



Наш ЗАВОД

СПЕЦИАЛЬНЫЙ ВЫПУСК

Миссия предприятия:

Мы производим совершенные приборы и системы управления для ракетно-космической техники с целью укрепления обороноспособности и процветания России.

С ЮБИЛЕЕМ!

Полвека – в профессии

«Хорошо работается, когда любишь свою профессию, с увлечением занимаешься ею...»

Ю.А. ГАГАРИН.



17.09.2011г. Ефим Леонидович Межирицкий – генеральный директор «Научно-производственного центра автоматики и приборостроения им. академика Н.А. Пилюгина» – отметил своё семидесятилетие. Человек, сочетающий в себе прекрасные навыки управленца и исключительное техническое мышление.

Его карьера начиналась в 60 г.г., когда, окончив техническое училище №7, Межирицкий был направлен на работу в НИИ-885, чертежником в конструкторское

бюро. Активное развитие ракетно-космической деятельности, расширение круга задач, решаемое автономной системой управления, потребовало увеличения количества людей и оснащения подразделений современной аппаратурой и оборудованием. К началу 1963 года коллектив, возглавляемый Пилюгиным, численностью около 1000 человек, переехал на юго-запад Москвы.

В конце 60-х начале 70-х годах Е.Л. Межирицкий работал в комплексном отделении по ракетно-космической технике. В эти годы в СССР создаётся ракетно-космический комплекс Н1-Л3, в состав которого входила ракета-носитель Н1 и лунная система для посылки на поверхность Луны, с последующим возвращением на Землю экипажа в составе двух человек.

В 70-е годы Ефим Леонидович, работая испытателем на комплексном стенде боевых ракетных комплексов, участвовал в проведении испытаний аппаратуры системы управления комплексов МР-УР 100, МР-УР-100 УТТХ, а также стратегических ракетных комплексов РТ-23 и РТ-23 УТТХ шахтного и железнодорожного базирования главных конструкторов М.К. Янгеля и В.Ф. Уткина. В том числе проведение испытаний этих комплексов на стендах головной организации, а также технической и стартовой позиции космодрома «Плесецк».

В 80-е годы Е.Л. Межирицкий, работая в комплексном отделении, сначала начальником лаборатории, а затем зам. начальника отдела, руководил разработкой технической и эксплуатационной документации на аппаратуру систем управления боевых ракетных комплексов.

Яркий талант руководителя проявился во время проведения этих испытаний, и в 1985 году руководство объединяет Ефима Леонидовича на работу на завод, сначала начальником спецпроизводства, затем зам. директора по производству, начальником производственного комплекса, зам. генерального директора по производству.

Межирицкий понимал, что для воплощения в жизнь новых разработок аппаратуры СУ для ракетных комплексов в первую очередь надо иметь мощное, работоспособное производство, и по его инициативе в 2007 г. к ФГУП «НПЦ АП» были присоединены 3 филиала – организации, выпускающие компоненты СУ. Один из них находится в Тверской области и производит элементы гиростабилизированной платформы (ГСП), второй, отвечающий за выпуск самой ГСП по документации Центра, расположен в Саратове; и «СПЗ» делающий, в основном, электронику.

«Это расширение дает нам возможность планировать опытно-конструкторские работы и загрузку серийного завода, правильно распределять ресурсы, оптимизировать производство. Эти предприятиями пришли к нам с долгами, в пр+едкризисном состоянии. А сегодня они – составные части налаженного, эффективно работающего комплекса. Однако постоянный научно-технический прогресс требует безотлагательного решения целого ряда вопросов, – говорит Е. Л. Межирицкий.

Во время руководства ФГУП НПЦ АП с 2001 по настоящее время созданы системы управления для боевых и космических ракетных комплексов «Протон-М», «Наземный старт», разгонного блока «Фрегат», «Тополь-М», «ЯРС».

Материал предоставлен отделом кадров ФГУП «НПЦ АП им. Академика Н.А. Пилюгина».

АТТЕСТАЦИЯ

Рабочих мест с вредными факторами на заводе стало меньше

В апрельском выпуске «НГ», посвященном нашему заводу (№18(601) от 29.04.2011), мы сообщали о завершении аттестации рабочих мест по условиям труда. Это масштабное и трудоемкое мероприятие продолжалось в течение трех лет, начиная с 2008 года.

В настоящее время подведены итоги аттестации, о которых мы расскажем сегодня.

Напомним, что аттестацию прошли 1425 рабочих мест филиала ФГУП «НПЦ АП» – «СПЗ». Целью мероприятия являлась оценка условий труда на рабочих местах филиала и выявление вредных и опасных производственных факторов.

В соответствии с результатами проведенной аттестации в филиале разрабатываются и реализуются мероприятия по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда; установлению работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда компенсаций и льгот, а именно: предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда к тарифной ставке, обоснование бесплатной выдачи работникам молока или других равноценных пищевых продуктов; обеспечению работников средствами индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию, а также средствами коллективной защиты; подготовке поименного списка лиц, подлежащих обязательным предварительным (при поступлении на работу) и периодическим (в течение трудовой деятельности) медицинским осмотрам (обследованиям) работников.

1 июня этого года по результатам государственной экспертизы качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда на нашем заводе министерство труда, занятости и кадровой политики Калужской области выдало положительное заключение.

По результатам аттестации рабочие места по классам условий труда распределились следующим образом:

- оптимальные и допустимые условия труда (1 и 2 класса) – 203 рабочих места,

что составляет 14,2% от общего количества рабочих мест;

- вредные условия труда (3.1 класс) – 661 рабочее место, 46,4%;
- вредные условия труда (3.2 класс) – 341 рабочее место, 23,9%;
- вредные условия труда (3.3 класс) – 219 рабочих мест, 15,4%;
- вредные условия труда (3.4 класс) – 1 рабочее место, 0,07%;
- травмоопасные – 2 рабочих места, т.е. 0,14 %.

В ходе аттестации рабочих мест по условиям труда проведено обоснование предоставления компенсаций и льгот работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, предусмотренных законодательством РФ.

Также аттестационной комиссией филиала с учетом предложений, поступивших от подразделений и отдельных работников, разработан и утвержден план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

Анализируя полученные результаты и сравнивая их с результатами аттестации рабочих мест 2004 года, можно заметить, что количество рабочих мест филиала с вредными производственными факторами значительно уменьшилось. Так, рабочих мест, на которых оказывают влияние химические факторы, в настоящее время стало 9,7% (12% в 2004 году); по фактору производственной пыли – 3,85% (6,77%); по электромагнитным полям от ПЭВМ – 4,7% (11,7%); по неудовлетворительному состоянию микроклимата – 2,8% (22,9%). Стоит ли говорить о том, что за этими сухими цифрами стоит огромная работа администрации по приведению рабочих мест филиала к требованиям нормативных актов по охране труда?

Заслуживают внимания и результаты анализа предоставления компенсаций за раз-

личные условия труда работникам филиала (в сравнении с 2010 годом).

Так, численность работников, получающих оплату труда в повышенном размере, увеличилась на 94 человека (15,5%); численность работников, имеющих право на дополнительный отпуск, снизилась на 1 человека (0,2%); численность работников, получающих молоко, снизилась на 20 человек (3,7%); численность работников, получающих сок за работу с неорганическими соединениями свинца, снизилась на 64 человека (27,1%). Общая численность работников, получающих хотя бы один вид компенсаций, увеличилась на 120 человек (13,7%).

Вопрос предоставления компенсаций и льгот за работу во вредных условиях труда хотелось бы осветить подробнее. В первую очередь это касается бесплатной выдачи работникам молока или других равноценных пищевых продуктов.

Бесплатная выдача молока и других равноценных пищевых продуктов производится в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов. Все эти факторы

учтены и собраны в специальном перечне. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены (сока – 0,3 литра). Согласно приказу Минздравсоцразвития РФ №45н от 16.02.2009, если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, сотрудник должен отработать не менее половины рабочей смены, чтобы иметь право получать молоко или сок.

Следует отметить, что с 1 сентября 2011 года в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ №342н от 26.04.2011г. аттестация рабочих мест на предприятиях будет проводиться сторонней аттестующей организацией, аккредитованной по оказанию услуг в области охраны труда.

Администрация и профсоюзный комитет филиала ФГУП «НПЦ АП» – «СПЗ» от всей души поздравляют работников предприятия, отметивших в октябре юбилейные дни рождения.

Дорогие коллеги! Желаем вам крепкого здоровья, мирного неба над головой, любви и понимания близких, новых трудовых свершений!

Наши юбиляры: Наталья Владимировна Баранова, Максим Александрович Буканов, Александр Сергеевич Волков, Тамара Николаевна Дранкович, Сергей Валерьевич Евсиков, Наталья Владимировна Емельянова, Сергей Леонидович Ефремов, Дарья Сергеевна Житник, Валентина Георгиевна Золотова, Геннадий Филиппович Зузенков, Елена Григорьевна Илюшина, Екатерина Владимировна Киришина, Алексей Викторович Климов, Елена Григорьевна Коваль, Валерий Алексеевич Колесников, Ольга Ивановна Коломеец, Виктор Николаевич Кошарный, Елена Владимировна Кошкина, Валерий Николаевич Лелявин, Елена Васильевна Матрюхина, Антонина Егоровна Меркушина, Наталья Геннадьевна Минаева, Екатерина Владимировна Назаренко, Анна Вадимовна Назарова, Надежда Семеновна Петухова, Вера Николаевна Рогачева, Светлана Анатольевна Русакова, Николай Николаевич Сафонкин, Анна Александровна Свистун, Елена Николаевна Сергиенко, Виталий Валерьевич Степанчиков, Анатолий Григорьевич Фомин, Любовь Сергеевна Хромова, Жанна Николаевна Чубуркова, Галина Николаевна Чуева, Алексей Вячеславович Швецов, Галина Михайловна Шимякина, Валентина Борисовна Юрина.

СЛУЖБЫ СПЗ

На страже качества



Одним из важнейших структурных подразделений филиала ФГУП «НПЦ АП» – «СПЗ», без которого невозможно представить нормальное функционирование предприятия, является отдел технического контроля (начальник – Сергей Солодовников). Служба находится в непосредственном подчинении заместителю директора филиала по качеству Евгению Тищенко.

ОТК решает множество серьезных, актуальных для приборостроительного производства задач, которые, в конечном счете, преследуют одну цель – обеспечение контроля качества изготавливаемой заводом продукции.

Кроме того, в 2011-2012 годах отделу необходимо будет организовать подготовку и проведение внешнего аудита с целью подтверждения полученного в прошлом году сертификата соответствия СМК филиала требованиям ГОСТ Р ИСО 9001-2008 в системе сертификации «Оборонсертифика».

Работа отдела строится на принципах как можно более полного удовлетворения требований потребителей и стремления оправдать их ожидания; создания и поддержания в ОТК атмосферы доверия и командного духа; системного подхода к управлению деятельностью подразделения.

В состав службы входят техническое бюро, а также шесть бюро технического контроля. Основной задачей технического бюро является совершенствование СМК предприятия. Для этого специалистами службы разрабатываются и контролируются мероприятия по предупреждению появления бракованных изделий, выявляются причины отклонения показателей качества продукции, анализируются отказы и несоответствия, выявленные в процессе производства и причины их возникновения, вырабатываются решения по устранению выявленных несоответствий.

В сферу задач бюро технического контроля входит осуществление контроля качества продукции, выпускаемой цехами 011, 111, 311, 210, 211, 212, 241, а также участками 215, 242 и отделом 271. Работники БТК обеспечивают технический контроль при производстве и испытаниях продукции в части соответствия требованиям КД, законодательных и нормативных документов. Основными задачами БТК являются: предотвращение выпуска бракованной продукции, повышение эффективности труда контролеров по предупреждению и профилактике брака, участие в обеспечении развития и совершенствования системы технического контроля и СМК, повышение уровня собственной квалификации.

Выполнение всех этих масштабных задач лежит на плечах сплоченного и дружного коллектива ОТК, в состав которого входят свыше восьмидесяти сотрудников. Коллектив составляют грамотные, профессиональные, опытные специалисты, трудящиеся на благо родного отдела уже не один десяток лет.

Боле подробно о деятельности отдела и его роли в развитии предприятия, корреспондент «НГ» побеседовала с заместителем начальника ОТК Надеждой Барановой.

- Надежда Николаевна, скажите, как в ОТК борются с таким печальным явлением, как брак на производстве? И может ли деятельность сотрудников отдела поставить заслон появлению бракованных изделий?

- Думаю, не ошибусь, если скажу, что главная роль в обеспечении качества продукции принадлежит все же изготовителю изделий. Контролеры ОТК призваны, собственно, контролировать его. Уверяю вас, что они прилагают все усилия, знания и умения, чтобы добиться снижения процента бракованных изделий. С этой целью отделом проводится большая работа. Так, специалисты ОТК контролируют проведение испытаний продукции, куда входят: проверка внешнего вида изделия на соответствие чертежу, проверка электрических параметров изделия, имитация работы изделия и многое другое.

Контролеры ОТК ведут постоянную работу по проверке выполнения изготовителями всех требований технологической дисциплины, касающихся соблюдения техники безопасности, охраны окружающей среды, порядка на рабочих местах, внешнего вида работников и многого другого. Все эти требования также обеспечивают выпуск качественной продукции и влияют на снижение количества бракованных изделий.

Начальники БТК регулярно участвуют в подготовке и проведении часов качества во вверенных им цехах и подразделениях. Они поднимают перед руководством вопросы обеспечения качества продукции, а также контролируют выполнение всех мероприятий, направленных на эти цели. Для учета затрат на устранение дефектов и профилактики брака работники БТК оформляют браковочные извещения.

Кроме того, мы ведем еще одно достаточно объемное направление деятельности – рекламационную работу, которая должна обеспечивать своевременное проведение исследования дефектных изделий для устранения причин неисправностей. Работники ОТК также участвуют в разработке мероприятий по устранению этих причин.

Контролеры ОТК участвуют и в подготовке производства новых изделий, в частности, производят контроль и приемку приспособлений и оснастки, изготовленных инструментальным цехом предприятия.

Также сотрудники отдела участвуют в аттестации технологического оборудования на точность, контролируют проведение ремонтных работ оборудования. Работники БТК участвуют и в проведении аттестации исполнителей на право выполнения особо ответственных операций.

Все это, безусловно, влияет на повышение качества выпускаемой продукции и снижение процента брака.

- С какими проблемами приходится сталкиваться сотрудникам отдела в повседневной работе?

- Без трудностей, естественно, не обходится. Как, впрочем, и в любой работе. Да и проблемы, которые мы испытываем, пожалуй, общие для отрасли в целом. К ним, например, можно отнести устаревшее оборудование, на котором приходится работать. В нашем распоряжении зачастую, кроме зорких глаз и головы на плечах, имеются лупа, микрометр да штангенциркуль. Согласитесь – это уже прошлый век. ОТК должен быть обеспечен современными приборами. Они, конечно, к нам поступают, но не в таком количестве и не так быстро, как хотелось бы. Здесь же можно упомянуть и об отсутствии средств измерений крупногабаритных изделий.

Ну и конечно, нельзя не сказать о кадровой проблеме. Средний возраст сотрудников ОТК составляет примерно пятьдесят лет. С одной стороны, это хорошо: опыт, помноженный на профессионализм. С другой, – не за горами пенсия. Кто нас заменит? Молодые к нам приходят, конечно, но их мало. Профессии контролера ОТК сейчас нигде не обучают, молодежь приходится «натаскивать», как говорится, не отходя от рабочего места. О том, чтобы пригласить специалиста со стороны, не может быть и речи: его нужно будет обеспечить жильем, а такой возможности у предприятия, к сожалению, в настоящее время нет.

И еще. На качество продукции влияет множество факторов. Оно зависит в том числе, и от того, насколько грамотно описан тот или иной техпроцесс, насколько точно и профессионально исследован дефект изделия. Если эту работу выполняет сотрудник с недостаточным уровнем квалификации, о каком качестве может идти речь?

- Применяются ли на предприятии какие-либо способы стимулирования работы сотрудников ОТК?

- Такой способ есть, и, на наш взгляд, он достаточно эффективен. При начислении заработной платы применяется стимулирующая надбавка, процент которой возрастает с каждым месяцем при условии, если в работе сотрудника нет возвратов и рекламаций. Шаг роста – 3% в месяц. Через полгода, с соблюдением этого условия, надбавка вырастает до 18%. Если же в каком-либо месяце были возвраты и рекламации, этот прирост теряется. Таким образом, у сотрудника появляется стимул к борьбе с браком, что ведет к повышению качества выпускаемой продукции.

- О качестве продукции сказано сегодня уже немало. А какими профессиональными и человеческими качествами должен обладать настоящий контролер ОТК?

- Он должен, в первую очередь, очень хорошо ориентироваться во всех видах документации – нормативной, конструкторской, технологической. Конечно, быть ответственным и добросовестным, внимательным, усидчивым, целеустремленным.

Именно такими качествами в полной мере обладают Светлана Козлова, Любовь Синошина, Татьяна Шилина, Татьяна Катранина и Николай Черников (на фото слева направо). И неслучайно им всем присвоено звание «отличник качества», а их фото размещены на доске почета ОТК. При отборе сотрудников отдела на присвоение этого высокого звания учитывались такие критерии как минимальное количество возвратов, рекламаций, отсутствие претензий со стороны представителя заказчика, квалификация, соблюдение трудовой дисциплины и многое другое.

ПЕРСПЕКТИВЫ

Автоматизация процессов – важнейший этап информационного развития предприятий.

«21 век – время компьютерных технологий» – определение, плотно закрепившееся за нашей реальностью. Однако приходится изменять представление о компьютере как «игрушке для молодежи».

Сегодня компьютер – помощник для бизнеса, способный сделать мобильным контакт между руководителями и подчиненными, упростив систему документооборота.

Существует ряд систем, отвечающих именно этим требованиям. Одной из них является система управления бизнес-процессами Runa WFE, ориентированная на конечного пользователя. Она проста в установке и эксплуатации.

Система разрабатывается «Консалтинговой группой «Руна» с октября 2003 года. В настоящее время система находится в промышленной эксплуатации. В Консалтинговой группе «Руна» (около 1000 пользователей системы, примерно 200 работают одновременно). Исполнителями могут быть как люди, так и специальные компьютерные приложения – боты. Используя боты, при помощи системы можно решить задачу интеграции разнородных приложений предприятия в единую систему.

Возможности этой системы были применены и на нашем предприятии. Автоматизация документооборота, интеграция разнородных систем в единую систему предприятия – вот одна из целей, позволяющих формировать новый стиль руководства предприятием.

Внедрением в управленческие процессы завода продукта группы «Руна» занимается бизнес-аналитик отд.837 Алексей Савельев под руководством начальника управления организационного развития и информационных технологий филиала Федосейкиной Нины Алексеевны.

В настоящее время в стенах «СПЗ» планируется перевести в рамки работы системы «Руна» несколько операций согласования внутренних документов, а именно – подписание договоров купли-продажи, оказания ремонтных и прочих производственных услуг, а также отчет показателей стимулирования труда, автоматизация которых позволит ускорить процесс их оформления и согласования, тем самым сократив сроки заключения и утверждения внутренних документов филиала. В дальнейшем планируется перевести в электронный вид все внутренние документы, не имеющие юридической силы и не требующие «живой» подписи и печати.

Переход на новый уровень управленческой политики посредством IT-технологий расширит возможности и дальнейшие перспективы развития предприятия.

СПОРТ

«Короткие» шахматы

В середине первого месяца осени в стенах филиала ФГУП «НПЦ АП» – «СПЗ» проходила «Неделя здоровья», в рамках которой были проведены мероприятия, направленные на поддержание интереса к спорту.

С 20 по 22 сентября в здании ДК «Прометей» прошли товарищеские матчи шахматного турнира «Короткие шахматы», в котором принимали участие все желающие работники завода, а 24.09. состоялась товарищеская встреча по футболу команд «СПЗ» и г. Сосенского.

Информация о наличии (отсутствии) технической возможности доступа к регулируемым товарам и услугам регулируемых организаций, а также о регистрации и ходе реализации заявок на подключение к системе теплоснабжения.

Наименование организации	Филиал ФГУП «НПЦ АП» – «СПЗ»
ИНН	7728171283
КПП	400943001
Местонахождение (адрес)	Калужская обл., Козельский р., г.Сосенский, Заводской проезд, д.1
Отчетный период	3 квартал 2011г.
Наименование	Показатель
Количество поданных и зарегистрированных заявок на подключение к системе теплоснабжения	0
Количество исполненных заявок на подключение к системе теплоснабжения	0
Количество заявок на подключение к системе теплоснабжения, по которым принято решение об отказе в подключении	0
Резерв мощности системы теплоснабжения, Гкал	124,3