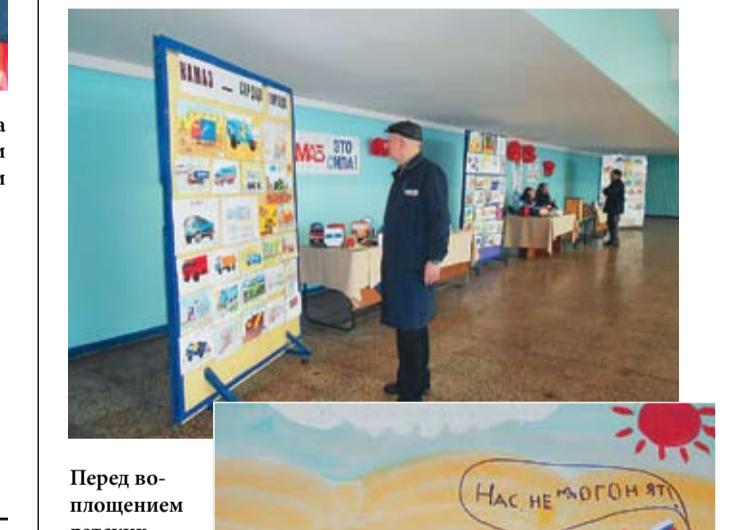
Автомобильный завод объявляет тендер на оказание услуг по очистке оснастки окрасочных линий от наслойений эмали ЭП1236.

Контактный телефон 8 (8552) 37-11-19.

С любовью к детям

Дания МАЖИТОВА

Не вполне «тематическую» акцию подготовили на ПРЗ к дню всех влюблённых. 14 февраля здесь был организован сбор благотворительных пожертвований для Набережночелнского дома малиотки. И праздничные «валентинки» вручались не влюблёнными друг другу, а организаторами акции — самым щедрым благотворителям.



Перед вовлечением детских фантазий взрослые заставляли надолго

Акция «Подари сердце детям» проходит на заводе не первый год. Её организаторы — бирю технического обучения и связей с общественностью и Союз молодых работников предприятия. Акции они подготовили выставку рисунков и поделок детей из подшефных детских садов и школ города. Творческая фантазия детей, как известно, не имеет границ. КАМАЗы разных форм, расцветок и размеров под девизами «Нас не догонят!», «Танки грязи не боятся!» — в рисунках. КАМАЗы из картона, пластилина, новомодного пластика. И, наконец, КАМАЗ, несколько лет назад служивший вместе с новогодними подарками, а теперь обклеенный конфетами снаружи!

На все собранные в ходе акции средства организаторы закупили памперсы — самый востребованный в Доме малиотки предмет личной гигиены.