



2-3

ДОРОЖНАЯ КАРТА ПО ИТОГАМ ВСТРЕЧ С ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ ТОО «АНПЗ»



4

ЕКПЕ АЛУ – ЕРКІН ӨМІРГЕ ҚАДАМ

## ПРОИЗВОДСТВО

# Установка ХВО: ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ И НАДЕЖНОСТИ

В условиях расширения количества технологических установок в рамках проведенных модернизаций, для покрытия возросшей потребности в деминерализованной воде для производства пара и технологических нужд, в марте 2015 года была введена в эксплуатацию установка химводоочистки (ХВО ПАУ) с производительностью деминерализованной воды 320 м<sup>3</sup>/час. Генеральным подрядчиком данного проекта стала компания «SINOPEC Engineering (Group) Co., Ltd», строительно-монтажные работы были проведены компанией «КазСтройСервис».



На этапе проектирования была использована современная технология водоподготовки – технология обратного осмоса.

Технология обратного осмоса использует принцип перехода молекул воды через полупроницаемую мембрану (фильтр) под воздействием внешнего давления. С помощью процесса обратного осмоса удаляются большинство примесей, растворенных в воде, с получением деминерализованной воды чистотой не менее 99%.

В период пусконаладочных работ и последующей эксплуатации Комплекса глубокой переработки нефти остро встал вопрос соответствия необходимому качеству деминерализованной воды, так как наблюдались отклонения в работе котлов-утилизаторов.

В результате возросшей актуальности вопроса водоподготовки и его значительного влияния на производственную программу Атырауского НПЗ, в начале 2021 года техническим отделом было инициировано мероприятие по привлечению отечественных и зарубежных экспертов, специализирующихся в области водоподготовки для проведения технического аудита и обследования состояния установки ХВО ПАУ.

По итогам проведенного аудита были предоставлены соответствующие реко-

мендации для решения выявленных отклонений.

В 2021 году был проведен тендер и определен поставщик услуг в лице ТОО «Novus Energy», работающий совместно со специалистами ведущей европейской компании SUEZ Water Technologies & Solutions, которая имеет международный опыт на аналогичных промышленных предприятиях. Совместно с их специалистами была разработана и внедрена Программа реагентной обработки воды с обновлением системы мониторинга качества деминерализованной воды.

На рисунке 1 показана диаграмма ведения мониторинга контроля за показателями деминерализованной воды на границах установок с момента начала реагентной обработки после заключенного сервисного договора. По результатам новой реагентной обработки наблюдается улучшение качественных характеристик деминерализованной воды, поступающей на технологические установки, по содержанию железа и водородному показателю pH.

Итоговой оценкой и результатами проведенной работы является повышение эффективности работы установки ХВО ПАУ с достижением высокой надежности технологического оборудования и защиты

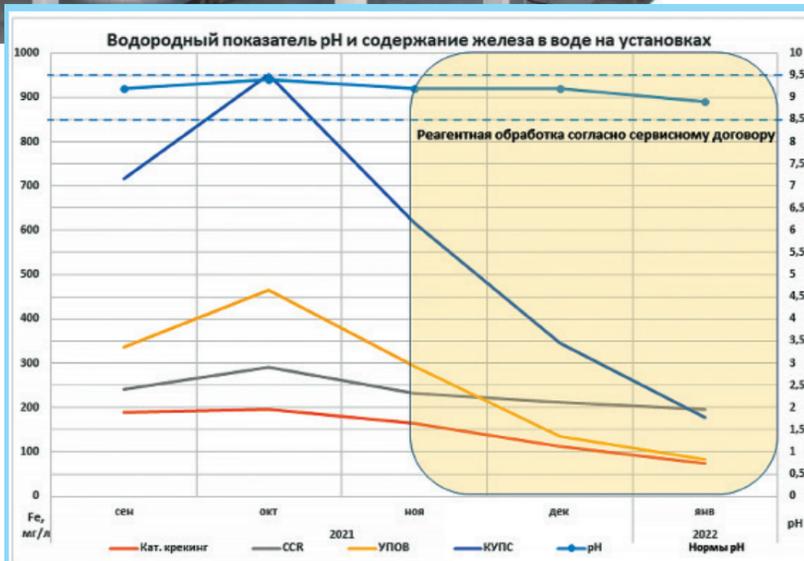


Рисунок 1: Содержание железа и pH на входе в технологические установки

материалов от агрессивного воздействия при текущих эксплуатационных условиях.

Повышение качества деминерализованной воды значительно снижает риск коррозионных износ оборудования, что впоследствии увеличивает срок службы, снижает финансовые затраты

на проведение ремонтно-восстановительных мероприятий, и в конечном итоге положительно влияет на исполнение производственной программы в полном объеме.

**Жанибек САГИДУЛЛИН,**  
ведущий инженер технического отдела

QAYIPSIZDIK

SAPA

TURAQTYLYQ



БЕЗОПАСНОСТЬ

КАЧЕСТВО

СТАБИЛЬНОСТЬ

## ДОРОЖНАЯ КАРТА ПО ИТОГАМ ВСТРЕЧ С ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ ТОО «АНПЗ»



№п.п.	Вопрос	Пояснения	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный
<b>Отдел организации и оплаты труда</b>					
1.	<b>Неудовлетворенность действующей системой оплаты труда (грейдерование)</b>				
1.1.	Жалобы работников на то, что не имеют никакой мотивации для повышения в должности, следовательно, и в развитии. Так, после перевода на вышестоящую должность, чтобы получить заработную плату по новой должности, они вынуждены ждать один год.	Замечание не соответствует действительности. Упомянутая практика применяется только в случае, когда грейд новой должности отличается от грейда текущей должности работника более, чем на один уровень (Работнику устанавливается промежуточный грейд с условием достижения целевого грейда не ранее, чем через 12 мес. при наличии подтверждения руководителя о соответствии должности). Такой подход позволяет поддерживать последовательное использование грейдовой системы и предоставляет возможность руководству определить уровень готовности работника (справочно: есть случаи, когда работник в связи с несоответствием переводился на прежнюю должность до истечения срока)	Проведение разъяснительной работы.	постоянно	Достанова Г.Н.
1.2.	Несоответствие оплаты труда работника занимаемой должности (промежуточный грейд), связанные с несовершенством Правил оплаты труда, вызывают недовольство со стороны сотрудников, и, как следствие, наблюдается текучесть персонала.	Замечание не соответствует действительности. Текучесть персонала не связана с новшествами в системе оплаты труда. Основная причина текучести персонала: трудоустройство в компании с иностранным участием с более высоким уровнем оплаты труда. За 11 месяцев по инициативе работника уволилось 90 чел., из них ИТР – 32 чел. Проведенный анализ показал, что в списке уволенных за 11 мес. 2021 г. работников, находившихся на промежуточном грейде, не было	Проведение разъяснительной работы	постоянно	Достанова Г.Н.
1.3.	Когда работник выполняет функциональные обязанности вышестоящей должности, с него требуют ответственность по ним. Между тем, сохранение оплаты согласно грейдам нижестоящей должности, нарушает принципы оплаты труда, предусмотренные Трудовым Кодексом Республики Казахстан. Также, согласно пункту 5.4.15. Правил в случае увеличения ответственности в связи с переводом Работника на другую должность без изменения уровня грейда, увеличение должностного оклада может быть произведено в размере до 5 (пяти) % от текущего должностного оклада на основании решения ОК.	Ссылка на п.5.4.15. Правил в данном случае не применима, т.к. касается случаев, когда работник переводится на должность того же уровня грейда. В целях мотивации, в случае увеличения ответственности, в связи с переводом работника на др. должность без изменения грейда увеличение должностного оклада может быть произведено в размере до 5%. Согласно пункту 37 статьи 1 ТК РК, заработная плата — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Все указанные принципы оплаты труда учтены в грейдовой системе и закреплены Коллективным договором.	Проведение разъяснительной работы	постоянно	Достанова Г.Н.
1.4.	Все работники производственных подразделений просят повысить заработную плату: в связи с инфляцией; в связи с подорожанием продуктов питания и необходимых товаров народного потребления. Зарплата в производственных подразделениях АНПЗ (таких, как установки производства кокса и серы, производства и транспортировки нефти и др.) стала неконкурентоспособной не только в сравнении с зарплатой других компаний нефтегазовой отрасли, но и по сравнению с зарплатой некоторых установок АНПЗ, в частности, построенных в рамках модернизации.	При внедрении системы грейдов, уровень заработных плат работников ТОО «АНПЗ» с 01.01.2020 г. доведен (повышен) до уровня минимума заработных плат энергетического сектора Западного региона. Так, рост тарифных ставок рабочего персонала составил 16%, введены новые виды надбавок, такие как за сложность обслуживания технологической установки (в размере 7%-15%), за работу на пульте управления (7%). Повышение заработной платы производится в рамках средств, предусмотренных в бюджете. В 2022 г. ожидается в среднем на 10%. Заработная плата персонала установок дифференцирована и зависит от размеров надбавки за сложность и установленных доплат за вредность. Заработная плата работников ПКИС меньше, чем у работников, работающих по 4-бригадному графику сменности, в связи с отсутствием переработок по графику, при этом графиком предусмотрено два междусменных отдыха.	Проведение разъяснительной работы	постоянно	Достанова Г.Н.
2.	<b>Пересмотр графиков сменности</b>				
2.1.	В ПАУ на установке РХ не налажена система сменности. Установка огромная, обслуживание 19 котлов требует много времени, и работники при четырехсменном режиме устают. Предлагают перевести режим работы на установку на пятисменный режим (как изначально сообщали работникам при приеме на работу). Нужно более внимательно относиться к нагрузке работников. Для улучшения условий сменной работы на данной установке необходимо пересмотреть графики сменной работы.	Для работников, занятых в непрерывном производстве, предусмотрены: - при норм. продолжительности рабочего времени (40 ч. в неделю) - 4-сменный график; - при сокр. продолжительности рабочего времени (36 ч. в неделю) - 5-сменный график. Продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со Списком производств, утвержденного Приказом МЗиСР РК от 28.12.2015 г. №1053. Согласно Списку персонал РХ относится к производству «Пиролиз и каталитический риформинг» (п. 46 главы 11), где установлена норм. прод. раб. времени. В случае перевода работников УПАУ на 5-сменный график: - уменьшится количество рабочих часов в месяц при сохранении установленного тарифа, следовательно, снижение заработной платы 1 работника составит 22% - необходимо увеличение штата РХ на 12 ед. Информация доведена до руководства ПАУ. Проводится разъяснительная работа.	Проведение разъяснительной работы	постоянно	Достанова Г.Н.
2.2.	На некоторых других установках при пятисменном режиме работы в ноябре заставили работников 2 дня выйти на отработку под предлогом того, что у работников отработанные часы не набираются, что вызывает у работников недоумение и обоснованное недовольство.	Согласно Коллективному договору, при 5-ти сменном графике работы «может возникнуть недоработка нормы часов, недоработанные по графику часы должны быть отработаны в течение отчетного месяца». Проведены собрания с начальниками установок, старшими операторами и персоналом ПКИС по разъяснению данного вопроса.	Проведение разъяснительной работы	постоянно	Достанова Г.Н.
3	<b>Другие</b>				
3.1.	Об оплате больничных. При нахождении работника на длительном больничном, связанном с переломом и другими заболеваниями, требующими длительного лечения, работники просят предусмотреть сохранение заработной платы на период больничных (как в случае социального отпуска).	В рамках Корпоративного стандарта оказания социальной поддержки КМГ, оплата листа временной нетрудоспособности производится в соответствии с законодательными нормами в размере 15МРП. Также, согласно Правилам оказания соц.поддержки, в случае болезни более 1 месяца подряд предусмотрена доплата в размере 15 МРП в месяц. Кроме того, предоставляется медицинское обслуживание в рамках ДМС и производится обязательные отчисления в ФОСС. В настоящее время, на законодательном уровне рассматривается вопрос о повышении размера с 15МРП до 35МРП.	Проведение разъяснительной работы	постоянно	Достанова Г.Н.
3.2.	Работники просят объективно оценивать степень вредности производства на рабочих местах на одних и тех же установках и считают, что необъективно определена степень вредности рабочих мест, так как условия труда схожие.	Аттестация рабочих мест (далее – АРМ) в установленном порядке проводится независимой компанией.	Проведение разъяснительной работы	постоянно	Достанова Г.Н.
3.3.	Пересмотреть выплаты 5% обязательных выплат. Так, на ПиТН машинистам работодатель платит обязательные профессиональные пенсионные взносы (ОППВ), а операторам этого производства не перечисляются ОППВ.	С 01.01.2014 г. работодатель осуществляет ОППВ работникам, занятым не менее 80% рабочего времени на работах, перечисленных в Перечне, утвержденном постановлением Правительства от 31.12.2013 г. №1562. Перечнем не предусмотрены некоторые массовые профессии нефтепереработки, в т.ч. оператор товарный. За период 2014-2020 гг. ТОО «АНПЗ» неоднократно направлял письменный запрос в уполномоченные органы, а также в KAZENERGY о внесении дополнений в утвержденный Перечень с приложением в качестве подтверждения протоколов по АРМ за 2016 г. и 2019 г. Получен ответ Министерства труда и социальной защиты РК (исх.№450-и от 19.08.2020 г.), в котором предложения о внесении дополнений в утвержденный Перечень, в том числе в части профессии «оператор товарный» были отклонены с рекомендацией об улучшении условий труда.	Проведение разъяснительной работы	постоянно	Достанова Г.Н.
<b>Отдел управления персоналом</b>					
1	Качество горячего питания в термосах.	Все жалобы направлены в ТОО «KMG EP-Catering». На сегодняшний день в целях улучшения качества питания идет процесс контроля горячего питания в термосах еженедельно. Ежегодно проводится переизбирание бракеражной комиссии среди работников ТОО «АНПЗ». Также рассматривается вопрос о повышении стоимости питания.	Наблюдается улучшение качества, а именно: блюда вкусные, ассортимент разнообразных блюд, в термосах еда горячая, прослеживается уровень жирности пищи. Мониторинг проверки продолжается.	в течение года	Есполова М.

2	<p>Качество оказываемых медицинских услуг клиникой «Медикер».</p> <p>Во всех цехах завода работники не удовлетворены качеством оказываемых медицинских услуг центром «Медикер»:</p> <p>а) Врачи «Медикера» в рамках добровольного медицинского страхования не выписывают эффективные лекарственные препараты, а исходя из цены препарата, назначают более дорогие лекарства, чтобы сэкономить. Некоторым работникам, которым необходимо на постоянной основе принимать препараты «Креон», «Крестор» отказали в назначении и выдаче указанных лекарств, основываясь тем, что эти лекарства не входят в перечень препаратов выдаваемых по договору страхования.</p>	<p>Врачи ТОО «Медикер» при выписке лекарства руководствуются клиническим протоколом Министерства здравоохранения Республики Казахстан. На сегодняшний день рассматривается проект дополнительного соглашения к Договору ГЧП о выписке лекарственных средств по решению лечащего врача сверх клинического протокола в пределах выделенного лимита.</p>	<p>Проект дополнительного соглашения на рассмотрении.</p>	<p>1 квартал 2022 г.</p>	<p>Есполова М.</p>
3	<p>б) Оплата стоматологических услуг по страховке обходится работнику намного дороже, чем при наличной оплате.</p> <p>Некоторым работникам отказали в удалении, лечении и чистки зубов, мотивируя тем, что данные виды медицинских услуг не предусмотрены.</p>	<p>Все замечания и жалобы переданы представителям ТОО «Медикер». На сегодняшний день проводится мониторинг ценовой политики между ТОО «Медикер» и стоматологическими клиниками.</p>	<p>Мониторинг проверки продолжается. По результатам будут предприняты корректирующие действия, касательно ценовой политики стоматологических клиник. Несоответствие цен может привести к расторжению договора с клиникой.</p>	<p>1 квартал 2022 г.</p>	<p>Есполова М.</p>
4	<p>в) В карту медицинского страхования «Медикер» предусмотрена возможность включения только двух членов семьи, не считая самого работника.</p> <p>Остальные члены семьи, в частности дети, в случае их заболевания, не обслуживаются по карте добровольного медицинского страхования.</p>	<p>В Договоре ГЧП с ТОО «Медикер» медицинского обслуживания для работников ТОО «АНПЗ» и членов их семей предусмотрены: прикрепление не более 2-х членов семьи, что соответствует стоимости пакета медицинского обслуживания, согласно утвержденному бюджету. Прикрепление дополнительных членов семьи влечет за собой затраты сверх лимита.</p>	<p>Дополнительное прикрепление членов семьи приведет к увеличению стоимости договора, утвержденного АО НК «КазМунайГаз». На сегодняшний день приобретен пакет услуг соответственно утвержденному бюджету.</p>	<p>исполнено</p>	<p>Есполова М.</p>
5	<p>г) Работники считают необходимым переход неиспользованной работником суммы добровольного медицинского страхования на следующий год, либо по желанию самого работника предусмотреть систему уступки суммы другим работникам завода.</p>	<p>В Договоре ГЧП с ТОО «Медикер» медицинского обслуживания для работников ТОО «АНПЗ» предусмотрены уступки суммы только для прикрепленных членов семьи.</p>	<p>Проект дополнительного соглашения на рассмотрении.</p>	<p>1 квартал 2022 г.</p>	<p>Есполова М.</p>
6	<p>Работники просят расширить перечень социальных льгот — дополнить скидками в тренажерные залы Атырау, бассейны, фитнес-центры.</p>	<p>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.</p>	<p>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 является невозможным.</p>	<p>исполнено</p>	<p>Есполова М.</p>
7	<p><b>Привлечение к обучению во время междуменного отдыха:</b></p> <p>время обучения не оплачивается в качестве сверхурочных работ, также не предоставляется отгул. При этом нет разъяснения от руководства цеха и завода по этому вопросу.</p> <p>Согласно пункту 77 ст.1 Трудового Кодекса РК, время отдыха — время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.</p> <p>Согласно ст.80 ТК ежедневный (междуменный) отдых относится к времени отдыха.</p> <p>Согласно ст. 83 ТК РК, продолжительность ежедневного (междуменного) отдыха работника между окончанием работы и ее началом на следующий день (рабочая смена) не может быть менее двенадцати часов.</p> <p>Следовательно, привлекая работников во время междуменного отдыха, администрация уменьшает количество времени гарантированного отдыха, что может привести к увеличению травматизма на производстве.</p>	<p>В современных условиях профессиональные навыки любого сотрудника могут оказаться недостаточными для выполнения текущих задач предприятия, поэтому обучение работников является добровольной основой, в интересах самого работника. При формировании приказа о направлении работников на обучение, программа обучения которого составляет 8 и более часов, обязательно включается пункт: «Работники предприятия, работающие по сменному графику, привлекаются к обучению в выходной день с последующим предоставлением 1 дня отгула».</p>	<p>В связи с пандемией все виды обязательного обучения (по безопасности и охране труда, промышленной безопасности, пожарно-техническому минимуму) переведены на дистанционный формат обучения (онлайн) и соответственно не требуют предоставления отгула, либо оплаты.</p> <p>Одно занятие по программам производственно-технического обучения, КУПЗ и КТК занимает не более 1-2 часов, соответственно отгулы за обучение на этих занятиях не предоставляются. Кроме того, с 2021 года часть ПТО также переведена в онлайн формат.</p> <p>По итогам ПТО проводятся проверки знаний по пройденному обучению, которые также занимают не более 1-2 часов и отгулы не предоставляются.</p>	<p>исполнено</p>	<p>Есполова М.</p>
8	<p>Работники также просят помочь в обучении детей в вузах и сузах (частичная оплата обучения).</p>	<p>В целях социальной поддержки работников, имеющих детей, на предприятии с 2003 года функционирует программа «Жас маман» - программа обучения детей из числа выпускников школ Атырауской области, с учетом потребностей предприятия в данных специалистах.</p> <p>По данной программе на конкурсной основе отбираются дети работников предприятия, успевающие на оценки «отлично» и «хорошо».</p>	<p>Дополнительное финансирование, как социальная поддержка работников. Так как данный вопрос задают работники, дети которых выбирают обучение:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) по специальностям, не соответствующим потребностям предприятия в данных специалистах;</li> <li>2) имеют успеваемость студентов на оценку «удовлетворительно».</li> </ol>	<p>предложение</p>	<p>Есполова М.</p>
<b>Служба безопасности и охраны труда</b>					
1	<p>Жалоба работников на защитные очки (низкого качества, быстро ломаются, выдаются на 6 месяцев).</p>	<p>Согласно утвержденным нормам бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ для работников ТОО «АНПЗ», защитные очки выдаются 3 видов: защитные очки с прозрачной линзой - каждые 6 месяцев; защитные очки с затемненной линзой - каждые 6 месяцев; защитные очки закрытого типа для выполнения ремонтных работ и в среде с повышенной запыленностью. Согласно нормам, все работники производств в один год получают 4 шт. защитных очков: два с темной линзой для солнечной погоды и работы на улице, и два со светлой линзой для работы внутри помещения и в темное время суток. Для ремонтных работ и в условиях сильной запыленности или разлета частиц, пара и жидкости используются специальные очки закрытого типа, имеющие повышенные защитные свойства. Правильное использование и хранение защитных средств является залогом ее эксплуатации на весь регламентированный период. Также необходимо отметить, что для обеспечения длительной эксплуатации защитных очков, запрещается их длительное ношение на защитных касках, совместное хранение с острыми и твердыми предметами (болты, гайки, ключи и т.д.) в карманах одежды, так как линзы изготовлены из пластика (поликарбонат) который царапается при механических воздействиях. При выходе из строя любых СИЗ до достижения их срока замены, замена осуществляется незамедлительно с оформлением акта установленного образца в пунктах выдачи СИЗ сервисной организации.</p>	<p>В период с 10 по 21 декабря 2021 года службой БиОТ и сервисной организацией ТОО «ТПН» была проведена дополнительная разъяснительная работа среди работников завода по правилам использования, хранения, получения и замены СИЗ. Также во всех структурных подразделениях проводится работа по обновлению информационных памяток по всем видам услуг, оказываемых сервисной организацией. На ежегодной основе ведется работа по контролю и улучшению качества предоставляемых СИЗ. На 2022 год запланировано проведение оценки профессиональных рисков по всем производственным подразделениям завода, в рамках которой будут внесены изменения по используемым СИЗ.</p>	<p>Исполнено</p>	<p>Димукашев А. Б.</p>
2	<p>Замечание по перчаткам. Раньше перчатки выдавались из расчета 2 пары на месяц, а сейчас стали выдавать по одной паре, качество упало, стали намного тоньше.</p>	<p>Согласно утвержденным нормам бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ для работников ТОО «АНПЗ», защитные перчатки выдаются на ежемесячной основе, 3 видов: в теплый период года: защитные перчатки с нитриловым покрытием для грубых работ - 2 пары в месяц (каждые 15 дней); защитные перчатки от масла и механических воздействий - 1 раз в месяц; в холодный период года: защитные перчатки с нитриловым покрытием для грубых работ - 2 пары в месяц (каждые 15 дней); защитные перчатки от масла и механических воздействий - 1 пара в месяц; защитные перчатки с полимерным покрытием, утепленные - 4 пары в год (январь, февраль, ноябрь, декабрь). В начале ноября 2021 года работник пункта выдачи СИЗ по неопытности перепутал и выдал работникам ППНГО и ПП 160 пар летних перчаток. В течение 5 рабочих дней все перчатки были заменены на зимние. Сервисная компания разъяснила ситуацию (неопытность сотрудника, работает 3-й месяц), и обещала впредь не допускать подобных моментов.</p>	<p>Службой БиОТ по данному случаю проведено разбирательство, все летние перчатки заменены. Контроль качества перчаток проверяется в рамках входного контроля</p>	<p>Исполнено</p>	<p>Димукашев А. Б.</p>
3	<p>Жалоба работников на качество нательного белья: некачественное, тонкое.</p>	<p>Согласно утвержденным нормам бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ для работников ТОО «АНПЗ», нательное белье из х/б ткани для рабочих профессий выдаются 2 видов: белье нательное летнее из х/б ткани - один раз в 12 месяцев; белье нательное утепленное из х/б ткани - один раз в 12 месяцев. В ноябре 2021 года сервисной организацией было выдано 376 комплектов утепленного нательного белья. В ходе эксплуатации и после стирки было выявлено низкое качество утепления. Было принято решение о замене всей партии.</p>	<p>Службой БиОТ по данному случаю проведено разбирательство, проводится полная замена нательного утепленного белья. Контроль качества нательного белья проверяется в рамках входного контроля. Некоторые эксплуатационные характеристики нательного белья выявляются только после использования или стирки. В 2022 году входной контроль нательного белья будет осуществляться с предварительным полевым испытанием СИЗ.</p>	<p>Исполнено</p>	<p>Димукашев А. Б.</p>

## ЕКПЕ АЛУ - еркін өмірге қадам

Атырау мұнай өңдеу зауытының қызметкерлері коронавируc індетін жоюдың жолы – вакцина екендігін жақсы түсінеді. Сол себептен де қазіргі таңда жүріп жатырған ревакцинация науқанына белсене араласып, саналы түрде өзінің отбасының, ұжымдастарының қауіпсіз болуы үшін барын салуда. Дегенмен тұшымды ақпарат кез-келген нәрсенің алдын алатыны белгілі.

Осы орайда ҚазМұнайГаз арнайы штаб құрып, бірқатар тапсырмалар берген болатын. Ревакцинациялау бойынша кәсіпорын қызметкерлері мен мердігер ұйым қызметкерлеріне арналған зауыт бас директорымен бекітілген кесте жасакталды. Қазіргі таңда зауытта іс-шаралар жоспары жасалып, түсіндірме жұмыстары жүргізіліп жатыр. Келесі іс-шараларды орындау арқылы зауыт жұмысшылары мен аутсорсингтік компаниялар арасында COVID-19-ға қарсы ревакцинация жүргізу:

1. Зауыт және мердігерлік ұйымдар қызметкерлерін қайта вакцинациялаудың ай сайынғы кестесін әзірлеу және бекіту;
2. Ұжымдық иммунитетті қолдау және барлық қолданыстағы коммуникация құралдарын пайдалана отырып, кәсіпорынның тұрақты жұмысын қамтамасыз ету үшін ревакцинацияның маңыздылығы туралы ауқымды ақпараттық-түсіндіру жұмысын жүргізу;
3. Қызметкерлерге ревакцинация үшін екі ақылы демалыс күнін беру;
4. Зауыттың құрылымдық бөлімшелері мен мердігер ұйымдары басшыларының апта сайын қайта вакцинациялау қарқынын қадағалауы;
5. Ревакцинацияны насихаттауға бағытталған арнайы медиа жоспарды әзірлеу;

Және де апта сайын бас директордың өндірістік жиналысында және күн сайын бас инженердің жиынында еңбекті қорғау және қауіпсіздік қызметінің мамандары ревакцинация жөнінде есеп беріп отырады.

Сонымен бірге бүгінгі күні «Медикер-Жайық» медициналық орталығының емдеу ісі жөніндегі орынбасары Бақытжамал Иманалиева қызметкерлерге түсіндірме жұмыстарын жүргізіп, кәсіпорын жұмысшыларын мазалап жүрген сұрақтарына жауап беруде.

3 ақпандағы ақпарат бойынша 357 зауыт қызметкерлері (21,8%) мен 122 аутсорсингтік мекеме қызметкерлері (7,1 %) ревакцинацияланды.

Қазіргі таңда «Спутник Лайт» және «Vero Cell» екпелері егілуде.

**Арайлым ҚАБДЕШОВА**  
Сурет ғаламтордан алынды



Атырау мұнай өңдеу зауыты кокс және күкірт өндірісінің технологиялық сорғы машинисі Мақсат Нұрғалиев ең алғаш 2009 жылы зауыттың өрт сөндіру бөліміне қызметке тұрған. Өзінің табандылығы мен алғырлығының арқасында 2011 жылы қыздырылған мұнай коксы қондырғысына ауысады. Содан кейін қазіргі таңдағы лауазымына кірісіп, күні бүгінге дейін зауыттың игілігіне қызмет етіп келеді.

## ҚАРЕКЕТ ТҮБІ – БЕРЕКЕТ



«Жастайымыздан ерте жұмысқа араласып, үнемі қимыл үстінде болдық. Әкем де анам да Дамбы елді-мекеніндегі Құрманғазы ауылының еңбегі сіңген балықшылары болған. Ата-анамыздан дарыған еңбексүйгіштік қазірге дейін өз жемісін беріп келеді. Бүгінде екі ұлым бар. Оларға да еңбекте адал, қызметте биік болу қажеттігін саналарына құйып келемін», - дейді кейіпкер.

Ұлдары да әке жолын жалғап, қара алтынның қыр-сырын білуге, зерттеуге талпыну мақсатында мұнай саласы мамандығын меңгеру үстінде. Кіші перзенті қазіргі таңда Отан алдындағы борышын өтеуде. Кейіпкеріміз де Сібірде әскер қатарында болған.

Бүгінде кәсіпорынның дамуына Мақсат Нұрғалиевтің бауырлары да ат салысуда. Ағасы Жағыпардың ұлдары зауыттың түрлі қондырғыларында еңбек етуде. Болашақта балаларының да осы қара шаңырақтың өрлеуіне үлес қосқандықтарын қалайтынын тілге тиек етті.

Өмірлік серігі ауруханада аспаз болып қызмет атқарады. Дәмді тағамда-

рымен азаматтарын қуанытып қана қоймай, ауырып ем іздеген жандардың да ауқатына жауапты.

«Біз отбасымызбен қарапайым еңбектің адамдарымыз. «Екі қолға бір күрек» деген ұранды алға қойып, еңбектің барлық жағдайда жеңіске жететіндігін еш ұмытқан емеспіз. Қазіргі жастар да соны жақсы ұғынады. Жұмыс барысында көптеген жас буынмен қызметтес болу мүмкіндігі туып келеді. Олар біздерге қарағанда алғырлығымен, білімімен, жаңа технологияларды жетік меңгеруімен ерекшеленеді. Жастардың жолы ақ болсын, жұмыстары өрлей берсін», - деп мамандарға зор үміт артатындығын сездірді.

Еңбектің маңыздылығын түсінген адамға ешқандай жұмыс қорқыныш туғызбайтыны хақ. Ондай жандар ошақ басында да отбасының игілігіне пайдасын тигізетіні айтпаса да түсінікті.

«Бос уақытымды құр өткізбеуге тырысамын. Қолым босай салысымен автокөлік жөндегенді жақсы көремін. Оның өзі үлкен күшті талап етеді. Көліктің әрбір дауысын сезініп, қосалқы бөлшектерінің орнын білу қажет. Бұл да еңбекпен, тәжірибемен келетін дүниелер. Сол себепті жылдар өте келе осы іске құлшына кірісіп, ермегіме айналды. Әрі пайдалы іс деп білемін. Балаларымды қасыма алып, көліктерді жөндегенді жөн көремін. Олардың да әкеден үйренгенін, қолдарынан іс келгенін қалаймын», - дейді Мақсат Нұрғалиев.

Иә, «әке көрген оқ жонар» демекші, әкенің берген тәрбиесін жүз мектеп те бере алмайтындығын кейіпкеріміз жақсы түсінеді. Атқа мінерлерінің де өмірде өз орнын тауып, кірпіш болып қаланғанын қалайтыны сөзсіз. Ал тәрбие жолындағы да, қызметтегі де еңбек еш кетпейтіні белгілі.

**Арайлым ҚАБДЕШОВА**  
Суретке түсірген Данияр МУХАМБЕТОВ

## ЛУЧШИЙ СПЕЦИАЛИСТ



**Ринат Беккаиров:**

**«СОБЛЮДАТЬ ПРАВИЛА БЕЗОПАСНОГО ТРУДА - ГЛАВНОЕ В МОЕЙ РАБОТЕ»**

**Участие в конкурсе «Үздік маман-2021» стало для машиниста технологических компрессоров установки каталитического риформинга (CCR) ПАУ Рината Беккаирова победным. До этого он дважды занимал второе место. И вот, сила воли и стремление к лучшему результату помогли достичь цели.**

Р.Беккаиров-выпускник механического факультета Атырауского университета нефти и газа им. С.Утебаева. После окончания вуза молодой специалист принял решение работать на АНПЗ. -Почему АНПЗ? Потому что завод -это стабильность и достойная зарплата, - говорит Ринат. - В 2013 году, когда меня приняли на работу, на заводе полным ходом шла модернизация. Технологическая установка CCR, на которой я сегодня работаю, тогда только строилась. Мы проходили обучение, одновременно принимали участие в строительно-монтажных и пусконаладочных работах. Все это было сложно, но интересно, мы открывали для себя новые горизонты знаний. Помню, тогда нас, новоприбывших от-

правили на стажировку на установку ЛГ-35-11/300-95, где нас обучал очень опытный машинист техкомпрессоров Гибрат Балабаев. Потом, когда я уже начал работать на CCR, мне вновь повезло с наставником. На этот раз моим учителем стал мой старший коллега Канат Кубиев.

В том, что Ринат очень любит свое дело, можно убедиться, слушая его разговор. Уверенно, с расстановками, и с особым чувством. -Главное в моей работе - соблюдение техники безопасности. Оно и понятно, ведь компрессор - это вращающийся механизм, работающий под высоким давлением и температурой. И конечно же, я как машинист должен знать все параметры компрессорного оборудования, такие как допу-

стимые, предельно-допустимые, запрещенные, - рассказывает Р.Беккаиров.

По словам героя нашего очерка, участие в конкурсе «Үздік маман» – это не только способ оценить свои возможности, но и обмен опытом. - Я дважды был в шаге от победы, поэтому поставил цель перед собой - стать первым. Для этого я совершенствовал свои навыки, обогатил знания и сумел победить. На мой взгляд, конкурс «Үздік маман», прошедший в прошлом году, был несколько сложнее предыдущих, в частности собеседование, - рассуждает Ринат.

В бытшем активный участник общественной жизни завода Ринат Беккаиров сегодня свое свободное время посвящает занятию с детьми, саморазвитию и спорту. Любит общаться с коллегами с других предприятий, опять-таки, в целях обмена опытом.

Останавливаться на достигнутом Ринат не собирается – впереди новые планы.

**Индера САТЫЛГАНОВА**  
Фото Данияра МУХАМБЕТОВА

«НОВАТОР» басылымы  
№3. 11 ақпан 2022 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 № 151

**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**