

8 Актуальное интервью

Гость номера: Исполнительный директор
ЗАО «АМС» Николай Гуськов

16 История

Задачи из разряда «пойди туда — не знаю
куда, принеси то — не знаю что»

18 Наши коллективы

Участок механосборочных работ

Завод принимает участие
в национальном проекте
«Производительность труда
и поддержка занятости» —
Стр. 12

Новости предприятия

Для развития города

Глава региона встретился с промышленниками Миасса.

Исполняющий обязанности губернатора Челябинской области Алексей Текслер побывал с рабочим визитом в Миассе.

В рамках поездки руководитель области посетил Государственный ракетный центр имени Макеева, автомобильный завод «Урал» и провел совещание с руководителями ведущих промышленных предприятий города, в котором принял участие президент объединения «АМС-МЗМО» Владимир Супрун.

В апреле текущего года в Миассе зарегистрирована общественная организация «Союз за развитие Миасса», в которую вошли топ-менеджеры автозавода «Урал», компаний «Миасский завод медицинского оборудования», «Ламинарные системы», «Ивеко-АМТ», «Системы Папилон» и других. Суммарная численность работников предприятий, вошедших в союз, превысила 15 тысяч человек.

«Задача объединить усилия всех здоровых сил в городе, чтобы появился сильный городской совет и все решения принимались в целях развития человеческого потенциала. Все эти вопросы мы обсуждали с коллегами из союза. Бизнес готов вкладываться в развитие. Что-то нужно сделать власти? Нужно подтянуть улично-дорожную сеть, нужно подтянуть газоснабжение. Приняли ряд решений, направленных на развитие города», — отметил по итогам встречи Алексей Текслер.

Объединение «АМС-МЗМО» является одним из крупнейших предприятий Миасского городского округа и принимает активное участие в социально-экономической жизни города. ■



Исполняющий обязанности губернатора Челябинской области — Алексей Текслер



Встреча Алексея Текслера с промышленниками Миасса

Приоритет – эффективность производства

На предприятии стартовала федеральная программа повышения производительности труда.

Ранее предприятие прошло отбор по федеральной программе повышения производительности труда и поддержке занятости. Программа рассчитана на три года, начальная очная часть продлится шесть месяцев. Оператором программы является Федеральный центр компетенций в сфере производительности труда – ФЦК.

Во время Прямой линии 2019 года Президент России В.В. Путин сказал: «Чтобы добиться максимального результата для наших людей, для наших граждан, для развития экономики, мы организовали работу в рамках так называемых национальных проектов. Конечная цель всех этих мероприятий заключается в том, чтобы поставить экономику на новые рельсы, сделать ее высокотехнологичной, повысить производительность труда и на этой базе поднять уровень жизни наших граждан, обеспечить безопасность нашего государства на длительную историческую перспективу».

В рамках реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» на объединении «АМС-МЗМО» состоялись обучающие тренинги, участие в которых приняли первые руководители предприятия, а впереди – большая работа по повышению эффек-

тивности производства.

«Это важный этап в развитии для каждого из нас и для предприятия в целом. Программа позволит повысить эффективность производства и конкурировать в области качества и эффективности с ведущими предприятиями отрасли. Это, в свою очередь, положительно скажется на благосостоянии сотрудников предприятия. Для каждого участника, вовлеченного в процесс изменений, – это бесценный опыт, возможность саморазвития и увеличение своей результативности», – отметил президент объединения Владимир Супрун.



Инновации требуют инвестиций

НПО «АМС-МЗМО» с рабочим визитом посетил директор департамента содействия инвестициям и инновациям Торгово-промышленной палаты Российской Федерации Алексей Вялкин.

На встрече с президентом объединения Владимиром Супруном были подняты вопросы проблем привлечения инвестиций в новые инновационные проекты и названы действенные практические пути участия Торгово-промышленной палаты России в решении вопросов поддержки бизнеса. Во встрече также приняла участие президент Торгово-промышленной палаты Миасса Елена Сюткина.

В частности, ТПП РФ может способствовать и быть инициатором внесения поправок в действующее законодательство для стимулирования бизнес-процессов. Палата активно участвует в продвижении инвестиционных проектов. Эта работа ведется в тесном контакте с территориальными торгово-промышленными палатами, деловыми советами с зарубежными странами, заграничными представителями.

Из регионов заявки поступают в профильный Департамент ТПП РФ, где экспертами проводится анализ инвестиционного предложения. При соответствии требуемым стандартам, предложение направляется в адрес сформированного пула инвестиционных компаний, фондов и банков, – пояснил Алексей Вялкин. – Таким образом, потенциальный инвестор получает только проекты, прошедшие определенную поэтапную экспертизу.

Он также рассказал о практической работе по поиску и продвижению региональных инвестиционных проектов. В 2018 году ТПП РФ передали на рассмотрение инвесторам свыше 40 проектов, в том числе и из Миасса.

Алексей Григорьевич высоко оценил экспортный потенциал предприятия, особенно работу по продвижению экспортных и инвестиционных проектов в Республике Уз-

бекистан. По итогам встречи намечены деловые контакты и проекты для продвижения продукции «АМС-МЗМО» на российском рынке и в странах СНГ.

Высокий гость познакомился с производством комплексов чистых помещений и другой медицинской техники. Были продемонстрированы серийные образцы продукции, а также перспективные разработки и инновационная продукция по программе импортозамещения: клапаны для медицинских газов, автоматизированная установка обеззараживания стоков, пароувлажнитель SteAMS-R и другая техника.



Алексей Вялкин (в центре) и Елена Сюткина в цехе предприятия

Объекты

Наш партнер – автозавод «Урал»

Предприятие продолжает реализацию проектов по проектированию и строительству чистых помещений для различных отраслей промышленности. В этом году предприятием реализован проект по строительству чистых помещений на одном из производственных участков автомобильного завода «Урал» в Миассе.

Предприятием реализован договор на поставку оборудования для создания термоконстантного помещения зубошлифовального участка автозавода. «Основная задача чистого помещения — это защита высокоточного измерительного оборудования от воздействия пыли и перепадов температур внутри производственного цеха. «Умное» оборудование само может остановить рабочий процесс, если будут нарушены заданные параметры окружающей среды», — рассказал управляющий проектом Алексей Андрушин.

Данный проект реализован в целях повышения качества продукции – узлов и агрегатов автомобиля «Урал». Общая площадь построенных помещений составила 180 кв. м. Предприятием выполнена поставка, монтаж и аттестация оборудования.

Управляющий проектом – Алексей Андрушин, сопровождение – менеджер Ангелина Лузина, руководитель монтажа – Евгений Бочаров.



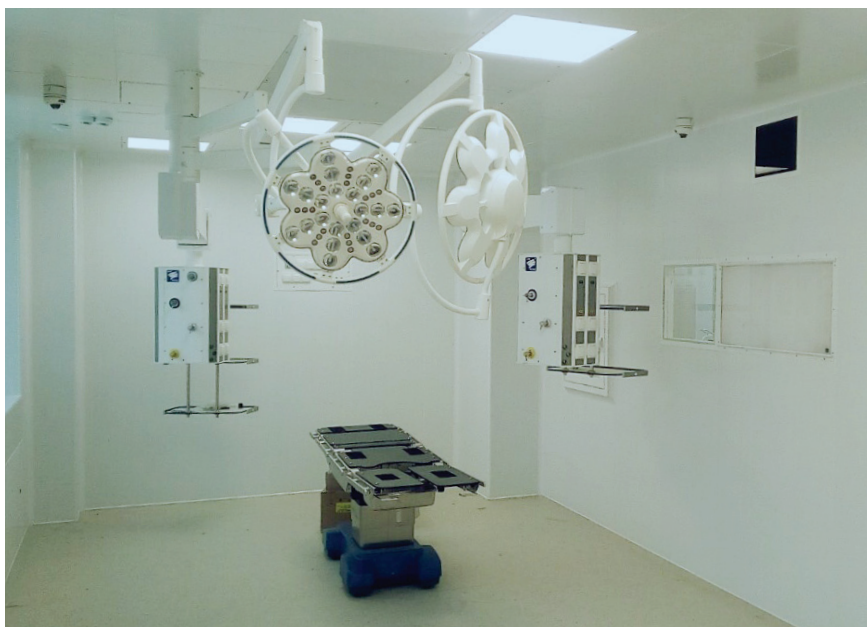
Сибирское здоровье

Миасским заводом медицинского оборудования успешно реализован очередной проект по строительству комплексов чистых помещений. Работы выполнялись для медицинского центра «Сибирское здоровье», расположенного в городе Ноябрьске Тюменской области.

Центр «Сибирское здоровье» является самым крупным в Ноябрьске. Организация выполняет широкий перечень медицинских услуг.

Специалистами предприятия выполнены работы по оснащению чистыми помещениями оперблока с малой операционной. Общая площадь помещений составила 62 кв.м. Заводом выполнена поставка медицинского оборудования, монтаж и аттестация чистых помещений.

Управляющий проектом – Андрей Гаас, сопровождение – менеджер Ангелина Лузина. Руководитель монтажа – Антон Чеботарев.



Проект для Республики Крым

Предприятием реализован проект по оснащению чистыми помещениями отделения хирургии Клинического медицинского многопрофильного центра Святителя Луки в Симферополе.

Клинический медицинский многопрофильный центр Святителя Луки является структурным подразделением федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского», созданного по Распоряжению Правительства Российской Федерации.

Общая площадь «чистого» операционного блока составила 194 кв. м. Предприятием выполнена поставка оборудования, монтаж, обучение специалистов учреждения и ввод оборудования в эксплуатацию.

Руководителем проекта выступил коммерческий директор МЗМО Станислав Козлов, сопровождение – менеджер Ангелина Лузина. Руководитель монтажных работ – Сергей Липанов.



С Праздником!

ПОЗДРАВЛЯЕМ!



День медицинского работника ежегодно отмечается в нашей стране в третье воскресенье июня. В этот день поздравления принимают люди, выбравшие делом своей жизни спасать жизни и возвращать здоровье.

В этот день мы поздравляем с праздником наших друзей и партнеров — руководителей ведомств и медицинских учреждений, хирургов, анестезиологов, акушеров, лаборантов. Вот уже 30 лет Миасский завод медицинского оборудования создает высокотехнологичное оборудование, помогающее обеспечить необходимые условия для организации качественного лечебного процесса.

Комплексы чистых помещений применяются для оснащения операционных и родильных залов, отделений интенсивной терапии в современных лечебных учреждениях. Боксы биологической безопасности, высокоэффективные установки для бесповязочного лечения ран и ожогов, системы медицинского газоснабжения производства «АМС-МЗМО» сегодня эффективно используются в

современных клиниках, больницах, различных профильных медицинских центрах.

Появление технологии чистых помещений в России связано с именем выдающегося советского и россий-

ского физиолога и гематолога, академика РАМН, академика РАН — Юрия Михайловича Захарова, который на протяжении всей истории объединения являлся его научным консультантом. Именно благодаря встрече ака-



Астана, Республиканский диагностический центр

демика Юрия Захарова и основателя объединения Владимира Супруна в России появились первые комплексы чистых помещений. В 90-х доктор медицинских наук, профессор, заведующий одной из кафедр Челябинского медицинского института, руководитель Челябинского гематологического центра Юрий Захаров активно изучал опыт зарубежных коллег по применению чистого воздуха как компонента лечения. Именно Юрий Михайлович Захаров посоветовал предприятию выбрать направление чистых технологий.

Первые в своей истории проекты завод реализовал на территории родного региона. В конце 90-х в больницах Миасса, Чебаркуля, Челябинска появляются первые ламинарные шкафы и установки очистки воздуха отечественного производства, а затем и первые комплексы чистых помещений. Общая площадь построенных чистых помещений для лечебных учреждений составляет более 200 тысяч кв. метров.

За прошедший год предприятием успешно реализованы проекты по проектированию и строительству комплексов чистых помещений для крупнейших медицинских организаций России и Республики Казахстан: ГБУЗ «Челябинский областной клинический



Курган, Областной перинатальный центр

центр онкологии и ядерной медицины», г. Челябинск; ФГБУ «НМИЦАГиП им. ак. В. И. Кулакова» Минздрава РФ, г. Москва; ФГБУ «З ЦВКГ им. А. А. Вишневого» Минобороны России, Московская обл. г. Красногорск; ТОО «Экомед Плюс», г. Астана, Республика Казахстан.

Наши уважаемые партнеры и друзья! Поздравляем вас с Днем медицинского работника. Желаем успехов в вашей работе, оптимизма. Благополучия вам и вашим близким! ■



Астана, Больница Медицинского центра Управления Делами Президента Республики Казахстан

Главное – это командная работа



В апреле на пост исполнительного директора ЗАО «Асептические медицинские системы» назначен Николай Гуськов. Будет ли курс предприятия новым, какие первоочередные задачи ставит перед собой и коллективом новый руководитель, мы попросили рассказать Николая Георгиевича.

Николай Гуськов родился в 1975 году в Миассе. Закончил Южно-Уральский Государственный университет по специальности «Автомобилестроение». Свой трудовой путь начал на миасском предприятии «Трек» с должности инженера-технолога входного контроля, дойдя до должности исполнительного директора. Занимал руководящие посты на крупных промышленных предприятиях Южного Урала и Юга России. Женат. Воспитывает сына. Главной ценностью в жизни считает семью. Хобби – баскетбол.

— Николай Георгиевич, с каким настроем начинаете работу и какие первоочередные цели ставите перед собой и коллективом?

— Настрой прекрасный. С плохим настроем вообще ничего делать не стоит. Предприятие хорошее. Коллектив замечательный. Какие первоочередные задачи я перед собой ставлю — выявить проблемные места и основные источники неэффективности. Затем наметить планомерную работу по устранению, искоренению

подобных проблем, с помощью совместной работы. Чтобы жить в одном информационном поле и достигнуть тех новых свершений, которые у нас обязательно будут, но уже с новым багажом знаний. Конечная цель — повышение качества, снижение себестоимости изделий и повышение конкурентоспособности на рынке.

— Сегодня предприятие работает сразу в нескольких направлениях — создание чистых помещений для медицины и промышленности, строительство модульных зданий и производство промышленных инкубаторов. Какие из направлений работы станут приоритетными для завода в ближайшей перспективе?

— На мой взгляд, нужно работать абсолютно во всех отраслях. Спрос нестабилен. Если один рынок встает намертво, то в это время другой рынок идет в рост. Например, часть рынка пока просела, но при этом сохранили объем производства за счет другого направления. И вот эта синусоида позволяет выровнять загрузку предприятия. Это первое. А второе — новые разработки. Предложение чего-то нового, новых направлений или новых ниш. Это интересный и один из эффективных путей — создавать рынки самим. Нужно отталкиваться от сильных сторон предприятия. Мы имеем собственные проектное и конструкторское подразделения, поэтому перед нами — широкое поле деятельности.

— Как вы считаете, нужна ли полная локализация производства на одном предприятии, чем особо отличается от других наше объединение?

— Российские компании зачастую повторяют шаги многих западных предприятий. Это не значит, что мы их полностью копируем. Но любое производственное предприятие переживает процесс эволюции. Рано или поздно компания должна сделать вывод — по какому вектору идти.

Чем отличаются западные предприятия от российских — у них, как правило, узкая специализация. Одни могут профессионально резать заготовки и они действительно качественно подготавливают заготовку по всем требованиям, которые необходимы. Вторые — профессионально и качественно делают термообработку и доводят эту технологию до уровня совершенства. И это не одно предприятие, а две-три компании на рынке, которые занимаются термообработкой. Что это дает? Конкуренцию. Это дает сервис и продукцию высокого качества по адекватной цене. У нас в России это только в стадии развития. А по некоторым направлениям нишевой конкуренции у нас нет. Поэтому предприятия делают все сами. Это, наверное, не так эффективно, как делать на специализированных фирмах. Так было в Советском Союзе и эта модель сохранилась во многих компаниях. Но резкий переход к западной модели, то есть сохранение у себя какой-то ключевой компетенции, может попросту не сработать, потому что нет того уровня конкуренции поставщиков, которая есть на западе. Мой прогноз — к специализации предприятий мы рано или поздно придем. У меня есть опыт посещения западных предприятий. Эффект от тех решений, которые были ими реализованы 10-15 лет назад, можно наблюдать сегодня. Это не значит, что нужно все бездумно копировать. Россия всегда идет своим путем. В чем плюсы конкуренции? Она заставляет включать голову и улучшать процессы. Покупатель стал требовательным и конкуренция выросла. Надлежащее качество продукции, минимальный срок изготовления и минимальная стоимость — это классическая формула для менеджера.

— В последние несколько лет рынок чистых помещений отличается высокой конкурентностью. Как, по-вашему, что сегодня необходимо для сохранения лидирующих позиций в данной отрасли и каковы шансы их сохранить?

— Шансы есть. Мы должны работать над издержками в первую очередь. Поднять уровень качества до идеального, сократить сроки изготовления. Мы должны предугадывать желания клиента и предлагать ему новые решения. Не всегда это «железо». Иногда это сервис, иногда цветовые решения, дизайн. Тогда у нас будет очень долгое и светлое будущее. Плюс мы должны создавать новые виды продукции.

— Должно ли предприятие идти по пути развития новых компетенций и создания новых видов продукции?

— Это самая сильная сторона нашего предприятия. Мы имеем возможность проектирования и разработки новых изделий. Нам нужно расширять ассортимент, предлагать что-то новое, уникальное. За этим будущее. Всегда выигрывает тот, кто разрабатывает что-то уникальное — это всегда лидерство на рынке и доход для коллектива.

— Сейчас на предприятии началась работа в рамках национального проекта «Повышение производительности труда и сохранение занятости». Как вы относитесь к идее бережливого производства?

— Прекрасно отношусь к этому. Эта программа решает одну из важных задач — снижение издержек, затрат на производстве и себестоимости продукции. Программа дает

методологию — как это делать. И второй немаловажный фактор, который будет реализован — это процесс командообразования. Работа над проектом для решения новых задач позволяет сильнее сплотить команду. Это прекрасно. Мне не нравится название «бережливое производство» — оно у многих вызывает отторжение. Как это зачастую происходит на предприятиях — с завтрашнего дня у нас должно быть чисто, красиво, по всем правилам — и все. Сотрудникам не разъясняют — для чего. Когда это делается в приказном порядке, у людей возникает сопротивление. Без понимания философии бережливого производства эта система работать не будет. Я рад, что наш завод принимает участие в этой программе. Это большое подспорье для реализации одной из целей, которую я ранее озвучил. Я предпочитаю называть это «Программой непрерывных улучшений». В Советском Союзе эта система была и называлась научной организацией труда. Эта система стала составной частью программ бережливого производства, разработанных в Японии, которые сейчас тиражируют у нас. Для нас это знакомо. Сама логика правильная, я ее поддерживаю.

— В этом году Миасс получил статус ТОСЭР. Бизнес-план для предприятий, создаваемых под определенный проект в рамках ТОСЭР, должен быть расписан на 10 лет — развитие, продажи, прогнозирование рынка. Реально ли это сделать?

— Любой план нарисовать реально. Что такое план? Ручка, бумага и немного творчества. Вопрос другой — насколько реально это воплотить в жизнь? В России очень много факторов, кото-

рые не являются стабильными, поэтому загадывать на 10 лет вперед трудно. Я знаю единственную страну и долгосрочный подход к бизнесу — это Япония. У них план развития стандартный — на 25 лет. А вообще, горизонт планирования — на 50-100 лет. Они ставят цели, промежуточные отметки. Они очень долго выверяют. Это очень скрупулёзный процесс. Чем японцы от нас отличаются? Они очень методично идут к этой цели. Несмотря на политические потрясения, экономические, землетрясения, войны. Это принципиальный подход, который отличает нас от Японии. Мы живем по принципу — здесь и сейчас. План на 10 лет можно разработать, но нужно оттолкнуться от планов развития нашего города, области, страны в течение 15-20 лет. И отсюда логично будет вытекать наша стратегия.

— У вас большой опыт работы в производственной сфере. В чем, по-вашему, залог эффективной работы предприятия?

— Самое главное — это командная работа. Когда говорят — предприятие достигло результатов, в первую очередь — это люди, которые работают на предприятии. Это коллектив. Много вопросов возникает, когда команда притирается или вливается новый участник со своими мыслями, взглядами. Но это нормальное состояние. То есть предприятие — это не стены, не оборудование, не изделия, но коллектив. А коллектив всегда добивается результата, когда работает командой.

Мы благодарим Николая Георгиевича за ответы на вопросы. ■



Специалисты ФЦК и рабочая группа национального проекта «Повышение производительности труда и поддержка занятости»

Равнение на молодежь



Чествование лауреатов

27 июня отмечается День молодежи России. В 2015 году на объединении «АМС-МЗМО» активная молодежь объединилась в Совет молодых специалистов. О работе Совета, о планах и задачах на будущее мы попросили рассказать Ангелину Лузину — заместителя председателя СМС.

Участники СМС — это профессионалы своего дела в самых разных областях — от производства до маркетинга. Всего в Совете — 20 человек и это самая активная молодежь нашего предприятия.

Мы участвуем во многих городских мероприятиях — спортивных и развлекательных. Ежегодно принимаем участие в городских субботниках, в торжественном шествии, посвященном Дню Победы, присоединяемся к акциям, организованным городским Комитетом по делам молодежи МГО «Образование».

На предприятии проводим тимбилдинги, учебные мероприятия, корпоративные праздники и благотворительные акции.

За последнее время представители СМС организовали и приняли участие в нескольких значимых городских мероприятиях. Представители Совета молодых специалистов провели командообразующие игры для участников спартакиады среди предприятий «АМС-МЗМО», ПКФ «Элвин», «УРАЛСПЕЦМАШ» и «ЭЛЬПОЛИМЕРМАШ».

Летом 2018 года активисты СМС впервые принимали участие в патриотических акциях «Вахта памяти» и «Свеча памяти», организованных в честь 77-й годовщины со дня начала ВОВ.

Ежегодно участники СМС соревнуются в «Гонке ГТО: Путь Победы!», посвященной очередной годовщине Победы советского народа в Великой Отечественной войне.

Наши активисты по традиции принимали участие в различных форумах, направленных на развитие и поддер-

жание молодежной политики в России. Мы приняли участие в работе «Молодежного форума УрФО «УТРО-2018» в Курганской области; «Снежный ком» в Челябинске, Форума рабочей молодежи, организованного профсоюзной организацией АО «АЗ «УРАЛ» на территории Центра загородного отдыха имени Феди Горелова. Традиционно побывали на обучающем семинаре в Челябинске.

Ко Дню знаний, организованном на территории предприятия, для детей, их родителей и гостей завода наша молодежь организовала яркую и запоминающуюся тематическую фотозону.

В 2018 году наш завод присоединился к Всероссийской акции «Неделя без турникетов», которая проводится Союзом машиностроителей России. СМС взял на себя большую часть работ по организации этого мероприятия, направленного на раннюю профориентацию учащихся школ и колледжей. Многим также запомнилась экскурсия для волонтеров на предприятие, ставшая подарком для наиболее активных участников городского волонтерского движения.

Одна из первых инициатив молодежи предприятия — это новогодние поздравления многодетных семей сотрудников предприятия. Ежегодно, начиная с 2016 года, мы поддерживаем эту акцию — посещаем семьи со своей мини-программой, в которую вовлечены и дети и взрослые.

Наша работа стала заметна и была отмечена городской администрацией. Молодежный коллектив «АМС-МЗМО» и наше предприятие награждены Благодарственным письмом главы города за высокие показатели работы перспективной молодежи за период 2017-2018 г.

Городскую ежегодную Премию для поддержки активной и талантливой молодежи 2018 года Глава города Георгий Тонких торжественно вручил участнику СМС Семену Юдину.

Благодарственным письмом Главы города за поддержку молодежных инициатив и вклад в развитие государственной молодежной политики на территории Миасского городского округа награждена председатель СМС Ирина Болотова.

Хочется особо отметить самых активных молодых специалистов, участвующих в жизни СМС: Семёна Юдина, Ирину Болотову, Алексея Паршукова, Евгению Дубовикову, Олеся Супрун, Инну Жмаеву, Татьяну Алексею, Надежду Кузнецову. Большое им спасибо за активную работу.

Цели и задачи на будущее, которые мы перед собой ставим — это наращивание темпов в развитии молодежной политики на уровне предприятия,

города, региона. Взаимодействие с другими молодежными коллективами, обмен опытом, участие в общегородских социально-значимых мероприятиях и проектах, направленных на улучшение жизни нашего города, поддержание молодежных традиций предприятия и их дальнейшее развитие, участие в разных форумных программах для личностного и карьерного роста, генерирование новых идей и проектов, обучение и развитие в этом направлении. Мы благодарны за поддержку нашей работы руководством предприятия и всегда готовы оказать помощь в любом посильном для нас деле!

Ангелина Лузина, заместитель председателя СМС ■



Фотозона 1 сентября



Молодежный актив



Детский праздник



Национальный проект

Цель – эффективное производство



В рамках реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» на объединении «АМС-МЗМО» состоялись обучающие тренинги, участие в которых приняли первые руководители предприятия. Обучение провела тренер-консультант АНО «Федеральный центр компетенций» Светлана Кораблева.

Программа включала следующие блоки: «Основы бережливого производства», «Реализация проекта по улучшению» и «Картирование».

В ходе обучения участники получили знания по основам бережливого производства, научились выявлять потери, и оптимизировать рабочий процесс таким образом, чтобы исключить или минимизировать их, сбалансировать процесс и сократить время его протекания.

В операционной и офисной деятельности, в любой системе, во всех процессах существуют потери, которые скрыты на первый взгляд. Они приводят к увеличению издержек и снижению эффективности. Определение и устранение таких потерь может сохранить многие миллионы рублей, как для производителей, так и потребителей продукции.

Всего таких потерь, по классификации председателя совета директоров компании «Toyota» Тайити Оно, семь видов.

Перепроизводство

Наиболее распространенный и влекущий за собой дру-

гие виды потерь, когда производится продукции и оказывается услуг больше, чем это необходимо или больше, чем может купить потребитель.

Причины возникновения: производство большими партиями, неизученность спроса, отсутствие быстрой переналадки.

Пример: изготовление большого количества продукции, чем необходимо потребителю, изготовление лишних копий документов, отчетов, длительные и регулярные собрания или планерки.

Ожидания

Потери, связанные с ожиданием поставки ресурсов, выполнения очередной технологической операции. Также к этому виду относятся простои оборудования в ходе неравномерной загрузки, отсутствие необходимых материалов.

Причины возникновения: нарушение в логистической системе производства, поломка оборудования, отсутствие указаний руководства, отсутствие планирования.

Пример: простои оборудования на определенном этапе пока не будет закончена обработка на предыдущем этапе, ожидание сотрудника, пока будет дано ему указание выполнять ту или иную работу.

Излишние запасы

Данный вид потерь заключается в приобретении и хранении излишних объемов материалов, которые пока не нужны. Излишние запасы замораживают в себе деньги. При этом виде потерь вскрываются проблемы планирования производства и неравномерность процессов.



Причины возникновения: неравномерность производства, не учитывается спрос на продукцию, что ведет к излишним запасам готовой продукции, плохо отлаженные связи с поставщиками материалов.

Пример: хранение большого объема материалов, которое необходимо для производства, вследствие чего происходит затаривание склада, ведущее к росту издержек.

Излишняя транспортировка

Это потери, возникающие в результате перемещения материалов или товаров между подразделениями, которые не добавляют ценности конечному продукту или услуге.

Причины возникновения: нерациональное использование производственных площадей, лишние промежуточные зоны хранения, неудобное размещение оборудования.

Пример: расположение склада комплектующих или материалов и производства на большом расстоянии друг от друга.

Излишние перемещения людей

Это потери, возникающие в процессе нерациональной организации рабочего места, ненужные перемещения персонала или хаотичность организации рабочих мест.

Причины возникновения: нерациональная организация рабочего пространства, отсутствие стандартов работы, отсутствие визуализации, нарушение трудовой дисциплины.

Пример: поиск необходимого для работы инструмента по всему участку, незнание зон ответственности сотрудниками, как следствие хождение и выяснение, кто должен выполнять ту или иную операцию, отсутствие визуальных стандартов, которые облегчают поиск необходимых инструментов и материалов.

Брак и переделка

Этот вид потерь возникает в процессе выпуска товара или услуги, не соответствующих требованиям заказчика, что влечет за собой их переделку, использование лишних ресурсов и затрат по времени.

Причины возникновения: отсутствие должного контроля на разных этапах производственного процесса, не использование встроенной системы «Защита от дурака» (Пока-йок), несоответствие квалификации работника выполняемым функциям или проблемы с оборудованием.

Пример: при позднем выявлении сбоев оборудования производится некоторое количество бракованных изделий, неквалифицированный работник сделал неверные расчеты в отчете.

Излишняя обработка

Это потери, которые возникают в результате производства продукции или оказания услуги с теми качествами, которые потребителю не нужны, и он не готов за них платить.

Причины возникновения: неизученный спрос или недостаток входящей информации.

Пример: пульт для телевизора с набором дополнительных функций, которые не нужны потребителю, изготовление множества копий документов, когда необходима только одна.



Карта процесса

Также, участники тренинга получили знания о применении одного из ключевых инструментов работы с потоком – картированием.

Картирование представляет собой инструмент визуализации и анализа материального и информационного потоков в процессе создания ценности, будь то производство или офисная деятельность.

Карта потока, создаваемая в процессе наблюдения за созданием ценности — это простая и наглядная графическая схема, на которой становятся видны задержки в материальном и информационных потоках, уровень незавершенного производства, места хранения продукции, способы ее перемещения, время протекания процесса создания ценности. Она позволяет увидеть весь процесс производства в целом, как цепочку взаимосвязанных между собой операций, выявить потери и коренные проблемы потока и на их анализе разработать план улучшения.

Картирование потоков может осуществляться на четырех уровнях:

Первый уровень — вся цепочка создания продукта. Весь путь создания продукта с включением в карту потока соисполнителей и потребителя. На данном уровне осуществляется выявление проблем внешнего характера (проблемы потребителя, поставщика, вышестоящей организации, особенности федерального законодательства и т. д.).

Второй уровень — процесс создания продукта в рамках одного предприятия. Карта материальных и информационных потоков. Ограничена рамками предприятия. На этом уровне осуществляется выявление совместных проблем как внешнего характера, относящихся к взаимодействию с потребителем, соисполнителям, так и проблем самого предприятия.

Третий уровень — картирование материальных и информационных потоков внутри крупных подразделений одного предприятия (уровень цеха). На этом уровне осуществляется выявление проблем, относящихся только к одному предприятию и соответствующему подразделению.

Четвертый уровень — картирование материальных и информационных потоков внутри малых подразделений (уровень участка). На этом уровне осуществляется выяв-



Начало проекта — фото на память

ление проблем, связанных с организацией и выполнением работ внутри участка.

Оптимизация потока с применением картирования включает в себя пять этапов:

1. Изучение текущего состояния. Этот этап необходим для того, чтобы подробно рассмотреть и изучить весь путь создания продукта, сопутствующую логистику и информационные потоки.

2. Изображение идеального состояния. Цель разработки карты идеального состояния — определить разрывы между текущим и идеальным состоянием. Идеальное состояние — состояние процесса, в котором материальный и информационный потоки движутся без задержек.

3. Нанесение проблем на карту текущего состояния для того, чтобы разработать мероприятия по сокращению разрывов между идеальным и текущим состоянием потока.

4. Изображение целевого состояния. Карта целевого состояния необходима для установления целей, которые необходимо достичь, и фиксации задач по оптимизации потока.

5. Непосредственно плановая реализация улучшений в соответствии с разработанным перечнем мероприятий, определение их взаимосвязи и влияние на достижение целевого состояния, с установленными сроками и ответственными за их реализацию.

Указанные выше инструменты бережливого производства позволяют приступить к реализации проектов по улучшению, с помощью которых можно добиться следующих результатов:

- Снижения времени протекания процессов (ВПП) не менее, чем в два раза;
- Сокращения запасов не менее, чем на 50 %;

— Уменьшение объема партий одновременно изготавливаемых изделий не менее, чем в четыре раза;

— Снижение количества транспортировок и перемещений не менее, чем на 30 %;

— Повышение загрузки персонала и оборудования в среднем до 85 %.

Для закрепления полученных знаний на практике участники тренинга успешно применили инструмент «Картирование» на производственной площадке ЗАО «АМС». Под руководством тренера-консультанта АНО «ФЦК» Светланы Кораблевой они изучали весь путь создания сэнд-



Тренер-консультант ФЦК Светлана Кораблева



Изучение процесса

вич-панелей, его логику и информационные потоки, заполняли таблицу сбора информации о рабочих местах, оценивали количество запасов. После сбора необходимой информации работа была продолжена в учебном классе, в процессе которой участниками была создана карта текущего состояния потока создания ценности. Одновременно, при составлении карты текущего состояния, озвучивались выявленные потери, которые были зафиксированы. Результаты данной работы послужили основой для изображения идеального состояния и построения карты.

Следующим этапом запланирована работа по разработке карты целевого состояния, составлении плана мероприятий по оптимизации потока и его реализации.

В ближайшем будущем, помимо проекта по повышению производительности труда при изготовлении сэндвич-панелей, будут реализованы и другие проекты по выявлению и устранению потерь в других процессах и их улучшению, как в производственных, так и в офисных.

Регулярная реализация проектов по улучшению потоков или процессов — обязательное условие построения эффективной производственной системы предприятия и формирования культуры постоянных улучшений.

В основе культуры постоянных улучшений лежит идея непрерывного совершенствования процессов организации и постоянное стремление к устранению всех видов потерь в потоке создания ценности для потребителя. Находить потери — не самое сложное, важно изменить культуру людей, научить их бережно относиться к ресурсам компании и постоянно улучшать свою работу. Только относясь к

потерям на рабочем месте также серьезно, как и к личным, и постоянно улучшая свои процессы и показатели, мы сможем развить культуру постоянных улучшений. И только таким путем сможем обеспечить конкурентоспособность производимой нами продукции.

В заключение хотелось бы отметить прекрасную и слаженную работу всех участников тренинга, действовавших как единая команда, как единое целое. Во время обучения наблюдалась заинтересованность, целеустремленность, желание изучить что-то новое, опробовать полученные знания в работе. Участники проявили себя как единая сплоченная команда единомышленников, где нет главных и второстепенных ролей, а все усилия устремлены в одном направлении — повышение производительности и эффективности, улучшение своей работы. С такой командой можно решать любые проблемы.

Дмитрий Сухарь, начальник ОМК ■



История

Задачи из разряда «пойди туда — не знаю куда, принеси то — не знаю что»



Валерий Куслиев в начале работы на предприятии

Мы продолжаем публиковать страницы из истории предприятия. Сегодня предлагаем вашему вниманию воспоминания Валерия Ивановича Куслиева — начальника конструкторского бюро лабораторной техники.

Получилось так, что в октябре 1990 года, один мой знакомый — уже к тому времени сотрудник Научно-производственного центра «АМС», предложил мне поработать по договору. Из разговоров с ним я заочно поверил в перспективы этого предприятия, созданного Владимиром Ивановичем Супруном, поэтому думал недолго. Нужно было разработать современный утюг, с применением пластмассы. Утюги разработки советских времён были довольно «дубовыми», по сравнению с зарубежными. Я организовал бригаду на Машзаводе, мы разработали конструкторскую документацию и стали искать производство, способное сделать сложные прессформы. Но затея наша провалилась из-за дороговизны изготовления. Именно в это время и появилась «амбарная книга», с десятичными номерами изделий нашего сегодняшнего предприятия. Утюг имел номер АМС 02.00.00.

Ровно через год, в октябре 1991 года, я «целиком» перешёл в «АМС», поняв, что, после распада СССР, из оборонки придётся уходить. А куда, если не к деловым людям? Работу начинал конструктором сразу на не-

скольких проектах — инкубаторе, блоках очистки воздуха и первых СЛШ. Стал главным конструктором, какое-то время был — техническим директором, потом опять — главным конструктором и так — вплоть до 2004 года. Мне по душе самому разрабатывать сложные изделия.

Когда направлений и изделий стало огромное количество, одному руководить творческим процессом стало невероятно трудно. Появилось много грамотных конструкторов, которые вполне достойно стали руководителями отдельных направлений и подразделений. Все базовые конструкции и для серийных изделий и для комплексов чистых помещений были уже созданы и опробованы в ряде медицинских учреждений. На этих базовых конструкциях стали развиваться КБ вентиляции, КБ стеновых ограждений, КБ кондиционеров, проектные подразделения. Я стал заниматься интересной перспективной рабо-

той — лабораторной техникой.

В 1990 году НПЦ был небольшим по составу — не более пятидесяти человек. Первые годы предприятия получились вполне стабильными и в части заказов, и в части зарплаты, а трудности начались потом — в середине 90-х. С 1995 по 1998 годы были и задержки зарплаты, и выдача ее товарами и продуктами, текучка кадров тогда была большой и мы даже думали, что предприятие не выживет. Но удивительным образом Владимир Иванович Супрун постоянно находил заказы. Именно поэтому хочется сказать спасибо тем, кто не бросил предприятие в то время.

А какие уникальные изделия мы сделали за это время! И не одно из них не исчезло из производства до сих пор — это модули, асептические палатки, БОВы, СЛШ, «Пеликаны», распределители воздуха, вентблоки, чистые зоны, подвесные потолки, оконные нагреватели ЛБОЗы, УБЛ, стеновые и воздухозаборные панели и многое другое. Наше оборудование в оснащенных нами больницах, роддомах, станциях переливания крови, работает до сих пор.



Первые распределители воздуха в роддоме

С одной стороны, тогда все было проще — едешь на объект, делаешь замеры, согласовываешь эскизы, иногда сразу заключаешь договоры. По приезду домой — раздаешь работу конструкторам, потом изготавливается оборудование, потом — доставка и монтаж. Все в одних руках — от обследования помещения до монтажа. Очень удобно, если сам проектируешь, то и на монтаже сможешь принять любое необходимое решение практически мгновенно. Сегодня, конечно, другие масштабы, но данную цепочку разрывать нельзя.

У меня, к сожалению, трудный характер, но специалистов я старался подбирать по одному критерию — высокий профессионализм. В разные годы численность коллектива была от 4 до 25 человек. О некоторых ушедших на заслуженный отдых или на другую работу и сейчас хочется говорить только хорошее. Это Л. Я. Шадрина, Ю. В. Томилов, Н. С. Макеева, В. П. Поносов, А. И. Смирнова, И. А. Елгина, Л. Я. Шляхтина, Н. В. Максимова — эти специалисты, как раз из таких. А из ныне работающих — О. А. Марюткина, А. Г. Халиулин, Д. Н. Гридина, С. А. Клещев, М. А. Дудукин, А. В. Дубровин. Все они способны абсолютно самостоятельно решать любые творческие задачи.



Асептический бокс

Вспоминаю такой случай — в 1995 году Владимир Иванович Супрун предложил разработать установку бесповязочного лечения ран (УБЛ). Задача из разряда «пойди туда — не знаю куда, принеси то — не знаю что». Если по асептическим палаткам и СЛШ можно было найти фотографии или рекламные картинки, то здесь — «темный лес». У меня же был только

научный обзор диссертации профессора В. М. Матасова из московского госпиталя им. Бурденко о лечении ран и ожогов военнослужащих с описанием процесса лечения в пластиковом мешке, но без единой картинки. В мешок подается 40 кубических метров стерильного подогретого воздуха в час, под давлением 1600 Па. Установку удалось придумать за три месяца. Отдельная статья — найти в стране вентиляционный двигатель с системой управления (СУ). Вентилятор приспособили тот, что шел на пылесосы, начертили форму нагревателя. Златоустовское общество слепых поставляло нам вентиляторы и СУ — получился сплошной эксклюзив, поскольку СУ одного вентилятора нельзя переставить на другой. Выпустили 15 УБЛ — они ушли в Москву, Челябинск и Екатеринбург. В Миасскую ГБ №2 попал наш экспериментальный экземпляр. У меня на всю жизнь осталась удовлетворенность этой работой, которая спасла многих от смерти и от необходимости ампутаций конечностей. Установки УБЛ и Пеликан резко сокращают срок лечения и облегчают страдания больных. С большим удовольствием узнал, что наши установки УБЛ до сих пор успешно применяют для лечения пациентов в больнице имени Боткина в Москве.

Мне хочется пожелать коллективу продолжать творить и качественно делать свою работу, не забывая, что вся наша почти тридцатилетняя работа спасает жизни людей. Получается, мы не зря работаем на нашем предприятии... ■



Валерий Куслиев, Михаил Дудукин, Алексей Базанов: в поисках технического решения

Наши коллективы

Участок механосборочных работ



Мы продолжаем знакомить вас с коллективами нашего предприятия и сегодня побываем на производственном комплексе завода – на участке механосборочных работ.

На данном участке производится окончательная сборка различных серийных изделий: боксов биологической безопасности, передаточных окон, чистых зон, дверей для комплексов чистых помещений.

Состав бригады участка: слесари механосборочных работ Эдуард Бахтигареев, Владимир Куликов, Евгений Перешивайло, Сергей Сафрыгин и Антон Шихалеев, электрогазосварщик Максим Марышев, оператор станков с ЧПУ Владимир Мазненков, бригадир – Михаил Зобов, мастер – Денис Садыков.

Создана бригада – в 2006 году. «К сожалению, ветеранов на участке – все меньше. С момента создания бригады работают слесари механосборочных работ Владимир Куликов и Сергей Сафрыгин», – рассказывает мастер участка Денис Садыков. — Бригада принимает активное участие в конкурсе на лучшую организацию рабочих мест. «Мы работаем по системе бережливого производства. Всегда показываем хорошие результаты, а в свое время занимали второе место по предприятию. И нам есть, к чему стремиться».

Сотрудники участка неоднократно становились авторами кайдзенов – предложений по усовершенствованию. «Недавно был разработан кайдзен по улучшению внешнего вида одной из модификаций бокса биологической безопасности. Он был принят и внедрен на производстве.





Всегда есть над чем работать. Мы стремимся к улучшениям», – рассказывает бригадир Михаил Зобов.

Есть в коллективе и победители ежегодного конкурса «Лучший по профессии». В 2018 году одним из лучших работников предприятия стал слесарь механосборочных работ Эдуард Бахтигареев.

Коллектив бригады – сплоченный и дружный, что, ко-

нечно же, отражается и на работе. «Общаемся не только на работе. Вместе участвуем в спортивных мероприятиях, собираемся вне работы – в праздники и дни рождения», – говорит Михаил Зобов.

Благодарим сотрудников участка механосборочных работ за участие в выпуске и желаем новых успехов в работе! ■



Персонал

Новое в трудовом законодательстве



С 1 апреля 2019 года СНИЛС — зеленая пластиковая карточка, которую выдавал Пенсионный фонд России, отменили (подп. «Б» п. 16 ст. 1 Федерального закона от 01.04.2019 г. № 48-ФЗ). Вместо СНИЛС граждане будут получать уведомления в ПФР или в Многофункциональном центре (МФЦ). Но так как форма уведомлений ещё не утверждена, ПФР продолжит выдавать карты. По содержанию новый документ не изменится, добавят только данные о сотруднике ПФР, который его выдал. Уведомление можно будет получить в бумажном или в электронном виде (ст. 14 Федерального закона от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ).

В ПФР сообщили, что гражданину по его запросу сразу распечатают сведения на обычном листе бумаги, с печатью и подписью. Обращаться за получением уведомления можно сколько угодно раз, оно выдается бесплатно. В электронной форме сведения будут находиться на сайте

Госуслуг. Гражданин также сможет распечатать документ, который будет автоматически заверен электронной подписью.

Если гражданин получил зеленую карточку до или после принятия закона, то менять СНИЛС не нужно (ст. 7 Закона № 48-ФЗ). Но если карта потерялась, то восстановить ее уже нельзя. ПФР выдаст справку с номером лицевого счета, который останется прежним.

Пока постановление с формой нового бланка не вступит в силу, ПФР будет выдавать СНИЛС по старой форме.

Еще одно новшество: вступила в действие Статья 262.2. ТК РФ — Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим трех и более детей.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Ирина Ковыляева, специалист по кадрам ■

Профессия начинается со школы

НПО «АМС-МЗМО» активно участвует во Всероссийском проекте «День без турникетов». Цель проекта — формирование системы ранней профориентации учащихся 8-10 классов и других образовательных организаций Челябинской области. Проект реализуется при поддержке исполняющего обязанности губернатора Челябинской области Алексея Текслера и областного Министрства образования и науки.

— «Наше предприятие является социально-ориентированным, поэтому работает не только во благо самого себя, но активно взаимодействует с властями города и области по направлению государственных социальных программ, особенно молодежных — рассказывает Ирина Болотова, председатель Совета молодых специалистов. — Наши встречи со школьниками и студентами проходят в виде презентации о заводе и экспресс-экскурсии по производственному комплексу. Я рассказывала о продукции, подразделениях, которые у нас есть. Говорим о профессиях модных и нужных, про потребности молодежи и о том, что их направляет, мотивирует в выборе той или иной специальности и профессии. Отрадно, что большинство хотят самореализации и большой заработной платы. Была приятно удивлена тем, что есть молодые люди, которые хотят освоить рабочие — «не модные» специальности: сварщика, оператора станков с ЧПУ, электромонтажника».

В акции «День без турникетов» кроме школьников также принимали участие студенты колледжей и техникумов, определившиеся в своем выборе профессии, и которым было интересно увидеть реальное производство и рабочие места. В этом году на предприятии побывало уже более 130 учащихся. Всего в Миассе в апреле-мае этого года более 500 человек получили новые знания о предприятиях города, о профессиях, которые сегодня востребованы, о потребности в квалифицированных кадрах.

— «Профориентационная акция «День без турникетов» направлена на расширение знаний учащихся предвы-

пускных классов о производствах Миасского городского округа, а также показать престиж рабочих профессий, — отмечает заместитель начальника управления образования Миасского городского округа Данила Михеев, — в Миассе много различных предприятий, но школьники о них не знают. Кто-то изготавливает специальные агрегаты, кто-то зернодробилки, а кто-то медицинское оборудование. С «АМС-МЗМО» у нас давно сложились теплые партнерские отношения, молодежный совет предприятия является активным участником реализации городской молодежной политики».

Со слов классного руководителя одной из школ, школьники с удовольствием посетили НПО «АМС-МЗМО». Узнали о продукции, которую выпускает предприятие, о том, какие знания нужны и какие требования предъявляются к работникам, какие специалисты востребованы. Такие экскурсии полезны — они ориентируют школьников в выборе профессии. Проект «День без турникетов» дает возможность школьникам заглянуть внутрь предприятия, посмотреть, чем оно живет и как работает.

— «АМС-МЗМО не раз нам открывал двери. И каждый раз — это интересно. Презентация завода — не сухие слайды, а диалог, учащиеся отвечали на вопросы и активно задавали их сами, дискутировали. Организаторы полностью вовлекали гостей в процесс презентации, а заинтересовать молодежь и удержать внимание — это не так уж и просто», — делится впечатлениями Антонина Косенок, координатор проекта «День без турникетов» в Миассе.

Предприятие сегодня испытывает дефицит проектировщиков, конструкторов, технологов, монтажников, станочников. Такие встречи полезны, они помогут сохранять в родном городе квалифицированных специалистов, предоставить высококвалифицированные рабочие места и обеспечить достойный уровень жизни сотрудникам. ■

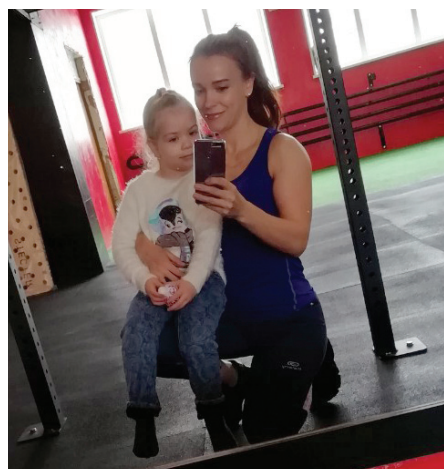
Наши увлечения

Красота, здоровье и энергия

Руководство предприятия всегда поддерживает своих сотрудников в желании заниматься спортом. Именно так многие впервые пришли на тренировки по различным командным играм, в тренажерный или фитнес-зал. Одним из популярных мест для тренировок среди наших коллег является фитнес-клуб «CSA Revolution».

«В нашем коллективе образовалась компания «спортсменок». Я, Ирина Барсукова, Марина Лудилина и Ольга Цой. Вместе всегда интереснее, повышается ответственность и организованность. Лично для меня тренировки — это здоровье, хорошее настроение, отличный внешний вид. Пришло понимание выражения «Движение — это жизнь», — рассказывает бухгалтер Галия Обвинцева.

Марина Лудилина — тоже бухгалтер, а свободное время уже несколько лет посвящает фитнесу. «Тренировки под контролем опытных наставников — одно из моих любимых занятий. Дочка с удовольствием составляет мне компанию и принимает активное участие. Надеюсь, на моем примере из любительского спорта дорастет до профессионального», — говорит Марина.



Марина Лудилина

Экономист Ольга Цой нашла в тренировках новый источник энергии и здоровья. «Малоподвижная работа и погружение в мир цифр — вот что происходит каждый день. Размяться физически помогают тренировки, в первую очередь это здоровье, поднятие жизненного тонуса», — рассказывает Ольга.

Для многих людей, переживших

тяжелые жизненные события, спорт становится настоящим ресурсом. «В моей жизни произошла огромная трагедия, тренировки спасли меня. Постепенно появились положительные эмоции. Появились силы жить дальше», — рассказывает заместитель главного бухгалтера Ирина Барсукова.



Ирина Барсукова

Поиск новых направлений — не редкость среди любителей фитнеса. Так постепенно наши коллеги пришли на занятия по функциональному тренингу.

Наша справка: Упражнения, используемые в функциональной тренировке, имитируют реальные движения. В работу вовлекается большее количество мышечных групп и волокон разного типа, создается оптимальная нагрузка на всю костную систему и связочный аппарат, что способствует сжиганию большего количества калорий и равномерному распределению нагрузки на весь опорно-двигательный аппарат.

«Занятия спортом, именно в рамках функционального тренинга, это еще и борьба с самой собой, открытие новой энергии, физических воз-

можностей, выносливости, да и просто заряд положительными эмоциями от общения с тренерами и коллегами «по цеху», — делится впечатлениями Ольга Цой.

Тренировки проходят всегда необычно и интересно. Фитнес-наставники контролируют процесс и подсказывают что и как делать во время тренировки. «На протяжении 2,5 лет и зимой, и летом мы идем в свой любимый фитнес-зал «CSA Revolution» заниматься под руководством наших тренеров: Ксении Черных, Никиты Никитина, Георгия Кузнецова. Мы стали друзьями и это замечательно», — говорит Галия Обвинцева.

Мы благодарим наших коллег за участие в рубрике и желаем новых трудовых и спортивных успехов. ■



Галия Обвинцева и Ольга Цой

#csa_revolution



csa_revolution



Стоп-кадр

Если мимо прошел человек с камерой, у вас есть все шансы увидеть свое фото в рубрике «Стоп-кадр».



Крепкий орешек!



У «АМС-МЗМО» длинные руки



Офисные джунгли



Привет от Миши!

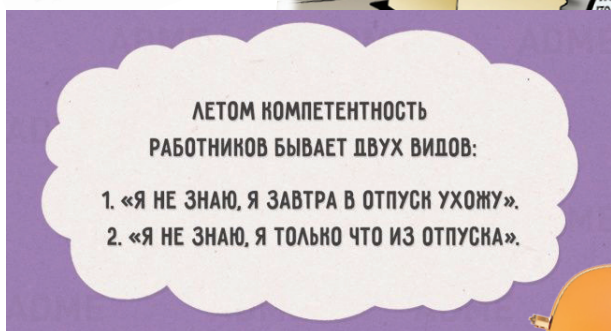
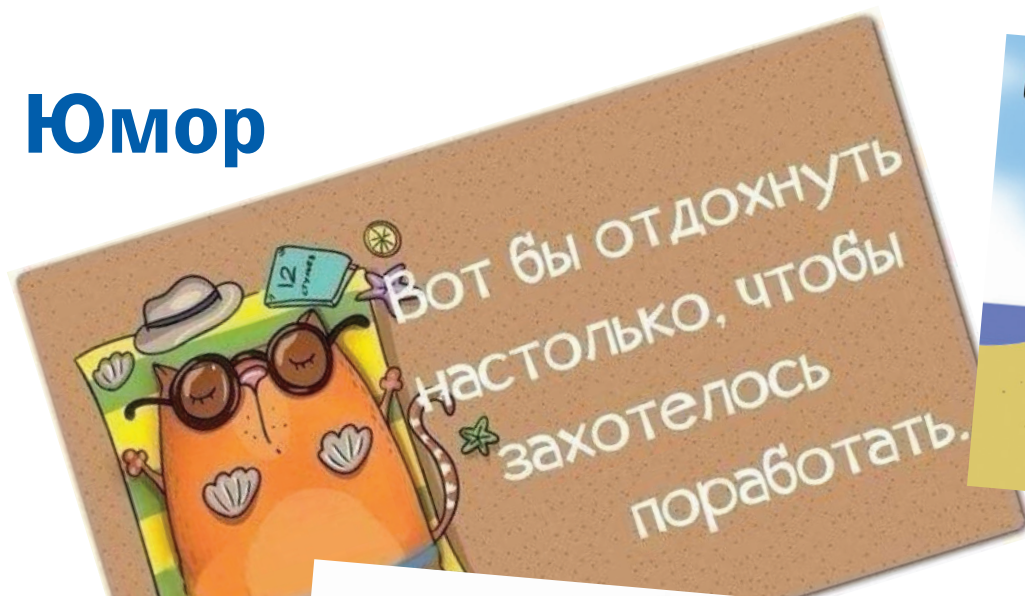


Добро пожаловать!



Ах, вернисаж!

Юмор



— Дорогой, я поеду в отпуск вместе с тобой! — Это еще зачем? — Ну, буду следить, чтобы с тобой ничего не случилось.

— Лучшими днями своей жизни я обязан Карпатам... — Как это понять? Ты же там никогда не был. — Я — нет, но моя жена ежегодно ездит туда в отпуск.

Лето у нас — это чередование «Доставали эти дожди!» с «Доставала эта жара!»

Горные туристы — это люди, которые ищут, как бы похуже перезимовать лето.

— Я только что вернулся из отпуска. — Ну, как вы отдохнули? Какая была погода? — Как вам сказать... За весь месяц дождь шел только дважды: Первый раз десять дней, а второй раз — двадцать.

— Дорогая, если на огороде в этом году неурожай, какие могут быть причины? — Ну, погодные условия... — А еще? — Ну... забыла посадить!

Не поеду я в этом году на Кипр. В прошлом году не поехал в Таиланд, в позапрошлом — в Египет. На следующий год не знаю, куда не поеду...

— В Германии среднестатистический отпуск шесть с половиной недель. — В России всего четыре, а остальное компенсируется пятницами.

Над выпуском работали: Н. Федоров, Т. Дружкова, Р. Гумирова, И. Болотова
Телефон: (3513) 25-52-04