



ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЕҢ АЛҒАШҚЫ
СУТЕГІ ҚҰЮ БЕКЕТІ



НАШИ ВОЛЕЙБОЛИСТЫ –
ЛУЧШИЕ!

АКТУАЛЬНО

«ЗАВОДЫ ДОЛЖНЫ РАБОТАТЬ БЕСПЕРЕБОЙНО»

Такою задачу поставил перед НПЗ министр энергетики

В рамках рабочего визита в Атыраускую область министр энергетики Республики Казахстан Мағзум Мирзағалиев провел на АНПЗ совещание по вопросам обеспечения дизельным топливом.



Фото Данияра МУХАМБЕТОВА

Первым на нем выступил генеральный директор АНПЗ Арман Кайрденнов. Руководитель завода доложил о производственных показателях предприятия за 9 месяцев. Так, объем переработки нефти составил 4 006 000 тонн, производство автобензинов составило 935 738 тонн, дизельного топлива - 1 168 276 тонн, глубина переработки сырья - 76,06%. Как сообщил директор завода, в связи с текущей ситуацией на рынке нефтепродуктов, связанной с дизтопливом, запланированный ремонт установок Атырауского НПЗ перенесен на более поздний срок. Кроме этого, А.Кайрденнов проинформировал министра и участников совещания о текущем статусе экологического проекта TAZALYQ.

О нынешней ситуации на вну-

треннем топливном рынке доложил министру заместитель председателя Правления АО НК «КазМунайГаз» по переработке нефти и нефтехимии Данияр Тиесов. По его словам, отечественные нефтеперерабатывающие заводы работают в режиме максимальной загрузки. Производство основных видов нефтепродуктов ведётся с опережением утверждённого плана. «Стоит отметить, что в августе-сентябре в Казахстане зафиксирован аномальный рост потребления дизтоплива. Причиной стала ее низкая стоимость, которая спровоцировала отток продукта транзитными большегрузами. Сегодня ситуация фактически перешла в ручной режим управления. Министерством энергетики перед нами поставлена задача по скорейшей стабилизации

рынка и обеспечению качественным топливом. Ежедневно на Шымкентском заводе вырабатывается около 5,5 тыс. тонн дизельного топлива, на Атырауском – около 4,4 тыс. тонн», - сообщил Д. Тиесов. Всего за 9 месяцев этого года на трех НПЗ выработано 3,7 млн. тонн дизтоплива. Как отметил заместитель председателя Правления, заявки на уборочную кампанию за сентябрь полностью закрыты, при этом дизельное топливо реализовано аграриям по льготной цене.

В свою очередь, министр энергетики потребовал от руководителей нефтеперерабатывающих заводов обеспечения бесперебойной работы предприятий. «Особо отмечаю, что первостепенной задачей руководства и коллектива НПЗ является надежное

и стабильное функционирование завода. Можно называть разные причины сбоев в работе завода. Но подобная ситуация, когда страна осталась без запасов топлива больше не должна повториться», сказал Мағзум Мирзағалиев.

Глава ведомства также акцентировал на вопросах качества дизельного топлива, реализуемого на АЗС. «Прошу «КазМунайГаз» внести предложения по системе контроля качества горюче-смазочных материалов по всей цепочке поставок: от НПЗ до АЗС», - заключил министр.

По итогам совещания Мағзум Мирзағалиев поручил национальной компании держать вопрос стабильной работы всех НПЗ, а также снабжения электричеством Атырауского НПЗ на постоянном контроле.

QAÝIPSIZDIK

SAPA

TURAQTYLYQ



БЕЗОПАСНОСТЬ

КАЧЕСТВО

СТАБИЛЬНОСТЬ

АРМАН ҚАЙРДЕНОВ:

«БҰЛ ЖАРТЫ ЖЫЛДЫҚ ОҢАЙ БОЛҒАН ЖОҚ, БІРАҚ ЖЫЛДЫҚ МІНДЕТТЕР ОРЫНДАЛУЫ КЕРЕК»

ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ БОЙЫНША КӨРСЕТКІШТЕР

Еңбек қауіпсіздігі - біздің кәсіпорының тұрақты жұмысының маңызды көрсеткіші, өйткені оның және басқа зауыт жұмысшыларының денсаулығы мен өмірі қызметкердің өз жұмысын қауіпсіздік техникасына сәйкес қаншалықты жауапты атқаратындығына байланысты», - деп атап өтті Бас директор. Оның ақпараты бойынша, өндірістік жарақат алу, кәсіби дерттер мен жол көлік оқиғалары орын алған жоқ, мақсатты көрсеткіштер орындалуда. АМӨЗ өндірістік бөлімшелерінде бұзушылықтар санының өткен жылмен салыстырғанда 40% - дан астамға төмендеуінің оң серпіні байқалады. Осыған қарамастан, өндірістік алаңдарда қауіпсіздікті қамтамасыз ету жұмыстары тұрақты түрде жүргізілуі тиіс.

COVID-19 БОЙЫНША ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ ВАКЦИНАЦИЯЛАУ

Аукымды вакцинацияның арқасында зауыт қызметкерлерінің 90% - дан астамы иммундауға қол жеткізілді.

ӨНДІРІСТІК КӨРСЕТКІШТЕР

АМӨЗ-де әртүрлі қондырғылардың бірнеше рет тоқтауына байланысты мұнай өңдеу жоспары орындалмады. Сонымен қатар, қондырғылардың тоқтап қалу себептері (каткрекинг және баяу кокстау қондырғысы) негізінен объективті болды – шикізаттың болмауы және жыл басында электр энергиясының сөнуінің ауыр салдары. Бас директордың айтуынша, жарты жыл ішінде энергетика министрлігінің жоспары бойынша 2 840 999 тонна, іс жүзінде 2 586 703 тонна шикізат өңделді, яғни 91%.

«Мұнай өңдеу-біздің зауыт қызметінің негізгі көрсеткіші, ол кәсіпорынның табыстылығын қалыптастырады. Өкінішке орай, есепті кезеңде ол орындалмады. Дегенмен, 5 миллион 400 мың тонна жылдық жоспарға қол жеткізу мүмкіндігі бар», - деді А.Қайрденев.

ТЕХНОЛОГИЯЛЫҚ ҚОНДЫРҒЫЛАРДЫҢ ЖОСПАРДАН ТЫС ТОҚТАП ТҰРУЫ

Жоғарыда айтылғандардан басқа, Бас директор мұнай өңдеу жоспарын және, тиісінше, ашық түсті мұнай өнімдерін өндірудің орындалмауының тағы бір маңызды себебі – жекелеген қондырғыларда жоспардан тыс жөндеу-қалпына келтіру жұмыстарының жүргізілуі екендігін атап өтті.

МҰНАЙ ӨНІМДЕРІН ЖӨНЕЛТУ КӨРСЕТКІШТЕРІ

«Қызметтің тағы бір негізгі көрсеткішінің орындалуы - мұнай өнімдерін жөнету – бірінші жартыжылдықта ол да орындалмады – яғни, жоспарланғаннан бар болғаны 91%. Мұның себебі-мен атап өткендей-технологиялық қондырғылардың тоқтап қалуы», - деді АМӨЗ басшысы.

БЮДЖЕТТІҢ АТҚАРУЛЫ

АМӨЗ кірістері 162 млрд. теңгені құрады, ол ЭирЛикидМұнайТехГазға сутекті өндіру және техникалық азот қондырғыларының сатылуына байланысты жоспардан 43 млрд.теңгеге немесе 36% - ға жоғары.

Сонымен қатар, Бас директордың айтуынша жоспар бойынша кірістердің 61,6 млрд.теңгеге өсуі күтілуде, оның ішінде ағымдағы жылдың 1 ақпанынан бастап қайта өңдеуге тарифтің ұлғаюы

АМӨЗ «ЖШС Бас директоры Арман Қайрденев 2021 жылдың бірінші жартыжылдығындағы кәсіпорын қызметінің қорытындысы бойынша зауыттың еңбек ұжымымен кездесу өткізді. Ол офлайн және онлайн форматта ұйымдастырылды. Офлайн кездесуге өндірістік бөлімшелердің қызметкерлері де қатысты. Ал карантиндік шектеулерге байланысты қалған қызметкерлер зауыт басшысының сөзін Microsoft Teams бейнеконференцбайланыс жүйесі арқылы тыңдады.

Арман Қайрденев ұжымды зауыттың өндірістік, шаруашылық, кадрлық, әлеуметтік қызметінің нәтижелері туралы хабардар етіп, қызметтің негізгі көрсеткіштерінің орындалғаны немесе орындалмағаны туралы айтты, қазіргі таңдағы нәтижелерге жеткізген негізгі себептерді атап өтті.

есебінен 41 466 тт/тн-дан 42 515 тт/тн-ға дейін).

«Бүгінгі таңда АМӨЗ тарифі еліміздегі үш мұнай өңдеу зауыты арасында ең жоғары болып табылады. Жаңғырту жобасына біздің қарыздарымызды өтегеннен кейін тариф 2026 жылдан бастап жыл сайын төмендейтінін, сәйкесінше зауыттың одан түсетін кірісі де төмендейтінін түсіну қажет», - деп толықтырды А.Қайрденев.

Шығыстар жоспардан 60 млрд.теңгеге асып түседі, оның ішінде қаңтар айында электр энергиясының сөнуі салдарынан жоспардан тыс қалпына келтіру жұмыстарына байланысты.

Жыл қорытындысы бойынша 15,3 млрд.теңге таза пайда күтілуде, бұл жоспардан 2,7 млрд. теңгеге төмен.

ҚАРИЗДАР БОЙЫНША АҚПАРАТ

АМӨЗ жаңғырту шеңберінде ароматикалық көмірсутектер өндіру кешені және мұнайды тереңдетіп өңдеу кешені жобаларын іске асыру үшін қарыз 3,5 млрд.құрайды. Қазіргі уақытта 3,5 млрд. АҚШ долларынан 2,5 млрд. АҚШ доллары өтелді.

«Биылғы жыл-біз үшін ең қиын жыл, өйткені дәл 2021 жылы бізде несиелер үшін төлемдердің ең жоғары мөлшерін яғни, 442 млн.доллар төлеуіміз қажет. Бұл, әрине, үлкен сома, оның үстіне жоспарлардың орындалмауы тағы бар. Сонымен қатар, зауыттың қаржы блогы жұмысының арқасында ҚМГ - мен бірлесіп 1 жартыжылдықта 339 млн доллар төлеуге қол жеткізілді», - деп атап өтті А.Қайрденев.

ЕҢБЕККЕ АҚЫ ТӨЛЕУ ҚОРЫ, ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ САНЫ ЖӘНЕ ОРТАША АЙЛЫҚ ЖАЛАҚЫСЫ

2020 жылмен салыстырғанда, еңбекақы төлеу қорының өсуі 3% - ды құрады.

«Естеріңізде болса, өткен жылы қызметкерлердің 2020 жылғы нәтижелілігін бағалау жүргізілді, оның нәтижелері жалақыны көтеруге мүмкіндік берді, - деді Бас директор. Мәселен, нәтижелілікті бағалауға сәйкес бір қызметкерге 1% - дан 7% - ға дейінгі аралықта, 1 қызметкерге орташа айлық жалақының өсуі орта есеппен 5% - ды құрады. Сондай-ақ, әкімшілік-басқару персоналының санын 30 бірлікке оңтайландыру және сутекті өндіру мен техникалық азот қондырғыларының персоналын аутсорсингке шығару шеңберінде персонал саны 5% - ға қысқарды.

ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУ ЖҮЙЕСІНДЕГІ ӨЗГЕРІСТЕР

«Жоғарыда айтқанымдай, зауытта алғаш рет 2020 жылы барлық қызметкерлердің жұмысына баға берілді. Оған 1 572 қызметкер (93,5%) қатысты. Негізгі мақсат Қазақстандағы еңбек нарығына сәйкес жалақыны көтерудің ықтимал деңгейін анықтау болды», - деді Бас директор. Жүргізілген бағалау нәтижелері бойынша жалақыны арттырудың 2021 жылға арналған бағдарламасының жеке параметрлері әзірленді және белгіленді (бюджет қаражатын негізге ала отырып); серіктестіктің кадр резервіне тиісті өзгерістер енгізілді; қызметкерлерді дамытудың және оқытудың 2021 жылға арналған жоспарлары әзірленді.

ПЕРСОНАЛДЫ ДАМУ ЖӘНЕ ОҚЫТУ

Коронавирусқа байланысты шектеулерге қарамастан, қызметкерлерді өндірістік-техникалық оқыту офлайн түрде жалғастырылды. Бірінші жартыжылдықта барлығы 1108 адам оқыды.

2021 жылы «ЖасМаман» бағдарламасы бойынша кәсіпорынның қаражаты есебінен Губкин атындағы Мұнай

және газ РММ-де қызметкерлердің 6 баласы, Уфа мемлекеттік мұнай техникалық университетінде-4 адам, Мәскеу мемлекеттік Халықаралық қатынастар институтында - 1 адам оқуын жалғастырды. 8 адам С.Өтебаев атындағы Атырау мұнай және газ университеті стипендиаттары болып табылады. Сондай-ақ, мемлекеттік тіл, МВА бағдарламасы, біліктілікті арттыру, дуальды оқыту бойынша оқыту жүргізіледі.

КОМПЬЮТЕРЛІК ТРЕНАЖЕРЛІК КЕШЕНІ (КТК) ІСКЕ АСЫРУ МӘРТЕБЕСІ

2020 жылы CCR, PX және катализикалық крекинг 3 қондырғысында компьютерлік тренажерлік кешені әзірленген. Жыл соңына дейін КТК ны Sulphrex, Naphtha HT, Prime D және Parisom қондырғыларында әзірлеу жоспарлануда. Бірінші жартыжылдықта КТК оқытылған персонал саны 246 адамды құрады.

Бірінші жартыжылдықтағы оқыту нәтижесі бойынша:

- CCR қондырғысы бойынша орташа нәтиже 93%;
- PX қондырғысы бойынша орташа нәтиже 95%;
- Катализикалық крекинг қондырғысы бойынша орташа нәтиже 94%

ПЕРСОНАЛДЫҢ КӘСІБИ БІЛІМ ДЕНГЕЙІН БАҚЫЛАУ

Оған 1109 адам қатысты, жалпы 94% құрады. Нәтижесінде, «Орталық зауыт зертханасы» СО 87% орташа көрсеткішпен үздік құрылымдық бөлімше атанды. Үздік технологиялық қондырғы «Орталық зауыт зертханасы» СО «сапаны басқару тобы» болды. Орташа көрсеткіш-88%.

(Жалғасы 4-бетте)



Фото Данияра МУХАМБЕТОВА

ОТЧЕТ

АРМАН КАЙРДЕНОВ: «ЭТО БЫЛО ТРУДНОЕ ПОЛУГОДИЕ, НО ГОДОВЫЕ ЗАДАЧИ ДОЛЖНЫ БЫТЬ ВЫПОЛНЕННЫ»

Генеральный директор ТОО «АНПЗ» Арман Кайрденев провел встречу с трудовым коллективом завода по итогам деятельности предприятия за первое полугодие 2021 года. Офлайн в ней приняли участие руководители структурных подразделений, начальники производств и делегаты от цехов. А большая часть работников завода в связи с существующими еще карантинными ограничениями слушала выступление руководителя предприятия онлайн посредством видеоконференцсистемы Microsoft Teams.

А. Кайрденев проинформировал коллектив о результатах производственной, хозяйственной, кадровой, социальной деятельности завода, рассказал о выполнении, а также невыполнении некоторых ключевых показателей деятельности, указав при этом на основные причины, которые привели к имеющимся результатам. Свое выступление директор завода начал с показателей по безопасности и охране труда, назвав их базисом, на котором строится деятельность любого промышленного предприятия. Ниже мы приведем краткие тезисы его выступления.



БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

«Безопасность труда – важнейший показатель стабильной работы нашего предприятия, поскольку от того, насколько ответственно работник выполняет свою работу согласно технике безопасности, зависит здоровье и жизни его и других заводчан», – отметил генеральный директор. По его информации, за первое полугодие производственного травматизма, профессиональных заболеваний и ДТП не допущено, целевые показатели исполнены. Была отмечена позитивная динамика снижения количества нарушений в производственных подразделениях АНПЗ более чем на 40% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. Несмотря на это работа по обеспечению безопасности на производственных площадках должна вестись постоянно.

ВАКЦИНАЦИЯ СОТРУДНИКОВ ПРОТИВ COVID-19

Добросовестность и высокая ответственность заводчан за свое здоровье позволили достичь 90% вакцинации.

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

В связи с множественными остановками различных установок на АНПЗ не выполняется план по переработке нефти. При этом причины простоя установок (каткрекинг и УЗК) во многом происходили объективные – недостаток сырья и тяжелые последствия посадки электроэнергии в начале года. Так, по словам генерального директора, за полгода при плане Министерства энергетики в 2 840 999 тонн, фактически переработано сырья 2 586 703 тонн, то есть 91%.

«Переработка нефти – ключевой показатель деятельности нашего завода, который формирует доходность предприятия. К сожалению, за отчетный период он не выполнен. Тем не менее, возможность достичь годового плана в 5 миллионов 400 тысяч тонн у завода есть», – сказал А. Кайрденев.

ВНЕПЛАНОВЫЕ ПРОСТОИ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ УСТАНОВОК

Помимо названных, генеральный директор указал еще одну значимую причину невыполнения плана нефтепереработки и, соответственно, производства светлых нефтепродуктов – про-

ведение внеплановых ремонтно-восстановительных работ на отдельных установках.

ОТГРУЗКА НЕФТЕПРОДУКТОВ

«Выполнение еще одного ключевого показателя деятельности – отгрузки нефтепродуктов – также осталось за первое полугодие недостижимым – всего 91% от утвержденного плана. Причины – все те же, что я назвал – простои технологических установок», – отметил руководитель АНПЗ.

ИСПОЛНЕНИЕ БЮДЖЕТА

По итогам 1-го полугодия 2021г. доходы АНПЗ составили 162 млрд. тенге, что выше плана на 43 млрд. тенге или на 36%, в связи с продажей установок производства азота и водорода компании «Эйр/ЛикидМунайТехГазы».

Кроме того, по словам генерального директора, по итогам года ожидается рост доходов в связи с увеличением тарифа на переработку с 1 февраля текущего года с 41 466 тг/тн до 42 515 тг/тн.

«На сегодняшний день тариф АНПЗ самый высокий среди трех НПЗ страны. Нужно понимать, что с погашением наших займов на проект модернизации тариф ежегодно будет снижаться с 2026 года, соответственно и доходы завода от него», – добавил А. Кайрденев.

При этом, ожидаемые расходы АНПЗ по итогам года превысят плановые значения на 60 млрд. тенге, в том числе в связи с внеплановыми восстановительными работами из-за посадок электроэнергии в январе.

По итогам года ожидаемая чистая прибыль составит 15,3 млрд. тенге, что ниже плана на 2,7 млрд. тенге.

ИНФОРМАЦИЯ ПО ЗАЙМАМ

В рамках модернизации АНПЗ было привлечено 3,5 млрд. долларов США для реализации проектов КПА и КГПН. На текущий момент из этой суммы погашено 2,5 млрд. долларов США. «Нынешний год – самый напряженный для нас, поскольку именно на 2021-ый у нас приходится пик платежей за кредиты – мы должны выплатить 442 млн. долларов. Это, конечно, колоссальная сумма, тем более учитывая невыполнение планов. При этом, благодаря работе финансового блока завода совместно с КМГ удалось за 1 полугодие выплатить 339 млн долларов», – отметил А.Кайрденев.

ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА, ЧИСЛЕННОСТЬ И СРЕДНЕ-МЕСЯЧНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

В сравнении с аналогичным периодом 2020 года рост фонда оплаты труда составил 3%. «Как вы помните, в прошлом году была проведена оценка результативности работников за 2020 год, результаты которой позволили поднять заработную плату», – сказал генеральный директор. Так вот, согласно оценке результативности, в пределах от 1 до 7% на одного работника, повышение среднемесячной заработной платы на 1 работника в среднем составило 5%. Также, на 5% сократилась численность персонала в рамках оптимизации численности АУП на 30 единиц и вывода на аутсорсинг персонала УПТА и УПОВ.

ИЗМЕНЕНИЯ В СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

«Как я сказал выше, на заводе впервые проведена оценка работы всего персонала за 2020 год. В ней участвовали 1 572 работника (93,5%). Основной целью было определение возможного уровня повышения зарплат в соответствии с рынком труда в Казахстане», – сообщил гендиректор. По результатам проведенной оценки были разработаны и установлены индивидуальные параметры Программы повышения заработных плат на 2021 год (исходя из средств бюджета); внесены соответствующие изменения в кадровый резерв Товарищества; разработаны планы развития и обучения работников на 2021 год.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Несмотря на ограничения в связи с коронавирусом было продолжено производственно-техническое обучение персонала офлайн. Всего за первое полугодие обучились 1108 человек.

В 2021 году по программе «Жас Маман» продолжили обучение за счет средств предприятия в РГУ нефти и газа имени Губкина 6 детей работников, в УГНТУ – 4 человека, МГИМО – 1 человек. 8 человек являются стипендиатами АУНИГ им С.Утебаева. Также проводятся обучения по государственному языку, программе МВА, повышению квалификации, дуальное обучение.

КОМПЬЮТЕРНЫЙ ТРЕНАЖЕРНЫЙ КОМПЛЕКС

В 2020 году были разработаны компьютерные тренажерные комплексы для 3-х установок: CCR, PX и УКК. До конца 2021 года планируется разработать КТК для установок Sulfrex, Naphtha HT, Prime D и Parisom. За 1 полугодие количество обученного персонала на КТК составило 246 человек.

По результатам обучения за 1 полугодие:

- по установке CCR средний результат обучения составил 93%;
- по установке PX средний результат обучения – 95%;
- по установке каталитического крекинга средний результат обучения – 94%.

КОНТРОЛЬ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ ПЕРСОНАЛА (КУПЗ)

Охват персонала тестированием КУПЗ составил 1109 человек, что составляет 94% от общего количества. По итогам проведенного тестирования лучшим структурным подразделением является ИЦ «ЦЗЛ» со средним показателем – 87%. Лучшей технологической установкой, показавшей наиболее высокие результаты тестирования, является группа управления качеством ИЦ «ЦЗЛ». Средний показатель – 88 %.

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ

По итогам первого полугодия расходы на социальную поддержку персонала по сравнению с аналогичным периодом 2020 года увеличены на 6,3%. Это оказание различных видов материальной помощи: на заключение первичного брака, рождение ребенка, к юбилейным датам (50, 60 лет), на приобретение школьных принадлежностей, на ритуальные услуги, на организацию похорон в связи со смертью работника, материальная помощь в других случаях по решению Правления ТОО «АНПЗ», а также ежемесячная частичная компенсация работникам, имеющим детей дошкольного возраста, обеспечение горячим питанием, – сообщил генеральный директор.

(Продолжение на стр. 4)

АРМАН ҚАЙРДЕНОВ: «БҰЛ ЖАРТЫ ЖЫЛДЫҚ ОҢАЙ БОЛҒАН ЖОҚ, БІРАҚ ЖЫЛДЫҚ МІНДЕТТЕР ОРЫНДАЛУЫ КЕРЕК»

(Соңы. Басы 2-бетте)

ӘЛЕУМЕТТІК АСПЕКТІЛЕР

Бірінші жартыжылдықтың нәтижесі бойынша персоналды әлеуметтік қолдау шығындары 2020 жылмен салыстырғанда 6,3% - ға артты. Ол түрлі әлеуметтік қолдау көрсету: алғашқы неке қию мен бала тууына байланысты, мерейтойлық күндерге (50, 60 жас), қызметкердің қайтыс болуына байланысты жерлеуді ұйымдастыруға, «АМӨЗ» ЖШС Басқармасының шешімі бойынша басқа жағдайларда материалдық көмек көрсету қарастырылған, сонымен қатар мектеп жасына дейінгі балалары бар қызметкерлерге ай сайынғы ішінара өтемақы, ыстық тамақпен қамтамасыз ету, - деп нақтылады Бас директор.

МЕДИЦИНАЛЫҚ ҚЫЗМЕТ КӨРСЕТУ

2020 жылы «АМӨЗ» ЖШС мен MEDIKER компаниясы арасында зауыт персоналына кешенді медициналық қызмет көрсету бойынша мемлекеттік-жекешелік әріптестіктің сервистік келісімшартына қол қойылды. Осы құжатқа сәйкес тегін медициналық көмектің кепілдік берілген көлемі, міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру (МӘМС), ерікті медициналық сақтандыру (ЕМС) және өнеркәсіптік медицина шенберінде зауыт қызметкерлеріне медициналық қызмет көрсету жүзеге асырылады. Сондай-ақ, келісімшарт тармақтарына сәйкес зауыт медициналық пункті жөнделіп, жаңа жабдықтармен қамтамасыз етілді.

Қызметкерлерге кеңес беру қызметтерін көрсету үшін «Медикер Жайық» клиникасынан бекітілген кестеге сәйкес тар бейінді мамандар қызмет көрсетеді.

«Сіздердің көптеген өтініштеріңіздің арқасында 14 сәуірден бастап стоматологиялық қызметтерге арналған лимиттер және қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелеріне рецепт бойынша дәрі-дәрмектерді тегін беру біріктірілді. Бүгінгі таңда жалпы лимит – 130 000 теңгені құрайды, - деді А.Қайрденев.

Сөз соңында Бас директор екінші жартыжылдықтың жоспарлары мен міндеттерін атап өтті. Олардың негізгілері: жазатайым оқиғалардың алдын алу және еңбек қауіпсіздігі мәдениетінің деңгейін арттыру; өңдеу тереңдігін 82,50% - ға дейін ұлғайту, жану мен шығындарды 9,03% - ға дейін азайту, 5 400 000 тонна мұнай өңдеу, 4 883 747 тонна мұнай өнімдерін жөнелту, долларлық қарыздарды қайта қаржыландыру бойынша жұмысты жалғастыру.

«ҚазМұнайГаз» бен зауыт басшылығы өз қызметкерлерінің алдында жалақыны уақытылы төлеу, еңбекке қатысу коэффициенті және әлеуметтік қамсыздандыру бойынша өзіне алған міндеттемелерін нақты орындап отырғандығын атап өткім келеді. Бүгінде АМӨЗ ҚМГ мұнай өңдеу дивизионының арасындағы өндірістік қызмет нәтижелері бойынша аутсайдер болып табылады. Оның ішінде кейбір қызметкерлердің өз міндеттерін тиісінше орындамауы сынды өз себептері бар. Жоғарыда атап өткенімдей, қызметкерлердің кәсіби білім деңгейін бақылау нәтижелері мен персоналдың жұмысын бағалау қорытындылары кәсіби деңгейдің және жалпы дамудың төмендегенін көрсетеді. Біз осы жағдайды өзгертіп, зауыт жұмысшыларының кәсібилігін жақсарту бойынша нақты қадамдар жасайтын боламыз», - деді А.Қайрденев.

Аяқтай келе директор барлық зауыттықтарды 2021 жылды жақсы көрсеткіштермен аяқтауға бар күштерін салуға шақырды.

АРМАН КАЙРДЕНОВ: «ЭТО БЫЛО ТРУДНОЕ ПОЛУГОДИЕ, НО ГОДОВЫЕ ЗАДАЧИ ДОЛЖНЫ БЫТЬ ВЫПОЛНЕННЫ»

(Продолжение. Начало на стр. 3)

МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

В 2020 году между ТОО «АНПЗ» и компанией MEDIKER был подписан сервисный контракт государственно-частного партнерства по комплексному медицинскому обслуживанию персонала завода. Согласно этому документу осуществляется медицинское обслуживание работников завода в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи (ГОБМП), обязательного социального медицинского страхования (ОСМС), добровольно-

го медицинского страхования (ДМС) и промышленной медицины. Также согласно пунктам контракта, отремонтирован и оснащен новым оборудованием заводской медпункт.

Для оказания консультационных услуг работникам АНПЗ из «Медикер Жайык» в заводскую клинику приезжают специалисты узких профилей согласно утвержденному графику. «По вашим многочисленным просьбам с 14 апреля объединены лимиты на стоматологические услуги и бесплатное предоставление лекарственных средств по рецепту для работников и членов их семей. Общий лимит на сегодняшний день составляет 130 000 тенге, - сказал А. Кайрденев.

В заключительной части выступления генеральный директор озвучил планы и задачи второго полугодия. Ключевые из них: профилактика несчастных случаев и повышение уровня культуры безопасности труда; увеличение глубины переработки до 82,50%, уменьшение сжогов и потерь до 9,03%, переработать 5 400 000 тонн нефти, отгрузить 4 883 747 тонн нефтепродуктов, продолжить работу по рефинансированию долларовых займов.

«Хочу отметить, что «КазМұнайГаз» и руководство завода четко выполняют перед своими работниками взятые на себя обязательства по своевременной выплате зарплат, КТУ и социальному обеспечению. При этом на сегодняшний день АНПЗ является аутсайдером по результатам производственной деятельности среди нефтеперерабатывающего дивизиона КМГ. Причины этому имеются, в том числе и ненадлежащее исполнение своих обязанностей некоторыми работниками. Как я уже отметил выше, результаты КТУПЗ и итоги оценки работы персонала показывают снижение профессионального уровня и общего развития. Нами будут предприняты конкретные шаги по изменению данной ситуации, улучшению профессионализма заводчан», - сказал А.Кайрденев.

В завершение директор призвал всех заводчан приложить максимум усилий для того, чтобы завершить 2021 год с хорошими показателями.

ЖАҢАШЫЛДЫҚ

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЕҢ АЛҒАШҚЫ СУТЕГІ ҚҰЮ БЕКЕТІ

2021 жылғы 12 қазанда «ҚазМұнайГаз» ҰҚАҚ, «Атырау мұнай өңдеу зауыты» ЖШС және «Эр/ЛикидМұнайТехГазы» ЖШС көміртегі бейтараптығына қол жеткізу міндеттері аясында Қазақстан Республикасында сутегі бастамаларын дамытуға бағытталған өзара түсіністік туралы меморандумға қол қойды.



Құжат тараптардың сутегі қозғалтқышы бар автомобильдерге арналған сутегі құю бекетін (әрі қарай СҚБ) ұйымдастыру бойынша өзара іс-қимылын, сондай-ақ СҚБ-ны АМӨЗ-дегі қолданыстағы «Эр Ликид Мұнай Тех Газы» ЖШС қондырғыларының сапасына сәйкес келетін сутегімен қамтамасыз етуді көздейді. Бұл технология Қазақстанда алғаш рет ұсынылып отыр.

Жоба екі кезеңнен тұрады. Бірінші кезеңде 2022 жылдың наурыз айының соңына дейін Атырау қаласында мобильді сутегі құю бекетін орнату, сондай-ақ АМӨЗ қызметкерлерін тасымалдайтын сутегі қозғалтқышы бар автобустар мен жеңіл көліктер сатып алу қарастырылған.

Екінші кезең аясында 2022 жылдың соңына қарай «Эр Ликид Мұнай Тех Газы» ЖШС-мен бірлесіп СҚБ-ны тиісті сападағы сутегімен қамтамасыз ету бойынша жұмыстар кешенін аяқтау және Атырау қаласында стационарлық сутегі құю бекетін іске қосу жоспарлануда.

«ҚазМұнайГаз» Мемлекет басшысының 2060 жылға қарай көміртегі бейтараптығына қол жеткізу жөніндегі тапсырмасына сәйкес және жалпы әлемдік трендтерді басшылыққа ала отырып, сутегі энергетикасын ұзақ мерзімді перспективада Компания қызметін декарбонизациялау бағдарламасының басым бағыттарының бірі ретінде қарастырып отыр. Көміртегі көлемін азайту активтер құнының өсуіне ғана септігін тигізіп қоймай, біздің инвестициялық тартымдылығымызды да арттырады», - деп атап өтті ҚМГ Басқарма төрағасы Алик Айдарбаев.

Қазіргі уақытта ҚМГ-да 2022-2031 жылдарға арналған Даму стратегиясы өзектендірілуде және төмен көміртекті даму бағдарламасы мақұлданды. ҚМГ СО2 шығарындыларын 2019 жылғы деңгейден 2031 жылға қарай 15%-ға төмендету мақсатын қойды, бұл шамамен 1,6 млн тонна СО2 құрайды.

Аталған мақсатқа қол жеткізу энергия тиімділігін арттыру және энергия үнемдеу саласындағы іс-шараларды іске асыру, жаңартылатын және сутегі энергетикасын дамыту, көміртегіні өндіру және сақтау жөніндегі технологияларды қолдану, орман-климаттық жобаларды іске асыру нәтижесінде қол жеткізу жоспарланған. Қазірдің өзінде ҚМГ осы бағытта компанияның әлеуетін арттыру және өндірілген сутегіні өз активтерінде пайдалану үшін сутектік мобильділік саласындағы пилоттік жобаны іске асыра бастады.

Сутегі отыны - бензин мен дизельге экологиялық балама болып табылады, өйткені ол жанғанда бу шығады. Сонымен қатар, сутегінің бензинге қарағанда шығыны әлдеқайда аз - 100 шақырым үшін бар-жоғы 0,6 келі сутегі жұмсалады. Сутегі құю бекеті сутегіні сақтау, салқындату, сығымдау және тарату жүйелерінен тұрады.

Жобаның серіктесі - Францияның Air Liquide компаниясы. Компания соңғы 50 жылда сутегі жеткізудің барлық тізбегін, яғни оны өндіруден бастап сақтауға, соңғы тұтынушыларға арналған қосымшаларды әзірлеу және таратуға дейінгі аралықты қамтиды. Бүгінгі таңда компания бүкіл әлем бойынша 120-дан астам сутегі құю бекетін жобалап, іске қосты.

ТЕХНОЛОГИИ

НА ЗАВОДЕ УСТАНОВЯТ СОВРЕМЕННУЮ СИСТЕМУ ДООЧИСТКИ ГАЗОВ

Атырауским НПЗ подписан меморандум с испанской компанией BIONATUR MEDIO AMBIENTE SL об установке фильтрующих систем для удаления нормативно установленных примесей из промышленных выбросов. Первые опытно-промышленные испытания данных систем будут проведены на установке производства серы. Внедрение планируется на других установках АНПЗ.

Основываясь на лучших мировых технологиях, данная фильтрующая система реализует доочистку примесей из технологических газов, которые не превышают на АНПЗ утвержденную предельно-допустимую концентрацию таких как сероводород, оксиды азота и другие. Предлагаемая система доочистки выбросов основана на использовании высокопористых и высокопроницаемых керамических мембран со специальными сорбентами и катализаторами.

Отметим, что система успешно работает на установках, технические процессы которых проходят при температурах до 900 градусов Цельсия.

В настоящее время данные фильтрующие системы успешно применяются на крупных мировых промышленных предприятиях: Total Arkema (нефтехимические заводы), Arcelor Mittal (металлургические заводы), Repsol (нефтегазодобывающие заводы и НПЗ), Air Liquide (заводы по производству технических газов), Sanofi (фармацевтические заводы), Coca Cola.

Напомним, с июля 2021 года в Казахстане вступил в силу новый Экологический кодекс, согласно которому промышленные предприятия 1 категории, куда относится АНПЗ, в течение 10 лет обязаны внедрять наилучшие доступные технологии для уменьшения эмиссии в окружающую среду.

РЕЗУЛЬТАТ



Такое звание получила профсоюзная организация ТОО «АНПЗ», принявшая участие в одноименном смотре-конкурсе, организованном Федерацией профсоюзов Республики Казахстан. Итоги конкурса были подведены на республиканском форуме, прошедшего накануне Дня профсоюзов Казахстана, отмечаемого ежегодно 10 октября.

Председатель Федерации профсоюзов РК Сатыбалды Даулеталин вручая диплом и статуэтку председателю профсоюзной организации ТОО «АНПЗ» Галимжану Амантурлину, отметил значимую роль заводского профсоюза в формировании в коллективе климата стабильности, создании атмосферы доверия и сотрудничества.

А также за многолетний безупречный труд и высокий профессионализм, успешные трудовые достижения и личный вклад в развитие профсоюза Г. Амантурлину была вручена медаль «Еңбек озаты» Федерации профсоюзов РК.

«НОВАТОР»-ға АЛҒЫС ЖАРИЯЛАНДЫ

Қазақстан кәсіподақтары күніне орай Атырау мұнай өндеу зауытында түрлі іс-шаралар өткізіліп, мерекені жоғары деңгейде атап өтті.

Аталмыш мейрамға орай «Новатор» басылымының редакторы Индира Сатылғанова мен «MediaGroup» жеке кәсіпкерлігінің директоры Данияр Мухамбетов еңбек адамының бейнесін бұқаралық ақпарат құралдары бетінде жария етіп, насихаттаудағы нәтижелі еңбегі үшін химия, мұнайхимия және өнеркәсіптің туыстас салалары жұмыскерлерінің салалық кәсіподағы қоғамдық бірлестігінің төрағасы Керім Пірімқұлұлының алғыс хатына ие болды. Марапатты АМӨЗ кәсіподақ ұйымының төрағасы Ғалымжан Амантурлин табыс етіп, басылым қызметкерлерлерінің еленбес еңбегін жоғары бағалай отырып, творчестволық табыстар тіледі.

Арайлым ҚАБДЕШОВА

ПРАЗДНИК

РАВНЕНИЕ НА ЛУЧШИХ

На Атырауском НПЗ состоялось торжественное мероприятие, посвященное Дню профсоюзов Казахстана. Оно прошло офлайн, с соблюдением мер санитарной безопасности. Собравшихся с праздником, который ежегодно отмечается 10 октября, поздравил председатель профсоюзной организации завода Галимжан Амантурлин.



В своей речи он отметил, что цель профсоюзов была и остается неизменной – это защита прав и интересов работников, улучшение их социально-экономического положения во взаимоотношениях с работодателем. И в этом свете профсоюзная организация ТОО «АНПЗ» является одной из ведущих в нефтеперерабатывающей промышленности. И впредь, социальное партнерство с администрацией завода будет крепнуть и развиваться во благо благополучия заводчан, заверил Г.Амантурлин.

За многолетний безупречный труд и высокий профессионализм, успешные трудовые достижения и личный вклад в развитие профсоюза АНПЗ группа работников была награждена медалями и Почетными грамотами.

Медалью «Кәсіподақ ардагері» Федерации профсоюзов РК - ветеран завода Кусанн Урымбасаров;

Медалью «Еңбек озаты» Федерации профсоюзов РК - управляющий директор по переработке нефти и процессам обессеривания Жасулан Тулеуов;

Медалью «Мұнай-газ саласын дамытуға қосқан үлесі үшін» Министерства энергетики РК-главный технический руководитель-начальник отдела БиОТ Руслан Ильясов.

Почетной грамотой отраслевого профсоюза:

Арман Димукашев, заместитель начальника отдела БиОТ, председатель производственного совета;

Бектур Амиржанов, оператор технологической установки ППН, заместитель председателя цехкома ППН;

Гаухар Отебалиева, инженер отдела баланса нефти и нефтепродуктов, заместитель председателя цехкома ЗУи ЦА;



Анар Нуртаева, лаборант химического анализа ИЦ «ЦЗЛ», заместитель председателя цехкома ИЦ «ЦЗЛ».

Почетной грамотой профсоюзной организации ТОО «АНПЗ»:

Аман Макулов, слесарь по ремонту технологических ТОО «СЦ «Казтурборемонт»;

Мырзагали Сариев, мастер внезаводского парка службы эксплуатации ТОО «Нефтьстройсервис ЛТД»;

Владимир Барчев, водитель-крановщик ТОО «Gold Sunray»;

Татьяна Махорина, начальник химической лаборатории, заместитель председателя цехкома ПТИЭЭ.

С праздником, символизирующим единение всех трудящихся, поздравил своих коллег первый заместитель генерального директора по производству-главный инженер Рахимжан Жангабылов. Он отметил важную роль профсоюза в решении таких приоритетных вопросов, как безопасность и охрана труда, защита трудовых и профессиональных прав работни-

ков, обеспечение социальных гарантий.

Главный инженер вручил дипломы и денежные призы победителям конкурса, проведенного в честь Дня труда. Напомним, данный смотр знаний правил безопасности и охраны труда был проведен в конце сентября. Из 48 участников из числа производственного персонала лишь трем удалось пройти в заключительный этап и занять призовые места. Так, победителем конкурса стала лаборант химического анализа ИЦ «ЦЗЛ» Элеонора Орналиева, второе место завоевал оператор УКК ППН Герман Федоров, третье - оператор КУПС ПКис Валерий Бочков.

Дипломы и денежные призы были вручены также победителям и участникам шахматного турнира, организованного в честь Дня профсоюзов Казахстана. В спортивном мероприятии, прошедшем онлайн, приняли участие работники завода и аутсорсинговых компаний. Пер-

вое место занял специалист по поддержке программных продуктов отдела информационных технологий Владислав Тен, на втором месте – инженер по комплектации оборудования ДМТСиКО Гульнур Тулеуова и на третьем-инженер отдела по отгрузке, транспортировке нефтепродуктов и работе с давальцами Магауия Данбай. За активное участие в данном турнире грамотами были отмечены специалист по электронному архивированию Акмарал Бигалиева, начальник смены ПТЭЭ Айболат Нургалиев и начальник отделения №7 ТОО «IQS Engineering» Арсен Кубиев.

От имени председателя территориального объединения профсоюзов Атырауской области И.Баймуханова заводчан с праздником поздравил его заместитель Едил Узакбай. Он пожелал коллективу нефтепереработчиков новых производственных достижений и социального благополучия.

Индира САТЫЛГАНОВА
Фото Данияра МУХАМБЕТОВА

КОМПАЕНС

НЕ ДОПУСТИТЬ КОРРУПЦИИ

8 октября 2021 года прошла презентация Программы развития комплаенс на АНПЗ с участием генерального директора А.Кайрденнова, его заместителей, а также управляющих директоров, директоров департаментов и руководителей самостоятельных структурных подразделений.

В ходе мероприятия руководителем Службы управления рисками и внутреннего контроля – комплаенс офицером Талгатом Омаровым были представлены цели и задачи, стоящие перед службой комплаенс, основные внутренние нормативно-правовые акты, утвержденные на АНПЗ в рамках формирования и развития комплаенс культуры и противодействия коррупции.

Особое внимание было уделено необходимости развития общей корпоративной культуры, принципам деловой этики и культивированию нулевой терпимости к любым коррупционным проявлениям, закрепленным в Кодексе деловой этики АНПЗ.

Важность данного документа особо подчеркнул и генеральный директор завода, назвав его одним из ключевых для достижения общих стратегических

целей компании. Неукоснительное соблюдение работниками пунктов Кодекса-важнейший приоритет и фактор успеха. При этом, позитивный пример высшего руководства компании является важным аспектом. Так как, ничто не разрушает корпоративную культуру организации быстрее, чем ощущение атмосферы двойных стандартов, когда де-факто высшее руководство наделяет себя правом нарушать общепринятые стандарты этики.

Далее в ходе презентации были также разъяснены основные положения и требования Политики по противодействию коррупции и Политики по урегулированию конфликта интересов, в которых более детально раскрываются общие положения, провозглашенные в Кодексе деловой этики, в части регулирования поведения работников и должностных лиц в этой сфере, их права и

обязанности, а также ответственность за нарушение закрепленных требований.

В ходе обсуждения темы были рассмотрены практические примеры по применению вышеназванных документов. В частности, касательно распространения инсайдерской информации, наносящей ущерб имиджу компании, дарения и получения подарков и знаков внимания, конфликта интересов, вытекающего из совместной работы близких родственников, мер по его урегулированию и другие вопросы.

В завершение мероприятия генеральным директором завода еще раз была подчеркнута важность формирования и внедрения комплаенс культуры в компании и необходимость проведения подобных мероприятий для работников и должностных лиц на регулярной основе.

СПРАШИВАЛИ? ОТВЕЧАЕМ!

В нашей рубрике «Спрашивали? Отвечаем!» предлагаем вашему вниманию ответы на вопросы, поступившие в адрес генерального директора на отчетной встрече с трудовым коллективом завода по итогам деятельности АНПЗ за первое полугодие 2021 года.

НА ВАШ ВОПРОС

1) Согласно штатному расписанию у машинистов технологических насосов и операторов технологической установки ТАМЭ 4-ый разряд, а также 5 сменный график работы. Прошу Вас рассмотреть вопрос о внесении в штатное расписание изменений для машинистов ТН и полевых операторов ТУ ТАМЭ 5-го разряда, так как работы связаны с тяжелыми условиями труда, работой с ядовитыми веществами (метанол) и выполнением работ по сливу метанола с вагон-цистерн (ПАУ)

Вопрос повышения разрядов рабочих профессий никак не связан и не зависит от наличия вредных факторов на рабочем месте.

За работу во вредных условиях труда персоналу предусмотрена доплата, размер которой устанавливается Коллективным договором, Правилами оплаты труда и подтверждены результатами аттестации рабочих мест. Так, операторам и машинистам ТАМЭ установлена доплата за работу во вредных условиях труда в размере 12% тарифной ставки.

Тарифные разряды профессий рабочих устанавливаются в зависимости от содержания, характера и сложности выполняемых работ на основании ЕТКС (Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих), в соответствии с требованиями трудового законодательства Республики Казахстан.

Пересмотр/повышение тарифных разрядов может производиться только при изменении характера и сложности выполняемых работ.

2) Отток квалифицированных кадров в иностранные компании в связи с разницей в заработной плате. Планируется ли увеличение заработной платы кроме ежегодной индексации? (ПАУ, ПККиС)

Пересмотр (повышение) должностных окладов/тарифных ставок работников ТОО «АНПЗ» производится дифференцированно по итогам оценки результативности каждого работника за отчетный год, исходя из средств утвержденного бюджета Товарищества. Процент (%) увеличения затрат на оплату труда работников и деятельность в области оплаты труда всех дочерних компаний регулируется корпоративными решениями АО НК «КазМунайГаз».

Так, бюджетом ТОО «АНПЗ» на 2021 г. было запланировано увеличение затрат по статье «Фонд оплаты труда» на 5%. Исходя из средств бюджета и в соответствии с Правилами оплаты труда работников ТОО «АНПЗ» и Программой заработной платы на 2021 г. должностные оклады/тарифные ставки работников по итогам оценки результативности за 2020 г. увеличены от 1 до 7%.

Параметры Программы заработной платы на 2022 год будут формироваться исходя из средств бюджета, после утверждения уполномоченным органом.

3) После завершения масштабной реконструкции завода внедрены передовые и сложные технологии на установках ССР и РХ, управление которыми ведется с пульта управления. Обучение операторов пульта управления долгий процесс, который занимает много времени. Обученные кадры переходят в иностранные компании с более высокой заработной платой. В то же время операторы технологической установки не мотивированы к переходу на пульт управления в связи с отсутствием разницы в заработной плате и большим объемом работ, выполняемым оператором пульта управления. Прошу рассмотреть вопрос об увеличении заработной платы или внедрения надбавки операторам пульта управления (ПАУ)

В соответствии с Правилами оплаты труда работников ТОО «АНПЗ», с 01.01.2020 года операторам технологической установки, обслуживающим пульт управления, с целью компенсации напряженности труда, ответственности за ведение технологического процесса и принятия решений установлена надбавка за работу на пульте управления в размере 7% от тарифной ставки.

Увеличение размера надбавки за работу на пульте управления приведет к дисбалансу в оплате труда между операторами технологической установки 5 разряда («пультовики») и операторами технологической установки 6 разряда («старшие»).

Отсутствие дифференциации в уровне оплаты труда между «пультовиком» и «старшим оператором» может привести к нежеланию работников повышать квалификацию для дальнейшего последовательного карьерного роста.

4) В связи с введением грейдированной системы оплаты труда сотрудникам ТОО АНПЗ, при переходе эксплуатационного персонала (где они находятся в основной сетке оплаты труда) на должность операционного координатора/инженера технолога/механика установки (находятся в дополнительной сетке оплаты труда) увеличение заработной платы незначительное, при этом возрастает объем работ и ответственность. По этой причине эксплуатационный персонал не заинтересован в переводе на должность операционного координатора/инженера технолога/механика установки. Прошу рассмотреть изменение грейдированной системы оплаты труда ИТР (ПАУ)

Согласно п.5.4.11 Правил оплаты труда работников ТОО «АНПЗ» «при переводе на вышестоящую должность должностной оклад работника увеличивается на 10% от его текущей месячной тарифной ставки или до минимума нового грейда, в зависимости от того, что выше».

Фактически рост окладов работников, переводимых с рабочей профессии на должность ИТР составляет в среднем 32% - 54%. При этом, повышение должностного оклада нивелируется исключением установленных выплат за работу по сменному графику (ночные, сверхурочные, праздничные) и доплат за работу во вредных условиях труда.

Таким образом, совокупный доход работника не снижается, а условия труда - улучшаются (дневной график работы, нормальная продолжительность рабочего времени, основное рабочее время в офисе, где созданы условия для комфортной работы). Дополнительно, появляются перспективы карьерного роста и больше возможностей для самореализации в профессиональной сфере.

5) Ввести коэффициент доплаты к заработной плате за заводской стаж, как раньше по выслуге лет (ПККиС)

Элемент, аналогичный надбавке за выслугу лет (действовавшей до 2014 г.), заложен в грейдовой системе оплаты труда, внедренной с 2020 года в ТОО «АНПЗ». То есть, ежегодно по итогам оценки результативности персонала производится повышение тарифных ставок текущего персонала.

Так, рост заработной платы за 2-3 года для большей части работников, показавших «удовлетворительные» и «отличные» результаты составит от 12 до 21%. При этом, все «новые» работники принимаются на минимум тарифных ставок/должностных окладов соответствующего грейда, то есть на уровень оплаты, установленный на момент внедрения грейдов (2020 г.).

6) Пересмотреть процент вредности ИТР и работникам ПККиС (ПККиС)

Установленные статьей 105 Трудового Кодекса Республики Казахстан, повышенные условия оплаты труда предоставляются работникам, труд которых на работах с вредными условиями труда подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда.

В настоящее время все размеры доплат за вредность установлены на основании результатов аттестации рабочих мест 2019 года, проведенной независимой специализированной организацией. Пересмотр размеров доплат возможен только после проведения и получения итогов следующей аттестации рабочих мест в 2024 году.

7) Добавление дней к отпуску для ИТР ПККиС в связи с работой на вредном производстве (ПККиС)

В соответствии с требованиями трудового законодательства дополнительные оплачиваемые дни к ежегодному трудовому отпуску предоставляются работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, согласно утвержденному Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда и подтвержденными результатами аттестации рабочих мест.

Предусмотренные вышеуказанным Списком дополнительные дни отпуска работникам всего завода, в том числе ПККиС, предоставляются.

8) Оплата больничных листов. Независимо от периода временной нетрудоспособности (3 дня ты болеешь или 33 дня, выплата составляет 43 775 тенге). Ранее, оплата производилась в зависимости от стажа работы (ПГП, ПГПН)

Оплата дней нетрудоспособности регламентируется законодательными нормами Республики Казахстан и составляет 15 МРП (43 755 тенге) за 1 лист нетрудоспособности (больничный).

В целях дополнительной поддержки работников, в соответствии с Правилами оказания социальной поддержки работников ТОО «АНПЗ» при длительной нетрудоспособности работника (больше 1 месяца) предусмотрена доплата к пособию по временной нетрудоспособности в размере 15 МРП (43 755 тенге) в месяц.

9) Раньше на эстакаде по штату работали 46 наливщиков, сейчас 27, по 7 наливщиков в бригаде, с отпусками и больничными еще меньше. Наливщиков катастрофически не хватает, что негативно сказывается на количестве и качестве налива. Есть ли возможность увеличить штат наливщиков. И еще один вопрос: почему убрали слесарей с эстакады? Эстакада старая, что-то постоянно выходит из строя, и, наливщики сами вынуждены устранять неполадки, оставляя свою непосредственную работу (ПиТН)

Вопрос нехватки оперативного персонала будет дополнительно изучен соответствующими службами и рассмотрен руководством завода.

10) Уйдут ли на аутсорсинг АУТН и другие эстакады? (ПиТН)

В настоящее время вывод на аутсорсинг персонала АУТН и других эстакад не планируется.

11) Выдача материальной помощи в связи со смертью близких родственников, прописанной в Коллективном договоре, каждому члену профсоюза (если работают несколько человек и все они являются родственниками. При утрате родителя материальную помощь должны получать все родственники, являющие членами профсоюза, так как ежемесячно производят отчисления в профсоюзный взнос) (ПККиС)

Социальные программы не связаны с отчислениями в профсоюз. Кроме того, ТОО «АНПЗ» действует в соответствии с социальной политикой АО «НК «КазМунайГаз» на основании которого утверждает Коллективный договор между администрацией и трудовым коллективом ТОО «АНПЗ». В Коллективном договоре, действующем на 3 года, имеется приложение «Правила оказания социальной поддержки работникам», отклонение от которого невозможно в течение данного периода и утвержденного бюджета.

Согласно п. 4.2.3.2 и п. 4.2.3.3 Правил оказания социальной поддержки работникам ТОО «АНПЗ» материальная помощь в случае смерти работника Товарищества оказывается одному из членов его семьи, либо, при отсутствии таковых - лицу, взявшему на себя организацию похорон. Материальная помощь для организации похорон близких родственников, в случае если на предприятии работают несколько членов семьи, оказывается одному из них.

12) Касательно предоставления ссуды работникам завода? Выдача займа для ремонта имеющегося жилья (старые, собственные дома)?

На заводе очень большое внимание уделяется молодежи (выделяются ссуды, различные программы развития). Есть ли в перспективе завода разработка программ для тех, кому за 40 лет?

Проводится большая работа по стимуляции и заинтересованности молодых специалистов на заводе. Планируются ли какие-то льготные программы для ветеранов завода? (ПАУ, ПККиС, ППНГО, ПГП, ПГПН)

ДАН ОТВЕТ



На заводе, на постоянной основе при наличии средств, исполнения производственных программ и показателей реализуется жилищная программа. С периода обретения Независимости РК, 763 сотрудника улучшили свои жилищные условия, были обеспечены квартирами и коттеджами.

По факту 2020-2021 года работниками ТОО «АНПЗ» приобретены квартиры и получены ссуды в следующих возрастных категориях:

Возрастная категория	Ссуды	Квартиры
до 30 лет	16	12
от 30 до 45 лет	11	63
от 45 и старше	1	26
Итого	28	101

Таким образом жилищные программы распространяются на все возрастные категории.

На данный момент производственные показатели ниже планируемых, что сказывается на программах по улучшению социально-бытовых условий для сотрудников. Рассмотрение данного вопроса возможно при достижении поставленных производственных показателей, а также зависит от качественной и продуктивной работы каждого сотрудника.

13) На данный момент у сменного персонала отсутствует возможность кушать в столовой, поэтому питание доставляется в термосах. Качество еды оставляет желать лучшего. Будет ли усиление контроля со стороны лиц, ответственных за качество еды? (ПГП, ПГПН)

Согласно приказу №601п от 31.12.2020г. избрана специальная уполномоченная бракеражная комиссия из сотрудников ТОО «АНПЗ» для осуществления контроля за правильной организацией питания, качеством приготовления пищи, соблюдением технологии приготовления пищи, а также соблюдением санитарно-гигиенических требований при приготовлении и раздаче пищи в пунктах питания, осуществления контроля качества выпускаемой продукции-бракеража, то есть снятие пробы путем органолептических показателей – соответствие внешнего вида продукта и его вкусовых качеств. Бракеражная комиссия состоит из работников структурных подразделений ТОО «АНПЗ».

В случае возникновения замечаний и предложений необходимо обратиться к членам бракеражной комиссии, а также специалисту отдела управления персоналом по номеру 59-7-30.

Вопрос направлен в бракеражную комиссию для решения.

14) Возобновят ли посещение бассейна?

Можно ли для работников приобрести абонементы для посещения Ледового дворца, спортивных комплексов?

Расширить социальный пакет (добавить спортивные учреждения)? (ИЦ «ЦЗЛ», ПГП, ПГПН)

Посещение бассейна сотрудниками за счет предприятия осуществлялось до 2015 года. Ежегодно, по договору на посещение крытого плавательного бассейна для работников ТОО «АНПЗ» выделялись средства в размере более 17-19 миллионов тенге с расчетом на 200 абонементов. Но фактически посещение составляло менее 50%. Данная социальная программа показала свою нерентабельность и нецелесообразность.

На сегодняшний день в связи с оптимизацией бюджетных средств и в целях обеспечения безопасности, защиты здоровья сотрудников и нераспространения коронавирусной инфекции посещение бассейна и спортивных комплексов не является возможным.

Кроме того, довожу до вашего сведения, что с 2021 года ТОО «АНПЗ» арендует арену в Ледовом дворце для проведения занятий и тренировок заводской хоккейной команды.

15) Работающим бабушкам брать путевки для внуков (ИЦ «ЦЗЛ»)

В соответствии с социальной политикой АО НК «КазМунайГаз» утверждается Коллективный договор между администрацией и трудовым коллективом ТОО «АНПЗ» на 3 года. В рамках данного документа закладываются определенные средства в бизнес-план Товарищества, отклонение от которого в течение данного периода невозможно. Все предложения с дополнениями к Коллективному договору рассматриваются и принимаются коллективно, соответственно необходимо давать письменные предложения от коллектива Товарищества.

Социальный пакет, предусматривающий различные виды материальной помощи, рассчитан только для работников завода. В связи с ограниченными средствами бюджета Товарищества, распространение социального пакета на близких родственников невозможно.

16) Выдача займов для оплаты обучения детей работников завода (ППНГО)

Обучение детей работников за счет средств ТОО «АНПЗ» производится по программе «Жас Маман» с 2003 года.

Целью программы является подготовка высококвалифицированных специалистов в ведущих технических ВУЗах Республики Казахстан и ближнего зарубежья, из числа выпускников школ Атырауской области, преимущественно детей работников завода.

Требования, предъявляемые к претендентам, регламентированы в утвержденном Положении о подготовке специалистов по программе «Жас маман».

В соответствии с Положением, среди претендентов ежегодно проводится конкурс и собеседование с главными специалистами Товарищества, по итогам которых заводской комиссией производится отбор кандидатов на обучение в ВУЗах по программе «Жас маман».

Студентам, обучающимся по программе «Жас маман», предоставляется возможность прохождения всех видов практик в Товариществе с предоставлением рабочего места по профилю его специальности при наличии вакансии. На период прохождения практики на рабочем месте за каждым студентом закрепляется наставник из числа компетентных работников Товарищества. Основной задачей практики является приобретение студентом необходимых практических навыков работы, углубление теоретических знаний по специализации, оценка его деловых и личных качеств.

Всего за период с 2003 по 2021 годы в программе участвовало 56 человек. Закончили обучение 44 человека, продолжают обучение 12 человек.

17) Медицинское страхование для всех членов семьи независимо от возраста (прямые родственники: отец, мать, дети). (ПКиС)

Согласно Договору государственно-частного партнерства, бесплатное прикрепление распространяется на 2-х членов семьи - супруг/супруга, дети от 1 года до 21 лет включительно, родители работника до 70 лет включительно. Остальные члены семьи могут прикрепиться за дополнительную оплату (40 000 тенге) без ограничения в количестве.

18) Выделена маленькая сумма на стоматологические услуги, нет протезирования. Пересмотреть сумму и добавить дополнительно протезирование зубов (ПКиС)

С 1 апреля 2021 года в договор государственно-частного партнерства внесены изменения, в том числе проведено объединение лимитов на стоматологию и получение лекарств. На данный момент стоимость программы составляет 153 000 тенге, из которых 130 000 тенге предусмотрены на стоматологию и лекарства. На остальные услуги (приемы врачей, стационар, профосмотр, вакцинация) предусмотрено 23 000тенге или 15% от премии.

Протезирование зубов не входит в состав услуг, предоставляемых по медицинским показателям, в связи с чем, включение данной услуги в медицинскую программу не представляется возможным.

19) Взять под контроль обслуживание Медикер или перейти в другую страховую компанию. Низкое качество оказания медицинских услуг «Медикер», в том числе:

1. При вызове скорой в период пандемии мобильная группа не выезжала, врач вызывал в фильтр-кабинет «Медикер-Жайык», ссылаясь на нехватку мобильных групп (всего одна). Больные пациенты с симптомами КВИ вынужденно шли на прием к врачу.

2. Привлеченный врач в медпункте завода, в том числе лор-врач при осмотре пациента не использует современное оборудование, установленное в кабинете. Применяет старые методы осмотра.

3. Рассмотреть возможность внедрения электронной оценки качества предоставляемых услуг работникам завода с целью определения слабых сторон и дальнейших улучшений (ПКиС, ПГП, ПГПН)

1. Изначально услуги по медицинскому страхованию работников представлялись на основании итогов открытого тендера на текущий год. На практике смена из года в год соответствующего услугодателя приводила к низкой эффективности, а точнее потере медицинских данных работников и как следствие долгой адаптации по предоставлению услуг. В целях избежания таких проблем заключен долгосрочный договор государственно-част-

ного партнерства с ТОО «Медикер». Преимущество долгосрочного договора в том, что медицинские данные и истории болезни сотрудника сохраняются и анализируются из года в год. Кроме того, ТОО «Медикер» формирует общую информационную базу с передачей данных в ТОО «АНПЗ» посредством предоставления сводных отчетов.

Кроме того, в медицинском центре с 2020 года сформированы 4 мобильные бригады, в составе которых работают 4 врача и средний медперсонал, которые оказывают непрерывную медицинскую помощь (это обслуживание пациентов на дому, заборы мазков ПЦР с доставкой в вирусологические лаборатории, транспортировка тяжелых пациентов в стационары, а также транспортировка пациентов на диагностические исследования на КТ).

В случае необходимости обследования по медицинским показаниям в условиях поликлиники пациенты приглашались в мед-центр.

2. При диагностике врач-отоларинголог руководствуется стандартами клинических протоколов и диагностики, субъективными жалобами пациента, анамнезом и на основании полученных результатов может принять решение о том, какие методы диагностики нужно использовать при осмотре.

3. Будет разработана методика расчета ключевых показателей эффективности страховщика и форма-жалоба застрахованного на оценку качества предоставляемых услуг ТОО «Медикер».

20) В прошлом рассматривался вопрос об исключении второй проходной, которая дублирует функции первой и существует только на АНПЗ. Предвидятся ли какие-то изменения? (ППНГО)

Согласно Постановлению Правительства РК за №234 от 12 апреля 2021 года, ТОО «АНПЗ» входит в перечень объектов, уязвимых в террористическом отношении. В соответствии с п.12 Постановления Правительства РК за №305 от 6 мая 2021 года «Требования к организации антитеррористической защиты объектов, уязвимых в террористическом отношении», пропускной режим обеспечивает повышение уровня безопасности персонала и посетителей объекта. Оснащение объекта системой контроля и управления доступом производится по зонам, предусматривающим различный уровень доступа персонала и посетителей на объект и (или) его зоны (участки).

Так, зонирование предусматривает разделение объекта на три основные зоны доступа:

- 1) первая зона - здания, территории, помещения, доступ в которые персоналу и посетителям не ограничен;
- 2) вторая зона - помещения, доступ в которые разрешен ограниченному составу персонала, а также посетителям объекта по разовым пропускам (гостевым) или в сопровождении персонала объекта;
- 3) третья зона - специальные помещения объекта, доступ в которые имеют строго определенные сотрудники и руководители.

Таким образом, в рамках соответствия требованиям антитеррористической защищенности, обеспечения и контроля пропускного режима, исключить КПП №2 в настоящее время не представляется возможным.

21) Привлечение подрядных организаций для уборки вспомогательных территорий установок (ППНГО)

Привлечение подрядных организаций для уборки вспомогательных территорий установок не представляется возможным. В соответствии с требованиями должностной инструкции и системой 5S, сотрудник обязан содержать рабочее место в чистоте. Территория установок/цеха и вспомогательные территории к ним являются неотъемлемой частью рабочего места, которые необходимо убирать и поддерживать порядок.

При этом уборка территории завода осуществляется в рамках действующего договора, силами ИП «АЙЗА Сервис», в том числе чистка автомобильных дорог и подъездных путей к установкам внутри территории в сухую погоду, после осадков (дождь, снег) с помощью техники и вручную, очистка и планирование укрепленной полосы обочин с насаждениями до линий трубопроводов и эстакад, планирование территории по периметру, сбор и вывоз отходов производства и потребления, ТБО и другое подобное.

СПОРТ

НАШИ ВОЛЕЙБОЛИСТЫ – ЛУЧШИЕ!

В честь Дня профсоюзов Казахстана был организован открытый турнир по парковому волейболу среди ветеранов. Его инициатором выступила профсоюзная организация ТОО «АНПЗ». За Кубок профсоюза завода боролись 6 команд.

Вначале игры шли в двух подгруппах, по результатам которых состоялся полуфинал и финал турнира. Нужно отметить, все команды показали хорошую игру и профессионализм. Волейболисты АНПЗ, собрав всю силу в кулак и продемонстрировав мощную силу воли, сумели одержать победу в решающей игре и занять первое ме-

сто. Второе место у команды ТШО, а третье место досталось команде Федерации ветеранов волейбола.

Таким образом, Кубок профсоюзной организации ТОО «АНПЗ» остался в родных стенах. Вручая его команде-победительнице, заместитель председателя профсоюзной организации завода, председатель



ППО Nur Otan Бакыт Отебалы отметила, что спорту и здоровому образу жизни на нефтеперерабатывающем предприятии всегда уделяют большое внимание. А проведение подобных турниров позволяют укреплять корпоративный дух, налаживать коммуникации с единомышленниками по спорту из других компаний. Б.Отебалы от имени председателя профсоюзной организации ТОО «АНПЗ» Г.Амантурлина поздравила всех с Днем профсоюза, пожелала успехов в труде и благополучия.

В рамках турнира были учреждены номи-

нации, их обладателями стали: «Лучший защитник»-Сабыргали Гумаров (АНПЗ), «Лучший блокирующий» - Манат Комиршинов (Федерация ветеранов волейбола), «Лучший нападающий»-Аманбай Касанов (ТШО), «Лучший связующий» - Нурбол Куанов (АО «Кожан»), «Аксакал турнира» - Жумажан Басинов (АО «Эмбаунагаз»).

Командам-победителям турнира и участникам были вручены Благодарственные письма и денежные призы.

Фото Данияра МУХАМБЕТОВА

МЕДИЦИНА

СДЕЛАТЬ ВЫБОР В ПОЛЬЗУ ЗДОРОВЬЯ

ТОО «Медикер-Жайык» предлагает дополнительный объем медицинских услуг бесплатно. Они будут оказываться сверх медстрахования. Но для этого нужно будет прикрепиться к данному медицинскому учреждению. Об этом сообщила на встрече с заводчанами медицинский директор ТОО «Медикер Жайык» Бакытжамал Иманалиева.

Как известно, ежегодно с сентября по ноябрь в нашей стране проходит кампания по прикреплению населения к поликлиникам для оказания медицинской помощи в рамках ГОБМП/ОСМС. Каждый житель может сделать выбор по своему желанию и прикрепиться к той поликлинике, государственной или частной, где он сможет получить качественные медицинские услуги. В числе участников этого медицинского рынка и ТОО «Медикер Жайык». Б.Иманалиева подробно рассказала о преимуществах прикрепления к их клинике. Для работников это возможность получения медицинских услуг полного спектра в одном медицинском центре, преемственность диагностики и лечения, обслуживание всех членов семьи. Для работодателя – получение аналитической информации о состоянии здоровья работников предприятия и проведение совместных оздоровительных мероприятий. Прикрепиться можно через портал egov.kz и через регистратуру МЦ «Медикер-Жайык».

Ознакомившись с презентацией, заводчане, которые в рамках ДМС обслуживаются в «Медикер Жайык», высказали ряд недовольств в адрес этой клиники. В частности, невозможно дозвониться до регистратуры, сложно попасть на прием к врачу, в особенности к узким специалистам и многое другое.

По словам медицинского директора, всему виной стала пандемия коронавирусной инфекции и нехватка квалифицированных специалистов. Вопрос дефицита врачей решается. А все замечания и предложения заводчан будут доведены до вышестоящего руководства, заверила Б.Иманалиева.

ЗНАНИЕ-СИЛА

ТРЕНИНГ ДЛЯ ОПЕРАТОРОВ

Специалисты компании Axens – лицензиара технологий КПА и КТПН провели обучение для операторов пульта управления и операторов технологических установок Производства ароматических углеводородов (ПАУ).

- Обучение было организовано по теме «Настройка системы цикловой адсорбции после пуска секции 700 для увеличения загрузки установки РХ по сырью». Мы выступили с инициативой проведения учебного тренинга, так как среди нас сейчас много новых молодых специалистов. Обучение прошло в 4-х

группах, в каждой из которой было по 6-7 человек, - рассказал заместитель начальника ПАУ Дастанбек Демешев.

Кстати, сам Дастанбек на этом тренинге выступил в роли технолога и переводчика, так как весь презентационный материал был представлен на английском языке.

ЭКОЛОГИЯ



Осындай атаумен АМӨЗ қызметкерлері мен мердігер мекеме ұжымы кезекті тамаша дәстүрді жалғастырды. Қолдарына сыпыртқы мен тырнауыш ұстаған қызметкерлер зауыт аумағын жинауға шықты.

Бейсенбіде зауыт ішіндегі бөлімшелерге, цехтарға бекітілген аумақты жинау және абаттандыру бойынша «таза бейсенбі» күні жарияланды.

Бөлімше қызметкерлерін қоспағанда зауыт басқармасының өзінен 30 адам бұл іске білек сыбана кірісті. Олар 6 метр куб коқыс пен түрлі шөптерді жинады. Жалпы алғанда 24 метр куб коқыс зауыттан шығарылып, кәсіпорын-

ның 204 қызметкері ат салысты.

Айта кету керек, бұл іс-шараға 1 самосвал, 1 жүк тиегіш автокөлік жұмылдырылды.

Сонымен қатар, Атырау мұнай өңдеу зауыты алға қарай да экологияның жақсаруына үлес қосуға ынталы, әрі бұл игі іс жалғасын таппақ.

Арайлым ҚАБДЕШОВА
Суретке түсірген Данияр МУХАМБЕТОВ

«НОВАТОР» басылымы
№20-21. 29 қазан 2021 жыл

РЕДАКЦИЯ МЕКЕН-ЖАЙЫ:
060001, Атырау қ.,
«АМӨЗ» ЖШС, 3.Қабдолов к-сі,1
тел.: 25-97-71, тел.факс: 25-96-75

Газет «Print House Gergona» ЖШС
баспаханасында басылды.
Алматы қ, Помяловский к-сі,
29 «А»/1. Тел: 398-94-59,
250-47-40, 398-94-60; ф.250-47-39
Тиражы 1200 дана
Тапсырыс № 1850

БҰҚАРАМЕН БАЙЛАНЫС
ЖӨНІНДЕГІ БӨЛІМІ:
бастығы А.Татиева
«MEDYAGROUP» ЖК:
жетекшісі – Д.Мұхамбетов
редакторлар: И.Сатылғанова,
А.Аймұратқызы.

Газет
Қазақстан Республикасының
баспасөз және бұқаралық
ақпарат министрлігінде
1992 жылғы 27 мамырда
тіркеліп, тіркеу туралы
№790 куәлігі берілген

Газет редакциясы жарнама
материалдары мен хабарландырулар,
құттықтаулар және көңіл айту
мазмұнына жауап бермейді.

НОВАТОР