

ЗА БОЛЬШУЮ ХИМИЮ

AZOT

Газета Кемеровского акционерного общества «АЗОТ». Выходит с 29 января 1960 года.

№ 1 (2667) 31 ЯНВАРЯ 2022 ГОДА

// «АЗОТ» – ЗА СПОРТ!

«Молодецкие-2022»: игры богатырей!



▲ Победители первых игр отборочного тура – команда газоспасателей

Сибирские морозы спорту не помеха! В субботу, 22 января, на турбазе в Берёзове состоялись первые игры отборочного тура «Молодецких игр-2022» «Россия богатырская». Традиционные корпоративные состязания азотовцев стартовали уже в 41-й раз (стр. 3).

5



Завод внутри
завода

6



25-й кадр

7



КИПиА – 65.
История «Азота»

// АКУТАЛЬНО

Культура производства

На «Азоте» подведены итоги конкурса среди ремонтных мастерских, организованных по системе 5С, широко применяемой во всём мире.

Система 5С — один из инструментов бережливого производства, который внедряется на кемеровском «Азоте» с 2018 года. О пользе и эффективности правильного обустройства рабочего места по этой системе знают уже все заводчане. Как и основные принципы в основе концепции 5С: сортировка, соблюдение порядка, содержание в чистоте, стандартизация, совершенствование. Но свою действенность и эффективность она показала всему миру не столько как технология сокращения потерь, сколько как органичная часть производственной культуры, основанной на уважении ко всему процессу.

УВАЖАЕШЬ СЕБЯ – УВАЖАЕШЬ СВОЁ РАБОЧЕЕ МЕСТО – УВАЖАЕШЬ КОМПАНИЮ, В КОТОРОЙ ТРУДИШЬСЯ.

«Азот» стремится развивать одновременно с набором инструментов и новую корпоративную культуру, основанную на философии непрерывных улучшений. Это не только процесс организации и рационализации рабочего места, но и создание комфортного психологического климата и благоприятных условий для рабочего энтузиазма.

Первыми к освоению 5С приступили ремонтные мастерские «Азота», где сотрудники создают себе комфортные и удобные условия для работы. Среди ремонтных коллективов подразделений проходит конкурс на лучшую слесарную мастерскую. Оценкой занимается специальная комиссия, эксперты которой отмечают качественные перемены в этом направлении. О положительных изменениях говорят и сами работники цехов, которые помнят и другие подходы к содержанию рабочего места.

— Раньше на этом месте была токарная мастерская, а инструментальная мастерская была в соседнем помещении, — рассказывает **Виталий Чешун**, мастер по ремонту цеха аммиака-1. — Потом какое-то время помещение простаивало, поэтому решили собрать слесарей в одну мастерскую и сделать её больше, просторнее, удобнее. Мы переехали сюда и потихоньку создавали слесарную мастерскую, которая бы подошла именно нам, потому что у каждой мастерской есть своя специфика. К тому же и оснащение,



▲ Главный инженер завода Андрей Вишневский в составе конкурсной комиссии во время осмотра мастерских

и удобство каждый понимает по-своему. Могут сказать, что нам это удалось — стало гораздо удобнее, все необходимые инструменты расположены так, что любой сотрудник сможет приступить к ремонту без дополнительных усилий. У меня лично был случай, когда благодаря расположению инструментов по новой системе удалось быстро произвести внеплановый ремонт насоса и своевременно устранить неисправность, несмотря на то что я работал в одиночку.

Многолетняя практика внедрения 5С на производстве доказала, что наилучших результатов добиваются коллективы с высокой личной активностью. Работники, познавшие философию бережливого производства и ощутившие реальную пользу 5С, продолжают путь совершенствования. Поэтому так важен соревновательный момент в проведении конкурса — стремись опередить конкурентов,

ремонтные коллективы перенимают друг у друга опыт. Это тот самый случай, когда важнее не победа, а участие — от улучшения состояния рабочих мест зависит безопасность и эффективность всего технологического процесса. Хотя спортивный азарт и волю к победе никто не отменял. Свою роль играет и личная заинтересованность в успехе — ведь речь идет о плодах собственной работы.

— Ремонт ребята производили своими силами, за шесть-семь месяцев все сделали, — делится **Алексей Чернов**, мастер по ремонту цеха аммиака-2. — Мы с механиком немного поспособствовали, направляли их, но в целом — всё сами сделали, а теперь поддерживают здесь порядок. Мы сначала внутри цеха провели такой конкурс, мои ребята заняли первое место среди цеховых слесарок. Теперь вот подумали и решили заявиться на общезаводской конкурс.

// ЦИФРЫ НОМЕРА

65 лет
исполнилось
управлению главного
прибориста и цеху
КИПиА КАО «Азот»
5 января

41-е
«Молодецкие игры»
стартовали на турбазе
«Берёзово»

в 10 раз больше
металлоконструкций
позволит выпускать ввод
в эксплуатацию новой
автоматической линии по
распиловке и сверловке
металлоконструкций в
РМЦ

По итогам конкурса на лучшую слесарную мастерскую победителем стал цех аммиака-1. Второе место занял цех водоснабжения, который за все время ни разу не выпадал из тройки лидеров, с каждым годом приводя к системе всё больше и больше рабочих мест. А третье место конкурсная комиссия решила присудить сразу двум коллективам — цеху № 3 УГМ и цеху № 13.

Масштабный подход и мотивация в виде соревнований между подразделениями дают свои результаты. Интерес к применению методов улучшений растёт среди азотовцев, которым важно, в какой среде они будут работать. И это ещё один шаг на пути к достижению главной цели — созданию высокой производственной культуры. Удачные решения на одном участке, которые легко тиражировать на другие рабочие места, становятся прозрачной, и самое главное, воспроизводимой системой.

Антон Ганеев

// НОВОСТИ КУЗБАССА

Экспорт кузбасской сельхозпродукции в 2021 году вырос на 12,9%

Подведены предварительные итоги реализации регионального проекта «Экспорт продукции АПК в Кемеровской области» нацпроекта «Международная кооперация и экспорт» в минувшем году.

По информации министерства сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности Кузбасса, объём экспорта продукции агропромышленного комплекса превысил целевой показатель (283 млн долларов) на 15,5% и составил 326,8 млн долларов. Это выше уровня 2020 года на 12,9% (289,4 млн долларов).

«Кузбасская продукция агропромышленного комплекса достойно представляет регион на международном рынке, это наглядно демонстрируют увеличивающиеся год от года объёмы экспорта. Наша продукция поставляется в 43 страны мира. Наибольший объём приходится на Казахстан, Узбекистан, Латвию, Киргизию, Беларусь», — отметил заместитель председателя правительства Кузбасса по агропромышленному комплексу **Денис Ильин**.

В основном экспортируется продукция пищевой и перерабатывающей промышленности: мучные кондитерские изделия, шоколад, мука, макаронные изделия, мороженое, чипсы, орехи. Среди сельскохозяйственной продукции зерновые, зернобобовые и технические культуры. Основной прирост обеспечен за счёт экспорта кондитерских изделий из са-



хара (рост на 12%), шоколада (на 13%), чипсов (на 28,2%); в два раза увеличен экспорт макаронных изделий и крепких спиртных напитков.

Кузбасс серьёзно поддерживает своих сельхозтоваропроизводителей в поиске рынков сбыта и модернизации производства. В рамках регионального проекта предусмо-

трена и финансовая поддержка. В 2021 году она составила 64,4 млн рублей субсидий на компенсацию части затрат на производство рапса и сои, которые получили 39 сельхозтоваропроизводителей, обеспечивших прирост производства к 2019 году. Всё это позволит расширить представительство Кузбасса за ру-

бежом и будет содействовать развитию агропромышленного комплекса области в целом. В конечном итоге, это обеспечит российский и региональный рынок качественной продукцией, а кузбассовцев — рабочими местами.

**По материалам пресс-службы
Администрации Правительства Кузбасса**

// «АЗОТ» – ЗА СПОРТ!



▲ Тема «Молодецких игр» 2022 года – «Россия богатырская»



▲ Царь и царица горы – пара из команды ГСО Сергей Малицков и Алёна Чигирёва

«Молодецкие-2022»: игры богатырей!

Сибирские морозы спорту не помеха! В субботу, 22 января, на турбазе в Берёзове состоялись первые игры отборочного тура «Молодецких игр-2022» «Россия богатырская». Традиционные корпоративные состязания азотовцев стартовали уже в 41-й раз.

В первом заезде участие приняли 5 команд сотрудников предприятия: цеха сервисного обслуживания

электрооборудования и центральной лаборатории, цеха газового сырья, электроцеха, газоспасательного отряда и цеха складского хозяйства. Для участия в играх команды разрабатывают тактику и усиленно тренируются, причём первым делом это гораздо сложнее. Готовить свои команды к достойному выступлению председателям цеховых комитетов и физоргам подразделений приходится в сжатые сроки. Тренировки и репетиции приветствий проходят в вечернее время, после работы, а ведь ещё нужно смастерить тематические костюмы.

В ходе игр силы команд распределяются таким образом, что кто-то показывает лучший результат на «Скалке», кто-то – в «Больших гонках» или «Хоккейном слаломе».

Одним из самых ярких этапов игр является «Царевна горы»: команды заранее определяют и тренируют пару. На этот раз покорить гору первыми удалось паре из команды ГСО – **Сергею Малицкову** и **Алёне Чигирёвой**, такого счастливого исхода они и сами не ожидали.

– В этом конкурсе нам никогда не удавалось хорошо выступить! Тяжёлый конкурс! Но мы подготовились, собрались и отлично выступили! Нам была поставлена задача выйти в финал – и мы постарались! – рассказал после конкурса Сергей Малицков.

Всего участники заезда преодолели 9 испытаний – в каждом из которых сотрудники показали свою силу, выносливость и настоящий азотовский характер!

Удивляли в этот раз не только команды, но и спортклуб: на финальный этап организаторы подготовили новое зрелищное состязание – «Упряжка», у которого уже появились свои поклонники. Именно «Упряжка» стала последним испытанием первого заезда, где и определился победитель. Всего одного балла не хватило чемпиону прошлых «Молодецких игр» – команде цеха газового сырья – чтобы повторить свой успех. В очень тяжёлой и эмоциональной борьбе победителем первого заезда стала команда газоспасателей. 3-й результат показали участники цеха сервисного обслуживания электрооборудования и центральной лаборатории.

– Много лет я выступаю в составе команды цеха газового сы-

рья, и мы каждый раз приезжаем побеждать! В этом году мы обновляем состав, пробуем, экспериментируем, поэтому не считаем, что это проигрыш! Тем более мы отстали именно в новом конкурсе, да и всего на балл! – поделился эмоциями от заезда начальник отделения цеха газового сырья **Алексей Котов**.

На финальном построении к участникам соревнований обратился с речью капитан команды победителей **Алексей Асабин**: он пожелал сотрудникам спортивных успехов и отличных игр. Азотовцев ждут 6 заездов «Молодецких игр», чемпион сезона определится в марте – в финале состязаний, где соберутся лучшие команды и самые заядлые болельщики.

Алина Соколова



▲ Залог победы в «Упряжке» – выстоять несмотря ни на что!



▲ «Взлёт» – испытание на проверку командного духа!



▲ Команда цеха сервисного обслуживания электрооборудования и центральной лаборатории «Щит и меч» приветствует соперников



▲ Мороз и солнце – день чудесный!

// БОЛЬШОЕ ИНТЕРВЬЮ

От производственной – к бизнес-системе «Азота»

Служба по развитию производственной системы «Азота» приступает к масштабной программе по трансформации корпоративной культуры, охватывающей все производственные процессы предприятия и каждого сотрудника в отдельности. О том, как будет проходить трансформация бизнес-системы «Азота» (далее – БСА-трансформация), читайте в нашем интервью с директором по развитию бизнес-системы Николаем Денисовым.

– Николай Александрович, вы новый сотрудник «Азота» и пришли на предприятие уже с пониманием того, над чем вы будете работать. Расскажите немного о вашем профессиональном опыте и о том, какая ключевая задача стоит перед вами здесь?

– Последние 8 лет я работал в горно-металлургической компании Евраз, начинал в дирекции операционных улучшений, которая впоследствии переросла в дирекцию по развитию бизнес-системы Евраз. За прошедшие годы мы с нуля разработали и внедрили методологию трансформации предприятия, инструментарий, выросли до высокоэффективного подразделения. И здесь моя ключевая задача – на основе опыта внедрить и построить бизнес-систему «Азота». Вся работа мы будем вести в соответствии со стратегией её развития, которая была принята к действию. Первый наш шаг на пути реализации этой стратегии – формирование оргструктуры дирекции, а дальше – выстраивание системы партнёрства и взаимоотношений на предприятии.

– Расскажите о реструктуризации, которая произойдёт во вверенном вам подразделении?

– В моё управление перешла вся служба по развитию производственной системы, сейчас мы проводим реструктуризацию и переводы. С 1 февраля на нашем предприятии будет официально создана дирекция по развитию бизнес-системы «Азота». В дирекции планируются 3 структурных подразделения: проектная группа, центр развития бизнес-системы «Азота», или центр методологии (в зоне ответственности которого формирование и адаптация методологии БСА, система внутреннего обучения и саморазвития, система наставничества, тренинги, внешние подрядчики и т.д.) и большой блок коммуникаций. Дополнительно по мере прохождения проектов БСА-трансформации уже непосредственно в цехах будут сформированы отделы развития бизнес-системы «Азота». То есть как только мы пройдем 2 волны трансформации в производстве, будут сформированы отделы развития, которые будут отвечать за определённый пул цехов. В итоге за 1,5 года по итогу прохождения программы БСА-трансформации у нас должно быть сформировано 4 или 5 отделов развития, которые охватят всё производство с точки зрения партнёрства.

– На «Азоте» уже существуют подразделения, отвечающие за многие их тех направлений, которые вы назвали, например, обучение сотрудников. Как будет выстраиваться ваша работа с ними?

– Одна из ключевых задач, которая стоит передо мной – на основе взаимодействия с другими подразделениями создать систему партнёрства. В штате дирекции будут определены люди, которые станут функциональным партнёром для каждой структуры: службы по экономике и финансам, HR, охраны труда и промышленной безопасности, PR и коммуникаций и т.д. Это позволит максимально эффективно проводить взаимодействие, создать систему единого окна: чтобы информация

шла от одного человека каскадом вниз. Когда нет партнёрского взаимодействия, информация льётся отовсюду и фильтровать её становится очень сложно.

– Почему служба по развитию производственной системы получила другое название?

– Исторически на «Азоте» делали акцент на производственной системе. Я принципиально считаю, что нужно выстраивать не производственную, а бизнес-систему. Если смотреть спираль развития, то производственная система – это база, фундамент, а бизнес-система – это уже взаимодействие всех остальных структур, функций. История развития производственной системы – это всё-таки история внедрения классического инструментария, который возродился ещё в «Тойоте». Инструментов бережливого производства сейчас насчитывается в мире больше сотни. И при внедрении производственной системы делается всё, для того чтобы реализовать максимально большое количество инструментов как показатель её построения. Но на самом деле, важно не количество внедрённых инструментов, а какой эффект они несут. Вся работа должна быть направлена на достижение бизнес-целей.

– Что такое бизнес-система «Азота» и как вы планируете её внедрять?

– Это принцип работы каждого сотрудника компании для достижения амбициозных целей через партнёрство и постоянное совершенствование. Каждый сотрудник завода, который, так или



▲ Директор по развитию бизнес-системы Николай Денисов

иначе, связан с каким-либо процессом, является одним из участников построения бизнес-системы. Работу в этом направлении мы, согласно утверждённой стратегии, начнём с большой полугодовой программы разворачивания БСА-трансформации, или трансформации бизнес-системы «Азота», которая будет проводиться непосредственно в производственных цехах. Чтобы заходить в проекты БСА-трансформации структурированно и системно, реализацию данного проекта мы будем разворачивать по нескольким ключевым направлениям: софтовые (обучение персонала, тренинги, эффективные коммуникации и т.д.) и хардовые, или жёсткие (технологии, качество, производство, объёмы, экономика и т.д.).

При реализации нашей стратегии мы планируем работать с целым пулом инструментов, которые помогут нам научить людей генерировать инициативы: это и инструменты вовлечённости – «Фабрика идей», «iДействуй», доски

решения проблем, циклы улучшений, это и классические инструменты бережливого производства – методы решения проблемы, 5С и АЗ, карты потока, карты клиентского пути и т.д., ну и, конечно, мы будем применять и новые инструменты. Для генерации идей сегодня существует множество методов: от мозговых штурмов до collision workshop. И, конечно, сейчас уже никуда без инструментариев IT-сферы, которые станут также нашим фундаментом по построению бизнес-системы.

– Это колоссальный объём работы, но каких целей вы должны достичь по завершении 1,5-годовой программы? Как можно будет оценить её эффективность?

– Конечно, у нас будут определённые ключевые показатели эффективности как по реализации каждой волны в цехах, так и вообще в целом программы. KPI с точки зрения вовлечённости – это качество и количество подаваемых инициатив на «Фабрику идей» и количество уникальных авторов, которые подают идею. Мы планируем это очень жёстко отслеживать, реагировать на статистику. Кроме того, мы будем анализировать доски решения проблем, цикл улучшений и т.д. – у нас множество показателей. Все они будут сводиться в систему дашбордов/мониторов, которые мы создадим. А по итогам каждой волны трансформации в цехе будет проведён так называемый анализ приживаемости инструментов бизнес-системы – это система чек-листов, основанная на интервью с ключевыми сотрудниками цехов. Проведённый анализ позволит нам понять, где мы находимся сейчас. И, по сути, главные показатели нашей работы – вовлечённость и экономический эффект.

– Расскажите о сроках внедрения программы БСА-трансформации?

– Старт программы БСА-трансформации у нас запланирован на 28 февраля. Будут сформированы 2 команды, которые охватят 5 цехов. У одной команды будут цеха № 13, 15, у второй – будет цех аммиака-1, 2 и цех карбамида. На «Азоте» производственных подразделений очень много, но с точки зрения численности они сравнительно небольшие. И практика показывает, что одна команда должна охватывать по штатной численности около 40 человек. В итоге мы проведем 5 календарных волн, каждая будет длиться порядка 16 недель. Примерно к октябрю-ноябрю 2023 года мы планируем подойти к завершению программы.

– Кто будет входить в эти команды?

– Команды будут формироваться из штатных сотрудников дирекции по развитию бизнес-системы и стажёров (из тех, кто входит на «Азоте» в команду изменений, они будут на все 4 месяца волны трансформации отвлечены на 100% времени от своих операционных обязанностей). Возможно, от начальников цехов будут дополнительные пожелания развивать кого-то из людей с производства: их мы также будем включать в команду.

– Что входит в ближайшие планы?

– Сейчас уже сформирован график прохождения трансформаций, дальше мы составим пофамильные списки двух команд и определимся со штабами, где будут команды размещаться. Ключевое условие трансформации – команды должны быть в цехах. За каждым членом команды будет закреплено определённое направление. Самая тяжёлая работа, которая у нас займёт, наверное, весь февраль до момента старта, – это формирование 16-недельного плана реализации БСА-трансформации. Так как направлений и инструментов очень много, нам нужно будет детализировано описать все 16 недель по дням.

ЧТОБЫ СТОЯТЬ НА МЕСТЕ, НУЖНО БЕЖАТЬ, А ВОТ ЧТОБЫ ДВИГАТЬСЯ ВПЕРЁД, НУЖНО БЕЖАТЬ В ДВА РАЗА БЫСТРЕЕ. ЛЬЮИС КЭРРОЛЛ «АЛИСА В СТРАНЕ ЧУДЕС».

– Разработана ли какая-то мотивация подразделений, чтобы они активно вовлекались в процессы БСА-трансформации?

– Есть много инструментов мотивации для производственных подразделений, мы планируем внедрить такие как «Фонд мотивации улучшений», «100 тысяч рублей» и квартальный конкурс по «Фабрике идей». При этом каждый активный участник процессов бизнес-трансформации должен понимать, чем выше его вовлечённость, обучаемость, инициативность, тем выше его экспертность и, соответственно, стоимость на рынке труда. Ведь, по сути, дирекция по развитию бизнес-системы – это инкубатор кадров, куда люди приходят за развитием, где они обучаются, активно проявляют себя, возвращаются уже, как правило, на более высокие должности, начинают возглавлять подразделения или цеха и т.д. Мотивация для сотрудника – это, прежде всего, возможность самореализации.

Беседовала Алина Соколова

Мотивация подразделений

5%

Фонд мотивации улучшений (ФМУ)

– в подразделение возвращается 5% от заявленного экономического эффекта, даже на этапе гипотезы, если цех уверен в её реализации. Средства могут быть потрачены на любые нужды, кроме выплат сотрудникам в виде премий / бонусов.

100 тысяч рублей

– на период реализации проекта БСА-трансформация (8 месяцев) в каждое подразделение выделяются дополнительные средства на проведение циклов улучшений, устранение проблем с досок решения проблем и быструю реализацию идей. В цеха с численностью менее 100 человек – 50 тысяч рублей.

2 1 3

– в каждом подразделении проводится квартальный конкурс по «Фабрике идей». Лучшие авторы награждаются денежными призами: 1-е место – 25 тысяч рублей, 2-е место – 15 тысяч рублей, 3-е место – 10 тысяч рублей.

// НЕПРЕРЫВНЫЕ УЛУЧШЕНИЯ

Награды лидерам

Увидеть потерю и найти способ её устранить – основные действия в рамках процесса непрерывного улучшения. Отмечать тех, кто преуспел в поиске потерь и предложении идей по их устранению, стало хорошей традицией на «Азоте». В январе подведены итоги этой работы за декабрь, четвёртый квартал 2021 года и весь прошедший год.



▲ Работники отделения опытных производств заняли весь пьедестал почёта в конкурсе для авторов предложений по улучшению. Начальник отдела по развитию производственной системы Константин Вяткин вручил награды Владимиру Шелухину и Александру Баеву

ЛУЧШИЕ В ПОИСКЕ ПОТЕРЬ

Лидер в поиске потерь за декабрь 2021 года – Алексей Никонов, заместитель начальника цеха аммиака-2. За отчётный период ему удалось найти 9 принятых к устранению потерь.

Лидер в поиске потерь за четвёртый квартал 2021 года – им также стал Алексей Никонов, нашедший за три последних месяца минувшего года в общей сложности 33 принятые к устранению потери.

Цех-лидер в поиске потерь за четвёртый квартал 2021 года – цех аммиака-1 (начальник **Алексей Скороходов**), сотрудники которого нашли за отчётный период 75 принятых к устранению потерь. Однако перехо-

дящий кубок лидера в поиске потерь будет находиться в аммиака-1 не до следующего квартала, а постоянно, ведь коллектив этого подразделения стал победителем состязаний по поиску потерь и за весь прошедший год (337 принятых к устранению потерь).

РЕЙТИНГ СПП-ЛИДЕРОВ ПО ПОИСКУ ПОТЕРЬ ЗА 2021 ГОД (ПРИНЯТЫЕ)

- 1-Е МЕСТО** – ЦЕХ АММИАКА-1 (337 ПОТЕРЬ)
- 2-Е МЕСТО** – ЦЕХ АММИАКА-2 (286 ПОТЕРЬ)
- 3-Е МЕСТО** ЦЕХ № 13 – (263 ПОТЕРИ)

РЕЙТИНГ РАБОТНИКОВ-ЛИДЕРОВ ПО ПОИСКУ ПОТЕРЬ ЗА 2021 ГОД (ПРИНЯТЫЕ)

- 1-Е МЕСТО** – **АЛЕКСЕЙ НИКОНОВ** (ЦЕХ АММИАКА-2) – 84 ПОТЕРИ
- 2-Е МЕСТО** – **ВАЛЕРИЙ КОРЯКИН** (ЦЕХ № 13) – 52 ПОТЕРИ
- 3-Е МЕСТО** – **ЕВГЕНИЙ НИКИТИН** (ЦЕХ АММИАКА-2) – 42 ПОТЕРИ

Лучшие в подаче предложений по улучшению за четвёртый квартал 2021 года

Стоит отметить, что во всех номинациях конкурса для авторов предложений по улучшению победу одержали представители отделения опытных производств.

Номинация «Лидер улучшений» (максимальное количество принятых к реализации ППУ) – **Владимир Шелухин**, ведущий инженер отделения опытных производств – 50 ППУ.

Номинация «Дебют» (работник, впервые подавший ППУ, и это ППУ подано в отчётный период) – **Татьяна Стулова**, аппаратчик отделения опытных производств. ППУ – «Выгрузка нафтената кобальта».

Номинация «СПП-лидер улучшений» (СПП, работники которого подали максимальное количество принятых ППУ за отчётный период) – отделение опытных производств (и.о. начальника – Александр Баев) – 51 принятое ППУ.

РЕЙТИНГ СПП-ЛИДЕРОВ ПО ПОДАЧЕ ППУ ЗА ЧЕТВЁРТЫЙ КВАРТАЛ 2021 ГОДА (ПРИНЯТЫЕ):

- 1-Е МЕСТО** – ОТДЕЛЕНИЕ ОПЫТНЫХ ПРОИЗВОДСТВ – 51 ППУ
 - 2-Е МЕСТО** – ЦЕХ АММИАКА-1-26 ППУ
 - 3-Е МЕСТО** – ЦЕХ КАРБАМИДА – 21 ППУ
- РЕЙТИНГ РАБОТНИКОВ-ЛИДЕРОВ ПО ПОДАЧЕ ППУ ЗА ЧЕТВЁРТЫЙ**



▲ Татьяна Стулова в первый раз подала предложение по улучшению и одержала победу в номинации «Дебют»

КВАРТАЛ 2021 ГОДА (ПРИНЯТЫЕ):

- 1-Е МЕСТО** – **ВЛАДИМИР ШЕЛУХИН** (ОТДЕЛЕНИЕ ОПЫТНЫХ ПРОИЗВОДСТВ) – 50 ППУ
 - 2-Е МЕСТО** – **МАРИЯ СУХАНОВА** (УПРАВЛЕНИЕ ИНФОРМАТИЗАЦИИ И СВЯЗИ) – 9 ППУ
 - 3-Е МЕСТО** – **СВЕТЛАНА КОНОНЕНКО** (ЦЕХ АНОНА-2) – 9 ППУ
- ### КУЛИНАРНОЕ РЕШЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ЗАДАЧИ

ППУ Татьяны Стуловой «Выгрузка нафтената кобальта»:

ПРОБЛЕМА: В корпусе 183 ведётся приготовление нафтената кобальта, это вещество используется в качестве катализатора при производстве капролактама. После приготовления нафтената кобальта готовый продукт сливается в металлический поддон. У поддона нет покрытия, которое исключает прилипание продукта, из-за чего нафтенат кобальта остаётся на поддоне. Требуется большие физические затраты, рабочее время, чтобы отделить продукт от поддона, при этом потеря готовой продукции всё равно невозможно исключить.

РЕШЕНИЕ: Приобрести тефлоновое полотно (материал, предназначенный для защиты металлических

поверхностей от налипания), которое обеспечит свободную выгрузку готового продукта из поддона.

– Проблему решили не сразу. Были предложения использовать смазку, но это могло бы повлиять на состав и качество продукта. Хотели использовать листовой фторопласт, но его не так просто найти, – рассказывает Татьяна историю появления ППУ. – Потом я вспомнила про тефлоновые листы, которыми пользуются хозяйки при приготовлении выпечки, мяса, картофеля или других продуктов. К ним ничего не прилипает, не пригорает, они выдерживают температуру до +300 градусов. Я принесла такой лист на работу и, с согласия руководителя отделения **Александра Баева**, мы вместе с инженером **Игорем Кокоревым** и ребятами из третьей смены провели эксперимент. После отгрузки нафтената, пока он был горячий, сделали отбор жидкой фазы и залили её в небольшую форму, где находился лист тефлона. На следующий день остывший продукт прекрасно отходил от тефлона, и сам лист никак не пострадал. После этого руководство приняло решение закупить тефлоновое полотно, более плотное. Теперь ребята в смену тратят на отгрузку нафтената гораздо меньше сил и времени.

Екатерина Чуева

// ПРОИЗВОДСТВО

Завод внутри завода

Ремонтно-механический цех открывает новую страницу в своей истории – в ближайшие два года здесь произойдут масштабные перемены. О первых шагах и долгосрочных планах важнейшего подразделения – в нашем материале.

Стратегия развития ремонтно-механического цеха на 2022–2023 год подразумевает достижение амбициозной цели – значительное увеличение объёмов продукции, выпускаемой подразделением. Кроме того, в планах у технических руководителей предприятия начать производство сложного оборудования, а не только запасных частей для цехов «Азота». Возможно, в скором будущем изделия и услуги РМЦ будут востребованы не только среди цехов предприятия, но и у внешних организаций. К примеру, сейчас в подразделении ремонтируется габаритный теплообменный аппарат (подогреватель хвостовых газов), который доставили из Ангарского Азотно-тукового завода.

– Мы планируем не стоять на месте, а развиваться дальше, выйти со временем на внешний рынок, когда будем справляться со всеми запросами нашего предприятия, – говорит **Василий Курганов**, заместитель главного инженера КАО «Азот». – Только в этом году будет приобретено современное многофункциональное металлорежущее оборудование на сумму порядка 110 миллионов рублей. Покупка новых станков позволит существенно повысить производительность труда и сократить время на изготовление сложных

деталей.

Одной из первых технических обновок цеха стала автоматическая линия по распиловке и сверловке металлоконструкций. Ввод в эксплуатацию этой установки позволит выпускать в 10 раз больше металлоконструкций, чем раньше. Ещё пару месяцев назад изготовление подобных изделий проходило по операциям: в кузнице специалисты на ленточнопильном станке «отрезали» заготовку необходимой длины, затем везли её в механосборочное отделение для сверловки отверстий, а потом отправляли в котельно-сварочное отделение... Сейчас процесс автоматизирован практически полностью. Оператор задаёт все параметры будущего изделия и запускает процесс. В этом же помещении, где будет функционировать линия, уже установлены сварочные посты. Это позволит сразу, в одном месте, «доводить до ума» металлоконструкции.

Обслуживать установку будет 1–2 человека. Первая крупная задача, которая будет реализована на линии этой весной: изготовление металлоконструкций для сборки вакуум-вытяжки для цеха аммиака-1. Эту работу сотрудники РМЦ будут выполнять по проекту и под шеф-надзором фирмы «Новатор», которая в про-

шлом году произвела аналогичные конструкции для цеха аммиака-2. Дальнейшие проекты специалисты цеха смогут вести самостоятельно.

Благодаря приобретению «умного» оборудования перед РМЦ откроются широкие возможности и покорятся новые производственные рекорды.

– В цех также поступила новая автосварочная колонна для сварки продольных и кольцевых швов, – рассказывает **Николай Патраков**, начальник ремонтно-механического цеха. – Эту установку мы будем монтировать и запускать в работу в феврале. Она позволит быстро и качественно изготавливать теплообменное и ёмкостное оборудование. Сейчас ждём доставку фрезерного обрабатывающего центра для изготовления более сложных запчастей, а также токарного станка с ЧПУ, который позволит выпускать изделия до трёх метров в длину.

Сейчас в ремонтно-механического цеха три отделения: котельно-сварочное, которое занимается сварочным производством и изготовлением металлоконструкций; отделение высокого давления, где происходит ремонт и входной контроль запорной арматуры; механосборочное отделение: оно состоит из механического и слесарного участков.



▲ Артём Алатарцев, наладчик станков с ЧПУ, уже оценил возможности «умного» оборудования

В этих отделениях на данный момент трудится 108 человек. Но через полгода коллектив увеличится на 30%. Открыт набор на электрогазосварщиков, котельщиков, операторов станков с числовым программным управлением. Когда штат будет полностью укомплектован, ремонтно-механический цех станет

ещё ближе к выполнению основной запланированной цели. И, возможно, через несколько лет в структуре «Азота» уже будет не цех, а целый завод по изготовлению и ремонту универсального и нестандартного оборудования.

Евгения Головина

// АДАПТАЦИЯ И НАСТАВНИЧЕСТВО

В интересах «Азота»

Продолжаем представлять наставников «Азота». Центральная лаборатория – то место, где при адаптации новых сотрудников необходимо уделять внимание самым тонким нюансам.

Инженер-технолог центральной лаборатории **Галина Дорошенко** работает на «Азоте» уже 12 лет. Химия была одним из любимых предметов в школе, но рассматривать эту науку как выбор профессии она стала далеко не сразу. Поступить в Кемеровский технический кол-

ледж пошла за компанию с подругой, а в результате, как это часто бывает, Галина поступила, а вот пути подруги с химией разошлись, не начавшись. Сначала окончила колледж по специальности «Химические технологии органических веществ», потом – уже работая на

«Азоте» – КузГТУ, став инженером.

– Интерес к науке появлялся постепенно, – рассказывает Галина Дорошенко. – Первые два года в колледже просто училась, химия мне давалась легко, а потом началось изучение процессов, аппаратов, стало сложнее, но зато и инте-

реснее. На третьем курсе нас начали привозить на «Азот» на экскурсии, а на четвёртом курсе проходила здесь практику. После окончания колледжа пришла работать на завод, совмещая работу с заочным обучением. Когда устроилась, ко мне тоже приставили наставника, **Валентину Погодаеву**, и она также учила брать анализы, на приборах работать и так далее. А уже года через четыре я и сама получила первого ученика, как наставник.

За это время Галина поработала с несколькими стажёрами. Теперь осваивает наставничество в новом формате. В плане работы наставнику приходится полностью расписывать три месяца обучения, показывая, чем конкретно будет заниматься стажёр на разных этапах. Сколько информации нужно выдать в первый рабочий день, последовательно задать объём получения знаний в течение полутора недель, потом трёх недель и так далее – на все три месяца.

– Всегда интересно с новыми людьми, поэтому мне если предлагают, я соглашаюсь наставником выступить. Последняя ученица у меня **Светлана Ничкова**, обучение мы закончили в конце декабря, и сейчас она трудится самостоятельно, – говорит Галина. – Она много лет отработала в другой лаборатории, так что я была у неё проводником именно в нашу азотовскую специфику. Сложность была в другом. Раньше мы обучали иначе, отличия довольно заметные. Мы уже вели дневники обучения, но сейчас в первый раз с таким серьёзным подходом к планированию столкнулась. Ну ничего, справились (*смеётся*). Поначалу было сложно – например, продумать план на первую неделю, чему я должна научить человека, который на «Азоте» пока ещё ничего не знает. Как выбрать, с чего начать? У нас только инструкции, которые она должна знать, – миллион! Как

определить объём информации, чтобы она реально это могла успеть? А ты ведь в первый день знакомства не понимаешь, какой объём человек вообще может в день изучить.

Большой плюс программы наставничества в том, что обучение проходит на практике, без отрыва от работы. Причём от грамотно составленного плана зависит очень многое. Работа в центральной лаборатории очень ответственная: инженеры-лаборанты занимаются исследованием процесса при разных усовершенствованиях, внедрении инноваций в цехах. Нужно взять анализы, изучить в лаборатории и сделать выводы о целесообразности внедрения, о наличии побочных продуктов. Этим функциональным обязанностям, конечно, новичка нельзя научить сразу. Поначалу нужно ознакомиться с документацией, потому что это тоже очень большая часть работы. Потом изучить производство в целом, технологическую цепочку.

При правильном выполнении плана новый сотрудник аккуратно подводится к главной цели – возможности работать без посторонней помощи. Причём при принятии решения учитываются не только успехи в обучении, но и сложившиеся за три месяца взаимоотношения с коллегами. Наставник высказывает своё мнение, отчитывается о выполнении плана сотрудником, указывает на возникшие в процессе трудности. Решение принимается коллегиально непосредственным руководителем, куратором по адаптации и наставником. Процесс обучения непросто для обеих сторон, но если все усилия были направлены на то, чтобы человек побыстрее стал самостоятельной единицей – результат обязательно будет положительный в интересах предприятия.

Антон Ганеев



▲ Цвет химии. Наставник Галина Дорошенко и ученица Светлана Ничкова

// АЗБУКА ПРОФЕССИЙ

25-й кадр

В нашей стране немало профессий, которые считаются сугубо мужскими, потому что их определяют выносливость, физическая сила и особый склад мышления. Несмотря на это, некоторые современные женщины спокойно осваивают такие специальности наравне с мужчинами.

В настоящий момент в цехах кемеровского «Азота» трудятся 25 токарей. С недавних пор эта профессия перестала быть чисто мужской. Три месяца назад в цех № 3 УГМ на первый участок токарем устроилась **Екатерина Бугаева**. Она живёт в Кемерове всего 3 года, приехала сюда из Норильска. В детстве Катя мечтала стать переводчиком, но всегда ощущала тягу к техническим наукам. И после школы поступила на специальность «Токарь» в Норильский техникум промышленных технологий и сервиса. Получив образование, она пять лет проработала на одном из крупных предприятий Норильска, где занималась изготовлением деталей для ремонта тепловозов, экскаваторов, грузовых автомобилей.

В Кемерове Екатерина несколько раз меняла место работы. Искла стабильное предприятие с хорошими условиями труда. Попав на «Азот», поняла: она дома. В мужском коллективе её приняли хорошо, поддерживают во всём. И атмосфера в цехе изменилась в лучшую сторону при появлении девушки.

– Успехи нашего нового работника вполне достойные, – говорит **Юрий Кудряшов**, начальник участка № 1 цеха № 3 УГМ. – Она уже

показала себя как трудолюбивый, честный, открытый человек. Сейчас у неё 5-й разряд, и, если она захочет сама, перспективы для дальнейшего роста у неё здесь есть: для повышения разряда нужно научиться работать на карусельно-расточных станках. Или при желании можно освоить смежные профессии шлифовщика или фрезеровщика.

Сейчас Екатерина продолжает вникать в тонкости работы на предприятии.

– Сложности пока случаются постоянно, – делится Екатерина. – Например, я никогда не работала с конусными поверхностями, чтобы их обработать, немало времени уходит, так как стараешься сделать всё идеально. Много здесь изделий из «нержавейки» – это мой самый любимый металл. Долго с ним возжусь, потому что он тягучий, но руку надо набивать! В последнее время стала замечать, что некоторые моменты уже пошустрее делаю, вижу, как лучше настроиться и применить тот или иной инструмент.

Когда мастер даёт новенькой незнакомую деталь, она мысленно складывает картинку в голове, а потом принимается за технический процесс. Если картинка нет, Екатерина идёт за советом к стар-



▲ Свою профессию токарь цеха № 3 УГМ Екатерина Бугаева считает творческой и не видит в своём выборе ничего необычного

шим товарищам. Как учил самый первый наставник, о котором она очень тепло отзывается: сначала нужно самой разобраться, подумать, а за помощью идти только, когда совсем в тупике.

– Здесь не смотрят косо, если дают что-то новое, а ты не знаешь, как это воплотить в реальность, – рассказывает Екатерина. – Голова понимает, а руки нет! Теории очень много, а практики по данной специфике нет. Мужчины всё равно по-другому мыслят, что для них очевидно, для меня не всегда понятно. Поэтому нет ничего зазорного в том, чтобы спросить ответа у более опытных работников. И важно, что если сама не можешь разобраться, помощи в этом коллективе

не приходится просить дважды!

Екатерина не любит повышенное внимание к своей профессии и не видит в ней ничего необычного. Да, работа специфичная, да, в цеху, у станка. Но этот труд ей по-настоящему близок и дорог. Признаётся, что к другому душа не лежит.

– Приехав сюда, я одно время пробовала себя в других областях, но ни к чему это не привело. В постоянном контакте с людьми мне трудно, – рассуждает она. – А здесь мой напарник – станок. По сути железка, да железка, но он как живой! Чувствуется мое настроение – если я злюсь, он начинает показывать характер: то шестерёнки загудят, то чистоту (поверхности детали) не ту даёт.

Токарь – кропотливый творец, который создаёт новый оформленный предмет из различных материалов. Именно за это девушка любит свою профессию. Из обычного куска железа у неё получаются изделия, приносящие пользу огромному предприятию.

Всё начинается с деталей. Детали сложных химических агрегатов должны работать как часы. Поэтому так важно, чтобы специалист обладал не только знаниями и опытом, но и трепетным отношением к своему делу, настоящим призванием. И тут уже не имеет значения, мужчина ты или женщина.

Евгения Головина

// ЮБИЛЕЙ

КИПиА – 65. История «Азота»



▲ Начальник цеха контрольно-измерительных приборов и автоматики Евгений Раскатов

5 января 1957 года – ровно через два месяца после запуска первого производства – директором Ново-Кемеровского химкомбината был подписан приказ о создании цеха контрольно-измерительных приборов и автоматики. С тех пор эта дата отмечается как день рождения и цеха, и созданного несколько лет спустя управления главного прибориста – главного метролога.

О роли этого направления в производственном процессе можно судить уже по тому, как мало времени с момента получения первой продукции понадобилось, чтобы учредить службу. Изначально подразделение создавалось на базе участка КИП легендарного цеха 6–38 и насчитывало 27 человек. Фактически, его первому начальнику **Николаю Орехову** пришлось создавать цех с нуля: полностью отсутствовала материальная база, не было специалистов. Основу коллектива составляли выпускники технического училища № 3. Только в 1959 году в штате появились первые специалисты с высшим образованием, в том числе и **Владимир Камаев**, впоследствии много лет руководивший цехом и проведший его сквозь насыщенные 80-е и беспокойные 90-е.

В первые годы жизни завода всему учились на ходу. Каждый запуск нового производства был испытанием для киповцев. На новых установках появлялись новые приборы, а значит, нужно было разрабатывать новые методы поверки и ремонта. Развивалось производство – росли

и задачи для службы КИПиА. В 60-е годы предприятие становится ударной стройкой большой химии Кузбасса. Вводятся в строй производства капролактама, ИОС, серной кислоты, карбамида. Все они оснащаются импортными приборами нового поколения. Неудивительно, что коллектив из 50 человек в начале 60-х вырос в огромную службу КИП численностью более 400 человек. Новых сотрудников принимали по 30–40 человек в год.

В 1966 году введена должность главного прибориста. К началу 70-х годов цех стал ремонтной базой КИП для всего предприятия. Вторая волна модернизации 70-х–80-х ввела в строй агрегаты аммиака, селитры, карбамида, которые оснащены новейшими электронными приборами, работа с которыми требует новых знаний и умений. К концу советского этапа КИПиА из маленького

участка превратился в ведущий цех, оснащенный современным оборудованием.

В 90-е было тяжело всему производству, но цехом по-прежнему руководил Владимир Камаев, который находил способы выполнять свои функции, несмотря на все сложности. Для обеспечения работоспособности средств автоматизации и оборудования КИП в 1994 году были организованы монтажные и наладочные участки при цехе КИПиА, которые позволили снизить зависимость от подрядных организаций при проведении капитальных ремонтов.

На современном этапе развития технического прогресса, когда производство постоянно совершенствуется и появляется все больше высокоточных приборов, требования к профессии повышаются. О том, как развивается коллектив



▲ За наставничество в цехе отвечает слесарь по КИПиА 6-го разряда Артём Макаров. Все новые сотрудники проходят обучение под его руководством

Дорогие коллеги!

От всей души поздравляю вас с 65-летним юбилеем нашей службы! Мы с вами прошли путь от ремонта простых пневматических приборов до современных приборов с микропроцессорами. Мы вместе развиваемся, обучаемся и совершенствуемся. Для нашей команды нет невыполнимых задач! Мы, как единый организм, помогаем друг другу и успешно решаем поставленные задачи! Впереди у нас строительство новых цехов и производств, которые мы будем обслуживать. И я уверен: мы с этим справимся! Желаю вам здоровья, профессионального мастерства, семейного благополучия и удачи!

Главный приборист – главный метролог Николай Плешивцев



и какие задачи выполняет цех КИПиА сегодня, нам рассказал его руководитель **Евгений Раскатов**.

– **Евгений Владимирович, с чего вы сами начинали в цехе?**

– Я пришёл в 2001 году слесарем четвёртого разряда после техникума. 21 год мне тогда было. Начальником цеха ещё был **Владимир Камаев**, а заместителем – **Николай Голубев**. Он был у меня председателем комиссии на защите в химическом техникуме. Опыта особо не было – в техникуме изучал в основном теорию, осваивать профессию руками пришлось уже здесь. Всё-таки теория отличается от конкретной работы персонала КИПиА. Меня определили в мастерскую по ремонту манометров. Какое-то время провёл там, а потом **Виктор Цуро**, тоже знаменитый старожил цеха, взял меня под свою опеку, и я начал развиваться, изучать более сложные приборы. Так, постепенно повышал разряд и квалификацию. Пока работал, заочно окончил КемТИПП. Побывал и старшим мастером, и ведущим инженером, и начальником участка, исполнял обязанности заместителя начальника цеха. В 2018 году после того, как бывший начальник цеха ушёл на пенсию, мне предложили занять его место. Поначалу было тяжело – времени вникать во все тонкости не хватало. Повезло, что рядом был очень грамотный заместитель **Александр Беликов**, он сильно мне помог.

– **Отличается ли коллектив сейчас от того, в который вы пришли?**

– Самое главное, он остался сплочённым, как и был. Конечно, изменился, ведь коллектив – это люди. Одни уходят, другие приходят, в прошлом году шесть человек ушло, в том числе люди, кто больше 40 лет отработал в цехе. На их место приняли других – смена поколений, естественные процессы. Но остались ещё «долгожители». Самый большой стаж на данный момент у **Галины Прокопенко** – она 46 лет уже отработала в цехе. Сейчас занимается ремонтом вторичных средств измерения. Вообще, насколько я знаю, раньше женщин много работало, особенно в ремонте вторичных пневматических приборов.

– **Какие умения ценятся в вашем цехе?**

– Современный специалист КИПиА должен обладать широким кругом знаний и умений. Слесарь должен разбираться не только в старом оборудовании, но и постоянно совершенствовать свои знания, чтобы понимать любое оборудование, задействованное в технологическом процессе. Необходимо идти в ногу со временем, постоянно повышая свою квалификацию с учётом внедряемых в промышленности новинок. Нужно помнить, что мы – главные люди на любом производ-

ственном объекте, контролирующие всё оборудование, в том числе при запуске новых объектов. Сегодня недостаточно просто знать устройство отдельных датчиков и приборов, желательно ещё понимать процессы, в которых они используются.

– **Сколько вообще техники вы обслуживаете на «Азоте»?**

– **ЗА ПРОШЛЫЙ ГОД МЫ ОДНИХ МАНОМЕТРОВ ОТРЕМОНТИРОВАЛИ БОЛЬШЕ 10 ТЫСЯЧ, А ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО СРЕДСТВ ИЗМЕРЕНИЯ, КОТОРЫЕ ПРОШЛИ ЧЕРЕЗ НАШИ РУКИ, ПОЧТИ 23 ТЫСЯЧИ.**

Парк приборов на заводе больше 40 тысяч единиц. Все средства измерения подлежат проверке согласно графику планово-предупредительного ремонта. Если точность показаний нормальная, прибор проходит метрологическую аттестацию и калибровку в управлении главного прибориста. Завод экономит средства за счёт того, что экспертизу проводим сами. Каждая проверка стоит определённых денег и может на разных приборах доходить до восьми тысяч рублей за раз. Вообще у каждого средства измерения есть определённый ресурс. У некоторых приборов он уже исчерпан. А менять очень затратно, потому что, например, весь капролактан пневматический, и электронные средства измерения гораздо дороже стоят. Разом не заменишь – большие финансовые вложения, но постепенно меняем.

– **Какие с вашей точки зрения сейчас главные задачи для цеха? Что хотелось бы решить?**

– Перед нами стоят большие задачи по саморазвитию, мы занимаемся изучением лучших практик в нашем деле. А из сугубо практического – хотелось бы в мастерских ремонт произвести. Мы своими силами пытаемся что-то сделать. Столы рабочие заменить, сейчас стоят громоздкие и несовременные, частично вообще самодельные. Да и весь корпус старый – цех-то 58-го года постройки.

Уже 65 лет сотрудники цеха КИПиА и управления главного прибориста следят за точной работой приборов. Для обеспечения требуемого качества продукции, безотказности и безопасности технологических процессов необходимо контролировать исправность всех контрольно-измерительных приборов и средств автоматизации. Важность этого подразделения для стабильного производственного процесса нельзя переоценить. Поздравляем с юбилеем, коллеги!

Антон Ганеев



ВЕСТНИК ПРОФКОМА

11 друзей безопасности

Ежегодно профсоюзный комитет КАО «Азот» совместно с управлением по промышленной и экологической безопасности подводит итоги работы уполномоченных по охране труда, выявляя самых активных и достойных из них.



▲ Памятные знаки лучшим уполномоченным вручали председатель профсоюзного комитета Галина Золотова и технический инспектор труда Александр Смоленский

Из года в год уполномоченные выполняют важную работу в своих структурных подразделениях: проводят еженедельные обходы территории, проверяют аппаратуру,

выявляют замечания и нарушения, выписывают представления для их устранения.

По итогам прошлого года из 60 уполномоченных по охране тру-

да, работающих на предприятии, были выбраны 11 лучших: **Артём Архандеев** (КИПиА), **Владимир Ащевлов** (ЦСО КИПиА № 2), **Святослав Бабенков** (ЦГС), **Александр Горяев**

(ЦТС), **Наталья Исаенко** (управление по качеству), **Максим Коваль** (цех гидрирования-3), **Денис Комаров** (электроцех), **Светлана Кононенко** (цех анода-2), **Елена Свирко** (ООП), **Вера Соколова** (центральная лаборатория), **Дмитрий Фёдоров** (электроцех).

Помимо звания «Лучший уполномоченный по охране труда-2021», работникам вручили нагрудный знак от профсоюза и денежную премию от предприятия.

— Мне очень приятно стать лучшим уполномоченным по охране труда, меня прямо распирает от гордости, — делится Вера Соколова, инженер-технолог центральной лаборатории, — я и раньше старалась достойно выполнять свою работу, но лучшей стала впервые. Я продолжу и дальше трудиться, двигаться вперёд, развиваться, потому что соблюдение всех норм охраны труда — это залог безаварийной работы, а значит, сохранение здоровья и жизни наших сотрудников.

Обязательное наличие уполномоченных по охране труда в каждом СПП на «Азоте» — требование Трудового Кодекса Российской Федерации. Оно зафиксировано в коллективном договоре предприятия. Обеспечение безопасных условий труда на производстве — приоритетное направление деятельности КАО «Азот». Именно поэтому профсоюз уделяет большое внимание организации работы уполномоченных по охране труда, повышению уровня их знаний, а также создаёт условия для увеличения личной ответственности каждого сотрудника за собственную жизнь и здоровье.

— Работа уполномоченных — ежедневная, кропотливая и очень важная для производства, — рассказывает **Александр Смоленский**, технический инспектор труда профсоюзной организации КАО

«Азот». — За 2021 год общее количество поданных и устранённых замечаний, а также предложений для улучшения условий безопасности труда составило 706. При проведении специальной оценки условий труда уполномоченные традиционно участвуют в качестве наблюдателей в измерении параметров на рабочих местах, принимают участие в расследовании инцидентов и происшествий, списывают преждевременно вышедшую из строя спецодежду и выполняют другие важные функции. На встречах, организованных в течение года отделом охраны труда и здоровья, они поднимали важные для коллектива завода вопросы о средствах индивидуальной защиты, санитарно-бытовых условиях и качестве спецодежды и обуви. Наши уполномоченные по охране труда — ответственные, наблюдательные люди, которые чётко исполняют свои обязанности и всегда придут на помощь по первой просьбе.

Проверка параметров условий труда на рабочих местах — очень важное мероприятие. Замеры уровня шума, освещённости, загазованности и других вредных факторов производят в цехах проверяющие из сторонних компаний. На основе этих замеров определяется степень вредности, от которой зависит льготы работника. Уполномоченные по охране труда оказывают им содействие в определении мест проведения измерений, в частности, мест повышенной концентрации вредных веществ. Кроме того, они следят за соблюдением стандартных рабочих условий во время проведения замеров, чтобы взятые данные соответствовали реальному положению дел.

Захар Шибеев

// «АЗОТ» — ЗА СПОРТ!

Валенки к бою!

В одно морозное субботнее утро сотрудники «Азота» встретились, чтобы поддержать традицию замечательной русской игры и выяснить, чья команда сильнее в хоккее с мячом на валенках.

Эта игра в последние годы стала неотъемлемой частью зимнего спортивного сезона предприятия и очень полюбилась многим работникам. В такой хоккей на «Азоте» играют не только мужчины, но и женщины. **Людмила Кривошева** работает аппаратчиком в цехе лактама-3. Она вратарь женской сборной предприятия по хоккею с мячом. В этот раз решила попробовать свои силы в мужской игре.

— Сложнее, конечно, играть с мужчинами, у них сильнее удар, — рассказала она. — Но интересно играть, стараюсь!

Хоккей с мячом был популярным с конца 1940-х годов до конца 80-х. Ребята выходили во двор на хоккейную коробку, но не все умели кататься на коньках, поэтому и играли в хоккей в обуви. Многие знаменитые русские хоккеисты свои первые игры прово-

дили в валенках. Возрождение хоккея на валенках в нашем регионе началось с 2009 года. И азотовские спортсмены стали одними из первых популяризовать игру.

— Ежегодное проведение турнира способствует продвижению этого доступного спорта. С каждым годом в нём участвует всё больше наших команд. Нужно, чтобы молодёжь видела красоту этой игры на открытом воздухе, в условиях нашей зимы. И пусть успехи наших работников помогут другим начать играть в хоккей! — отметил **Павел Терехов**, председатель спортивного клуба КАО «Азот».

Антон Михайлов, заместитель начальника цеха по монтажу оборудования и металлоконструкций, добавил, что его команда каждый год пытается попасть в тройку лидеров соревнований, но главное — не это, а возможность хорошо провести время со своими коллегами, в любое время года и в любую погоду.

Несколько часов ярких баталий выявили призёров. Победителем соревнований, уже не в первый раз, стала команда управления автомобильного транспорта.

— Игры прошли насыщенно, борьба шла упорная, все спортсмены хорошо подготовлены, — сказал **Евгений Крючков**, участник команды УАТ.

Второе место занял цех по монтажу оборудования и металлоконструкций. Бронзу завоевали хоккеисты газоспасательного отряда. Четвёртое место у заводоуправления, пятое — у электроцеха.



▲ Клошка, валенки и спортивный азарт — всё, что нужно для хорошей игры

Евгения Головина

Больше полезной и актуальной информации на официальных страницах КАО «Азот» в социальных сетях «Фейсбук», «Инстаграм» и «ВКонтакте»:



instagram.com/ka0_azot/



facebook.com/azotkemerovo/



vk.com/azotkemerovo

// ВАКАНСИИ

Кемеровский «Азот» — крупнейший производитель азотных удобрений в России приглашает на работу квалифицированных специалистов по вакансиям:

- Аппаратчик
- Бетонщик
- Ведущий специалист
- Водитель категорий В, С, Д, СЕ+
- Грузчик
- Дробильщик
- Изолировщик
- Инженер
- Инженер-технолог
- Инженер по подготовке производства
- Каменщик
- Комплектовщик изделий и инструмента
- Котельщик
- Кладовщик на склад металла
- Кладовщик
- Лаборант химического анализа
- Мастер
- Мастер участка
- Мастер сменный
- Машинист автовышки и автогидроподъёмника
- Машинист компрессорных установок
- Машинист насосных установок
- Монтажник технологического оборудования и связанных с ним конструкций
- Машинист крана автомобильного
- Монтер пути
- Налладчик станков и манипуляторов с программным управлением
- Начальник базы
- Начальник участка авторемонтных

- мастерских
- Обмотчик элементов электрических машин
- Оператор технологических установок
- Оператор дистанционного пульта управления
- Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
- Слесарь-ремонтник
- Слесарь аварийно-восстановительных работ
- Слесарь по обслуживанию тепловых пунктов
- Слесарь по ремонту автомобилей
- Слесарь-ремонтник (монтаж строительных лесов)
- Слесарь-сантехник
- Специалист
- Составитель поездов
- Токар
- Тракторист
- Транспортёрщик
- Транспортировщик
- Футеровщик
- Уборщик служебных помещений
- Укладчик-упаковщик
- Электросварщик ручной сварки
- Электрогазосварщик
- Электромеханик по лифтам
- Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
- Электромонтер пожарно-охранной сигнализации

Подробности уточняйте в отделе по работе с персоналом или по телефону: 8 (923) 632-43-84, 8 (3842) 78-12-52