



5S: НАБЛЮДАТЬ И ДЕЙСТВОВАТЬ



ЖЕҢІСІН ЗАУЫТҚА АРНАҒАН МЕЙІРЛАН

2023

Құрметті зауыттықтар, қадірменді ардагерлер!

Уважаемые заводчане, дорогие ветераны!

Сіздерді келіп жеткен Жаңа жыл мерекесімен құттықтаймын! Өткен жылды қорытындылап, жаңа жетістіктерге дайындалатын сәт туды. Өткен 2022 жыл барлығымыз үшін қызметте зор белсенділік пен ынтымақ талап ететін күрделі жыл болды. Шілде айында орын алған зауытты сыртқы электрмен жабдықтау жүйесі мәселелері өндірістің елеулі үзілістеріне әкеліп соқты. Бірақ зауыттықтардың және мердігерлік ұйым қызметкерлерінің сауатты әрекеттерінің арқасында келеңсіздік салдары мүмкіндігінше азайтылды. Зауыт ұжымы өздерінің ұйымшылдығын, құзыреттілігін және төтенше жағдайларға дайын екендіктерін көрсетті. Қысқа мерзім ішінде жабдықты қалпына келтіру және технологиялық қондырғыларды тұрақты режимге шығару бойынша ауқымды жұмыстар жүргізілді. Ұжымның бірлескен қажырлы еңбегі мен әр қызметкердің қосқан үлесінің нәтижесінде қиындықтарға мойынсұнбай күрделі кезеңнен сүрінбей өте алдық.

Өткен жылы зауыттың 32 технологиялық қондырғысына соңғы жылдардағы ең ауқымды жоспарлы-алдын алу жөндеу жұмыстары жүргізілді. Мердігер компаниялармен тығыз ынтымақтастықта жұмыстар сапалы және қауіпсіз орындалды. Қондырғыларды жөндеу кезең-кезеңімен жүргізілді, бұл тәжірибе мұнай өнімдерін шығаруды тоқтатпауға мүмкіндік берді.

Біз өндірісті цифрландыру процесін белсенді жүргізуді жалғастырып және өзімізге жүктелген әлеуметтік міндеттерді орындап келеміз, біз жаңа ұжымдық шартта кәсіпорын қызметкерлерінің барлық құқықтарын қорғаудың маңызды қағидаларын белгіледік, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында тұрақты нәтижелерді сақтаймыз. Экология мәселелеріне ерекше көңіл бөлінді және бұдан әрі осы қарқын жалғасын табатын болады. Атырау қаласының экологиясына оң әсерін тигізуге мүмкіндік беретін жобаларды жүзеге асырамыз. 2022 жылы Tazalyq жобасы аясында АМӨЗ аумағында газарту құрылыстарын жаңғырту бойынша ауқымды жұмыстардың басым бөлігі аяқталды. Жалпы алғанда, біз кәсіпорынның даму тарихындағы тағы бір паракты жаңғыртып, қойылған міндеттерді орындай алдық.

Келесі жылы бізді өндірісте де, әлеуметтік салада да жаңа жетістіктер күтеді деген сенімдемін. Бірақ бұған өнеркәсіптің ортақ мүддесіне қызмет етуде бірлік, бірауыздылық, тілеуестік арқылы қол жеткіземіз.

Құрметті зауыттықтар! Сіздерді шын жүректен Жаңа жыл мерекесімен құттықтаймын және сіздерге зор денсаулық, шығармашылық табыстар, бақыт және бақ-береке тілеймін. Әрбір игі істер мен жаңа бастамаларыңызға сәттілік серік болсын! Жаңа Жыл әрбір шаңыраққа бейбіт өмір, тыныштық және мол жақсылықтар әкелсін.

«АМӨЗ» ЖШС Бас директоры Мұрат ДОСМҰРАТОВ

От всей души поздравляю вас с Новым годом!

Наступила пора подводить итоги и готовиться к новым свершениям. За плечами у нашего коллектива остался год, потребовавший от всех нас предельной самоотдачи и даже самоотверженности.

Прошедший 2022 год был очевидно непростым. Проблемы с подачей электропитания завода из внешних энергосетей в июле привели к серьезным перебоям в работе производства. Но благодаря грамотным действиям всех служб завода и подрядных организаций, последствия посадок были минимизированы. Заводчане в очередной раз продемонстрировали свою сплоченность, компетентность и подготовленность к внеплановым остановкам. За максимально короткие сроки была проведена масштабная работа по восстановлению вышедшего из строя оборудования и выведению технологических установок на стабильный режим.

И несмотря на многие трудности, благодаря совместной упорной работе всего коллектива и вкладу каждого нашего работника, мы прошли этот сложный период.

В уходящем году был проведен самый масштабный за последние годы планово-предупредительный ремонт сразу 32 технологических установок завода. В тесном сотрудничестве с подрядными компаниями нам удалось провести всю работу качественно и безопасно. Ремонт установок осуществлялся поочередно, что позволило не останавливать производство нефтепродуктов.

Мы продолжаем активно вести процесс цифровизации производства, выполняем взятые на себя социальные обязательства – в нашем новом коллективном договоре мы прописали важные принципы защиты всех прав работников предприятия, сохраняем стабильные результаты в области безопасности и охраны труда.

Особое внимание уделялось и будет уделяться в дальнейшем вопросам экологии. Мы продолжаем работать над проектами, позволяющими положительно влиять на экологический фон города Атырау.

В 2022-м закончена большая часть масштабной работы по модернизации механических очистных сооружений на территории АНПЗ в рамках проекта Tazalyq.

В целом, мы справились с поставленными задачами, вписав ещё одну страницу в историю развития нашего предприятия.

Уверен, что в следующем году нас ждут новые достижения в социальной сфере и новые победы в производстве. Но этого можно достичь только при общности интересов, единении мыслей и сил.

Дорогие заводчане! Я сердечно поздравляю вас с Новым годом и желаю творческих успехов, семейного благополучия, поскольку без него невозможно отдавать работе максимум энергии.

Ветеранам хочу пожелать крепкого здоровья, много интересных и долгих лет жизни! Счастья всем вам и всего самого наилучшего!

Генеральный директор ТОО «АНПЗ» Мұрат ДОСМҰРАТОВ

QAҒЫPSIZDIK

SAPA

TURAQTYLYQ



БЕЗОПАСНОСТЬ

КАЧЕСТВО

СТАБИЛЬНОСТЬ

Права работника и ущерб компании неразрывно связаны

Сотрудники АНПЗ приняли участие в семинаре по японской методике «Введение и реализация должной осмотрительности в области прав человека в компаниях». На образовательном тренинге обсуждались стандарты ведения ответственного бизнеса и защита социально-экономических, а также культурных прав работника.



Японский проект направлен на уменьшение ущерба от нарушения прав человека компаниями. Казахстан является одной из 17 стран, которые правительство Японии определило как приоритетные для данного глобального проекта. Цель проекта – продвижение ответственной деловой практики на японских предприятиях, в их партнерских и дистрибьюторских компаниях.

С видеообращением к участникам тренинга выступил Специальный советник премьер-министра Японии по международным вопросам прав человека Ген Накатани. Он выразил надежду в том, что семинар принесет свои плоды. Казахские специали-

сты подробно рассказали собравшимся о главных принципах предпринимательской деятельности, международно признанных правах человека, национальном плане действий и законодательстве о должной осмотрительности в области прав человека, механизме подачи жалоб и др. Далее присутствующие изучали примеры для практического применения должной осмотрительности в своих компаниях.

Участники семинара сошлись во мнении, что в современном мире работодатель оказывает значительное влияние на права работника, и очень важно вовремя выявлять, предупреждать и не допускать любые риски.

HR

НАДЕЖНОЕ ДЕЛО СОЗДАЁТСЯ НАДЕЖНЫМИ ЛЮДЬМИ

Возможности для профессионального развития и карьерного роста, интересные задачи и новые вызовы, конкурентная зарплата и поддерживающий коллектив – это не описание вакансии, а реально существующие возможности на предприятии – атырауском НПЗ. Надежные работодатели действительно существуют.

У завода есть четкая стратегия развития и последовательность её реализации. Не последнее место в этой стратегии занимает так называемый человеческий ресурс – основной фактор экономического и социального развития предприятия. И главными направлениями тут стали: разработка путей карьерного развития с перспективой для каждого работника, внедрение мотивационной системы, проведение курсов по повышению профессиональных, технических, а также лидерских навыков, создание пространства для обмена опытом, знаниями и взаимного обучения.

ГЛАВНЫЙ РЕСУРС – ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ

– Наша работа направлена на привлечение и удержание высококвалифицированных работников, обладающих необходимыми навыками и компетенциями, достигающих высоких показателей в работе. Потому что именно люди, их таланты и интеллектуальные качества, являются важными составляющими организационного успеха, – говорит



Гульнар ДОСТАНОВА, директор департамента управления персоналом и оплаты труда. – И в этой связи целью политики по подбору персонала ТОО «АНПЗ» является создание условий для принятия справедливых и правильных решений. Наша кадровая служба помогает линейным руководителям и отборочным группам в проведении внутреннего и внешнего отбора. При образовавшейся вакантной должности мы сначала проводим отбор внутри АНПЗ, способствуя, тем самым, развитию своих сотрудников. По этой причине за два года на нашем предприятии можно вырасти из просто специалиста в ведущего инженера, а за 13 лет грузчик может вырасти до заместителя руководителя. И это абсолютно реальная история.

При внешнем подборе компания использует различные источники: печатные издания, интернет-порталы, агентства по подбору персонала, собственную базу данных и даже внедрение системы электронного рекрутинга, обеспечивающей прозрачные и эффективные процессы подбора персонала. Все это позволяет расширить географию поиска потенциальных кандидатов как в Казахста-

не, так и за его пределами. Справедливость и объективность в отборе кандидатов достигается путем коллективного принятия таких решений. Для этого в компании создаются отборочные группы, в которых участвуют линейные менеджеры, работники отделов и департаментов, в которые производится подбор, а также представители департамента трудовых ресурсов и администрации. Для принятия объективного решения применяются такие техники отбора, как собеседование, тестирование и т. д.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ

Стать профессионалом на АНПЗ можно – предприятие предоставляет своим сотрудникам поддержку и условия для развития. Наставничество и стажировка – значимые элементы в заводской среде, благодаря которым молодые или вновь прибывшие сотрудники быстрее обучаются и знакомятся с принципами работы предприятия.

Помимо этого, в соответствии с Правилами обучения, повышения квалификации и календарным планом, у сотрудников завода есть возможность учиться и совершенствовать свои навыки. Обучение, повышение квалификации, подготовка и переподготовка работников рабочих профессий проводится и в коворкинг-центре предприятия, и с выездом в учебные центры города и страны, занятия могут проходить также в режиме онлайн.

– Каждый сотрудник завода проходит обязательные виды обучения – по безопасности и охране труда, промышленной, пожаро-технической и радиационной безопасности и другим, – рассказывает заместитель начальника Отдела управления персоналом Орынбасар ИСКАЛИЕВ. – Обязательное



и производственно-техническое обучение проводятся ежегодно с охватом 1 318 человек, это практически 100% производственного персонала участков, установок и производств.

Кроме того, завод оплачивает обучение сотрудникам, отправляя их прокачивать знания, получать лидерские навыки и осваивать но-

вые профессии, необходимые заводу.

С 2003 года на АНПЗ разработана и действует программа «Жас маман». Целью программы «Жас маман» является подготовка высококвалифицированных специалистов по требуемым АНПЗ специальностям в ведущих технических ВУЗах Республики Казахстан и ближнего зарубежья, из числа выпускников школ Атырауской области, преимущественно детей работников завода, с учетом потребности предприятия и с условием обязательного трудоустройства по завершении обучения на заводе по полученной специальности. Студенты обучаются за счет завода и получают стипендию. Ежемесячная стипендия устанавливается в размере 1-й минимальной заработной платы, устанавливаемой законодательством РК, исключительно при условии хорошей успеваемости. При наличии вакансии студент имеет возможность прохождения всех видов практики на заводе с предоставлением рабочего места по специальности, на рабочем месте за каждым студентом закрепляется наставник из числа компетентных работников предприятия. По программе «Жас маман» дети заводчан могут поступить в РГУ нефти и газа им. Губкина, УГНТУ, МГИМО, Astana IT University, КБТУ, АУНИГ, КазНТУ им. Сатпаева, в Алматинский технологический университет и другие высшие учебные заведения Казахстана и СНГ. Сейчас в вузах по программе необходимые заводу специальности получают 16 ребят.

С ЗАБОТОЙ О ЛЮДЯХ

Создание привлекательной и способствующей эффективному труду рабочей среды – задача, стоящая перед многими работодателями. В результате постоянного прогресса и динамических изменений, появляются поколения работников нового профиля, которые приводят к изменению рыночных ожиданий. Следствием этого департамент управления персоналом и оплаты труда АНПЗ становится более гибкими, здесь прислушиваются к нуждам работников и предпринимают новые шаги к их удовлетворению.

В рамках социальной поддержки завод не забывает о своих неработающих пенсионерах, оплачивая частично медицинские услуги, санаторно-курортное лечение и услуги стоматолога и оказывая материальную помощь к праздникам, юбилеям и т.д. В общем числе 651 заводской пенсионер получает ежемесячное пособие и материальную помощь за счет средств завода.

Стандартный социальный пакет работников завода дополнен ежемесячной материальной помощью работникам, воспитывающим детей с инвалидностью. Помогает завод и

семьям своих умерших работников, выплачивая ежегодное пособие до достижения детьми 18 лет.

Помимо прописанной в коллективном договоре помощи и соцпакета, ТОО АНПЗ предлагает своим работникам ряд бонусов и привилегий, благодаря которым компания считается одним из лучших работодателей региона. Например, помогает своим работникам с организацией летнего детского отдыха. Для сотрудников АНПЗ действуют скидки при оплате услуг досуга (рестораны, кофейни, сауны, тренажерные залы и т. д.). Кроме того, продолжается работа для улучшения социально-бытовых условий работы на заводе: новые столовые, мебель, добираться на работу и с работы сотрудники завода могут на транспорте предприятия. В данный момент разрабатываются и тестируются новые автобусные маршруты в различные районы города. Внутри, по территории завода тоже можно передвигаться на автобусе или на велосипеде – кому как удобно. Создание комфортных условий для работы не только улучшает самочувствие работников, но также повышает эффективность их труда.

– Наше ТОО обладает огромным потенциалом, энергией и желанием помочь. У нас есть программа дуального обучения с очень привлекательными для студентов условиями. Мы принимали и принимаем участие в инициативах в сфере благотворительности, например, во время акции «Дорога в школу» собрали более 100 детшек из малообеспеченных семей в школу. Наши сотрудники всегда участвуют в городских экологических мероприятиях, а создание совместно с общественностью г. Атырау Экологического совета стало нашей флагманской программой по защите окружающей среды. Целью подобных действий является поддержка местного населения и укрепление гражданской позиции предприятия. Это позволяет работникам АНПЗ понимать значимость их действий, что немаловажно для эффективной работы организации, – говорит Гульнар Достанова. – Надежность всегда требует самоотверженности, и тут с уверенностью можно сказать, что дух нашего предприятия остается неизменным, благодаря самоотдаче и настрою всей команды. Надежный работодатель – это наша позиция и обязанность.

Одним словом, надежность – это честное и добросовестное отношение к работникам завода, понятные правила, четкий путь карьерного роста и взаимное доверие. Без надежного работника нет надежного работодателя. Это взаимосвязано.

КӘСІПОДАҚ



Әлемнің ғажайып мерекелерінің бірі Жаңа жыл келіп жетті. Осы бір мереке аясында «АМӨЗ» ЖШС Кәсіподақ ұйымының төрағасы Ғалымжан АМАНТУРЛИНМЕН шағын сұхбат жүргіздік. Өйткені зауытымыздың Кәсіподақ қызметкерлердің мүддесін қорғап, оларға әлеуметтік-экономикалық қолдау көрсететін бірден-бір ұйым екенін барлығымыз жақсы білеміз.

КӘСІПОДАҚ ҰЙЫМЫ – ҰЖЫМ ҰЙЫТҚЫСЫ

– 2022 жылды қалай бағалайсыз?
 – Жыл басында еліміз күрделі жағдайға тап болды. Қантар оқиғасы ел тарихында өшпес із қалдырды. Бұдан бөлек зауыттың 32 технологиялық қондырғысына жоспарлы-алдын алу жөндеу жұмыстары жүргізілді. Дегенмен ұзақ уақытқа созылған жөндеу жұмыстары сәтті аяқталды. Осы жылы зауыттың жаңа басшысы болып М.Досмұратов тағайындалды. Келешекте зауыт басшылығымен бірлесіп қызметкерлердің еңбек жағдайларына қатысты жаңа жоспарлар құрамыз деген сенімдемін.
 – Жыл ішінде қандай нәтижелерге қол жеткіздіңіз?
 – Біз зауыт әкімшілігімен бірлесіп 2022-2024 жылдарға арналған ұжымдық шартқа елеулі өзгертулер енгіздік. Дәлірек айтсақ қызметкерлердің 7-14 жасқа дейінгі балаларының жазғы демалысына ішінара төлем (жас аралығы нақтыланды), зауыт қызметкерлерінің 1,5 жастан бастап жекеменшік балабақшаға баратын балаларына ай сайынғы ішінара өтемақы төлеу, 13 жасты қоса алғанда дейінгі балалары бар қызметкерлерге жаңа жылдық сыйлық ұсыну, қызметкер қайтыс болған жағдайда балалары 18 жасқа толғанға дейін отбасына жылына 80АЕК мөлшерінде қаражат бөлу, қызметкердің 18 жасқа толмаған мүгедектігі бар балаларына 7 АЕК

мөлшерінде ай сайынғы материалдық көмек көрсету. Зауыттың бюджетінде қаражат болған жағдайда жыл сайын Халықаралық әйелдер күніне 20 АЕК, сондай-ақ зейнеткерлер үшін ҚР шегінде шипажайлық-курорттық емдеуге жәрдемақы беріледі. Бөлінегін қаражат аясында 1 зейнеткерге жылына 35 АЕК-тен аспайтын өтемақы беріледі. Осының барлығы қызметкерлер үшін үлкен әлеуметтік көмек деп есептеймін.
 – Сіздің ұйымыңыздың келесі жылға жоспары қандай?
 – Әзірге жоспар жоқ. Осы жылды толығымен зерделеу қажет. Келесі жылдың басында жоспарлар құрылатын болады. 2022 жылда Кәсіподақ ұйымы қызметкерлерге, зейнеткерлерге, қаламыздағы мұқтаж жанарға әлеуметтік көмек көрсетіп, ауқымды жұмыстарды атқара алды.
 – Айтар қандай тілегіңіз бар?
 – Зауыт ұжымына жалпы Қазақстан халқына келер жыл барлығымыз үшін сәтті болсын деп тілеймін. Әлемде орын алып жатқан алаңдатарлық жағдай елімізге әсерін тигізбесін. Басшылықтың, ұжымның жоспарлары толығымен орындалсын, ал біз әрқашан қолдауымызды көрсетеміз. Барлығымызға сәттілік серік болсын!
 Сұхбаттасқан Айдана ҚАНАТАЕВА
 Суретке түсірген Бейімбет АМАНТАЕВ

ВИЗИТ

Ферғана мұнай өңдеу зауытының жұмысшылары АМӨЗ-де болды



Ағымдағы жылдың 21 желтоқсанында Ферғана мұнай өңдеу зауытының бір топ жұмысшылары қызығушылықтарын білдіріп, Атырау мұнай өңдеу зауытымен тәжірибе алмасуға келді. Аталған зауыт Орталық Азия өңіріндегі жанар-жағармай материалдарын өндіру бойынша жетекші кәсіпорындардың бірі саналады.

Қазіргі кезде Ферғана мұнай өңдеу зауытында екі кезеңді жоба жүзеге асырылуда. Дәлірек айтсақ 4 жаңа қондырғы құру және бұрыннан бар қондырғыларды жаңғырту жоспарлануда.
 Ферғана мұнай өңдеу зауытының жобаны басқару департаментінің басшысы Рустам ХАМИДОВТЫҢ айтуынша, дайындық жұмыстары жүргізілуде. – Қазір 4 жаңа қондырғы үшін алаңдар дайындалып, іргетас қаланып, құрылыс жұмыстары жүргізілуде. Барлық негізгі құрал-жабдықтарға тапсырыс берілді. Бұдан бөлек зауыттағы тұрақтылықты сақтау үшін орта және жоғары қысымды бу өндіретін жаңа бу қазанын салу бойынша жұмыстар жүргізілуде. Сондай-ақ зауыт басшылығымен келісіп хош иісті көмірсутектерді өндіру үшін жаңа кешен салу жөніндегі жобаны іске асыру көзделіп отыр. Әрине, жобалар көп және олармен алдағы уақытта таныс боласыздар. Негізгі біздің келу мақсатымыз – Атырау мұнай өңдеу зауытынан тәжірибе жинақтау. Расымен бұл зауытта Рагатах (РХ) және т.б қондырғылар сапалы және тұрақты жұмыс істейді. Сонымен қатар

біз АМӨЗ-де орталық басқару пульгінде технологиялық режим параметрлері қалай реттелетінін көріп, бұл процестің негізгі схемасымен таныстық. Келешекте біздің өнеркәсіпке келсеңіздер жұмысымызды қуана көрсетеміз және серіктес болуға әрқашан дайынбыз.
 – АМӨЗ-де жөндеудің нәтижесінде сапалы жұмыстар жасалды. Мәселен, бақылау-өлшеу аспаптары және автоматика жүйесі толығымен ауыстырылған, тіпті көп жерлерде камера орнатылғанын көрдік. Бұл күрделі технологиялық қызметті атқаратын операторлардың жұмысын едәуір жеңілдетеді. Әсіресе, күкірт және кокс өндіру қондырғысының жұмысы ұнады. Зауыттарыңыз біздің зауытпен салыстырғанда әлдеқайда ілгері дамыған. Келешекте мұндай кездесулер жалғасын табуы тиіс. Кез келген кәсіпорын үшін тәжірибе жинақтау маңызды деп есептеймін, – дейді Ферғана зауытының техникалық сараптаманың бас маманы Фархат АБДУЛЛАЕВ.
 Айдана ҚАНАТАЕВА
 Суретке түсірген Бейімбет АМАНТАЕВ

БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО

5S: наблюдать и действовать

С нового года в кабинеты заводоуправления и производственные заводские цеха возвращается программа 5S.

Система «пришла» на завод еще в 2019-м году и распространялась поэтапно. Четыре этапа включали в себя обучение, подготовку и внедрение системы 5S на заводе. Пятым этапом было наблюдение за поддержанием программы работниками предприятия.

– Почти год мы следили за процессом поддержания сотрудниками завода пяти принципов, на которых «защита» вся система, и пришли к выводу, что просто наблюдать за процессом – мало, – говорит Айбек АМАНГАЛИ, руководитель группы внедрения системы 5S.

При непосредственном участии руководства АНПЗ рабочая группа внедрения 5S на заводе вновь активизирует рейды с проверками соблюдения системы на рабочих местах.

– Мы начинаем с нового года. И хотя все сотрудники АНПЗ и подрядных организаций, работающих на заводе, были обучены и имеют абсолютное представление о системе, мы, тем не менее, хотим напомнить основные принципы программы, – говорит А. Амангали.

5S – это метод организации рабочего пространства. Система нацелена на создание оптимальных условий для выполнения эффективной работы, экономии времени и энергии. Это инструмент бережливого производства.

Бережливое производство неразрывно связано с мерами по охране труда и представляет собой «мягкие» способы обеспечения безопасных условий труда через внедрение идеологии безопасного поведения и оптимальной организации рабочих процессов как в цехах, так и в офисе. 5S на производстве подразумевает создание и внедрение не только детальных инструкций поведения работников в какой-либо рабочей ситуации, но и организацию рабочего места, рабочего пространства, которые позволяют минимизировать риски, связанные с производственными и рабочими процессами, с «человеческим фактором».

– Соблюдение каждым работником несложных, казалось бы, алгоритмов системы поможет оптимизировать работу всех сотрудников завода, повысить производительность труда, сделать работу сотрудников психологически и физически комфортной и безопасной. Только в системе и упорядоченной среде может производиться бездефектная, соответствующая всем нормам и требованиям работа и только так можно получить необходимый результат, – считает Айбек Амангали.

Методика 5S предполагает 5 простых шагов, напоминает А. Амангали.

Шаг 1 – сортировка. Разберите все бумаги или предметы на своем рабочем месте. Выбросьте ненужное или сдайте в архив то, что требует долгосрочного хранения. Оставьте себе только требующиеся для вашей работы предметы/инструменты/бумаги.

Этот шаг поможет быстрее прийти к улучшению культуры и безопасности труда.

Шаг 2 – систематизация. Создайте свою систему, в которой всё находится на своих местах. Рабочие зоны для рабочих мест должны быть разграничены и обозначены/промаркированы.

– Третий шаг – санитария. Соблюдение чистоты и регулярная уборка необходимы, чтобы в случае, когда вам



что-нибудь понадобится, оно находилось на месте и в рабочем состоянии, – комментирует Айбек Амангали и добавляет, что рабочая группа во время проверок будет обращать внимание и на поддержание порядка на рабочем столе компьютера.

Шаг 4 призван «стандартизировать» процесс, то есть поддерживать порядок и сохранять систему 5S посредством регулярного выполнения первых трех шагов. Самые эффективные решения, найденные в ходе реализации первых трех шагов, специалисты по 5S предлагают закрепить письменно – для наглядности и легкого запоминания. И тогда разработанные стандарты документов, приемов работы, обслуживания оборудования, техники безопасности с использованием визуального контроля будут «работать» на вас.

Самый сложный – шаг 5. Это пресловутые совершенствование порядка и дисциплина.

Чтобы было просто поддерживать рабочее место в нормальном состоянии, нужно осознать систему 5S как общепринятую повседневную деятельность, а затем просто совершенствовать ее, считает А. Амангали. И здесь рабочая группа 5S рассчитывает на помощь руководителей производств, департаментов и отделов. Координаторы группы называют типичной ошибкой негативный пример руководителя, и программа может «посыпаться», если задачи по поддержанию системы ложатся только на рядовых сотрудников. Именно руководителю сыграет на руку, если каждый работник будет четко знать, что помимо поддержания порядка, чистоты и аккуратности на рабочем месте, программа важна и с точки зрения безопасности производства, недопущения аварийных ситуаций, сокращения затрат за счет исключения потерь, она также помогает улучшить корпоративную культуру.

О мотивационных поощрениях и штрафных санкциях: они будут. При обнаружении нарушений рабочая группа составит акт, наказывать будут всех участников бардака. Например, в цехе 4 смены, во время проверки выявлены нарушения, установите, кто виновник, – невозможно. Это значит, что проштрафились все.

Координаторы программы уверены, что заводчане помнят о 5 основных шагах системы и соблюдают их.

Тем не менее, у нас есть время, чтобы вспомнить всё и, если требуется, подготовиться: через две недели после нового года рабочая группа начинает свои обходы с проверками. В случае, если что-то забылось и возник вопрос о программе, получить ответ можно по номеру: 59-485.

Звоните. Уточняйте. А главное – обращайтесь с возражениями вроде «я и так знаю, где лежат нужные мне инструменты», «мне так удобно», «у меня творческий беспорядок», преодолевайте основную трудность и меняйте сложившиеся привычки.

Всех – с Новым годом!

ЗДОРОВЬЕ

Диетпитание в заводской столовой

Меню центральной заводской столовой ТОО АНПЗ пополнилось лечебно-диетическим питанием.

Технологи ТОО «КМГ EP Catering» совместно с врачом здравпункта «Медикер» **Кларой СУХАНБЕРДИЕВОЙ** разработали лечебно-профилактическое меню для работников завода, которым диетпитание рекомендовано по результатам заключительного акта периодического медицинского осмотра.

– Прежде чем приступить к разработке меню, с работниками завода, нуждающимися в диетпитании, сотрудники службы БиОТ провели профилактическую беседу о вреде тяжелой пищи, – говорит специалист по гигиене и санитарии службы БиОТ **Гульфируз КОНЫРОВА**. – Не все нуждающиеся в особом режиме пита-

ния согласились с необходимостью соблюдения лечебного стола, но радует, что в основном идею поддержали.

Здоровое питание должно войти в привычку, а приготовленную по диетменю пищу необходимо принимать не только в обед, но также на завтрак и ужин – чтобы к следующему плановому медосмотру прийти с хорошими результатами, подчеркнула Г. Конарова.

Жанаргуль КОЙШЕГУЛОВА, технолог центральной заводской столовой отметила, что лечебно-профилактическое меню составлено с учетом продуктов, входящих в уже имеющиеся три основных меню столовой. Она также рассказала, что желающих перейти на лечебно-профилактическое питание оказалось больше, чем заявлено в заключительном акте периодического медицинского осмотра, и это желание заводчан уже учтено – блюда по диетменю будут доступны всем.

Готовят здоровую пищу в столовых при ПиТН, ПКИС и, конечно, в центральной заводской столовой, из которой затем горячее питание в термосах доставляют по структурным подразделениям.

Надеемся, что хорошая привычка правильно питаться не только станет популярной среди заводчан, но поможет поправить здоровье работникам завода.



ВИЗИТЫ

Обменялись опытом с ГАЗПРОМОМ



На Атырауском НПЗ побывала делегация российского ПАО «Газпром нефть». Директор дирекции переработки нефти и газа Газпром нефти **Олег ВЕДЕРНИКОВ** назвал целью визита обмен опытом для повышения эффективности в производстве нефтепродуктов.

По традиции, в начале встречи гостям рассказали об истории и развитии завода. Делегация посетила площадки технологических установок, гостям рассказали об особенностях их работы и этапах закончившейся в 2018-м году модернизации завода.

Далее делегация посетила коворкинг-центр и побывала в единой операторной, контролирующей весь технологический процесс на АНПЗ.

Встреча продолжилась за круглым столом, где стороны заслушали доклад о текущем состоянии и развитии завода. Специалисты завода поделились планами повышения надежности работы установок, увеличения мощности и глубины переработки нефти. Участники встречи обменялись опытом и мнениями в области интеграции нефтепереработки и нефтехимии, внедрении инструментов цифровиза-

ции производства и применении катализаторов и технологий, разрабатываемых ПАО «Газпром нефть».

– Завод достаточно гибкий для производства. Возможно, рыночная ситуация не дает оптимизировать всё, что можно и дальше совершенствовать. У вас есть интересные проекты, некоторые схожи с нашими. Мы обменялись с коллегами важным опытом. Инженерно-технический состав завода хорошо понимает, куда нужно двигаться и какие планы и программы нужно разрабатывать для более эффективного функционирования предприятия, – сказал Олег Ведерников. Он дал высокую оценку итогам встречи и особо отметил профессионализм специалистов АНПЗ.

В завершение встречи стороны договорились о сотрудничестве по ряду направлений.

СПОРТ

Жеңісін зауытқа арнаған Мейірлан

8 желтоқсанда «Атырау» спорт кешенінде бокстан халықаралық дәрежедегі спорт шебері, КСРО-ның 5 дүркін чемпионы, Еуропа чемпионы, Барселона олимпиадасының қатысушысы, Атырау облысының қадірменді азаматы **Болат Теміровтың** жүлдесіне арналған «Болаттай батыр бол!» атты мотивациялық турнир өтті.

Турнирге **Болат ТЕМІРОВ**, UFC-ден жеңіл салмақтағы әлем чемпионы **Хабиб НУРМАГАМБЕТОВ**, жауынгерлік самбодан әлем чемпионы **Ислам МАХАЧЕВ**, бокстан әлем чемпионы **Серік СӘПИЕВ**, карате шидоканнан әлем чемпионы **Айдар МАХМЕТОВ**, NFC президенті **Нұрбек ҚАРАБАЛА** арнайы шақыртумен келді.

Турнир кезінде облыс әкімінің орынбасары **Қайрат НҰРТАЕВ** мұндай спорттық шараның ұйымдастырылуы жастардың спортқа қызығушылығын оятып, салауатты өмір салтын ұстануға себепші болатынын атап өтті. – Мұндай спорттық шара Атырау облысы спортының дамуына серпін беріп, жаңа чемпиондардың шығуына себепші болмақ. Бүгінде өңірде спортпен 277 248 адам шұғылданады. Бұл – облыс тұрғындарының 40%-ы.

Тартысты долада қаламыздан бөлек Астана, Ақтау қалаларынан әуесқой боксшылар бақ сынасты. Жекпе-жекте бір ғана боксшымен жүдырықтасу шарт болды. Аталмыш турнирде Атырау мұнай өңдеу зауытының мұнайшылары атынан зауыттың күкірт



және кокс өндірісінің технологиялық қондырғы операторы **Мейірлан ӘСЕТ** жеңіске жетті.

– Спортқа деген қызығушылығымды туған ағам **Нұрлан ӘСЕТ** оятты. Ол мені 12 жасымда №2 балалар-жасөспірімдер спорт мектебіндегі кикбокс спортына алып барды. Сол кезден бері тәжірибе жинақтап түрлі алаңда жеңімпаз атанып жүрдім. 2016 жылы отбасылы болуыма және қосымша жұмыстарыма байланысты кикбокс пен шұғылдандуды уақытша тоқтаттым. Енді, міне, араға 6 жыл салып турнирге Атырау мұнай өңдеу зауытының атынан шығып, жеңімпаз атандым. Бір жағынан 34 жастағы боксшылардың рингке шығу мүмкіндігі аз, соларға мотивация бергім келді. Өзім 80кг салмақты бола тұра 92кг салмақты қарсыласпен жүдырықтастым. Бұл менің алғашқы жеңісім емес. Осының алдында Республика күніне орай ұйымдастырылған Ақтау қаласында өткен «Ақ жағалы» боксшылар арасындағы қалалық ашық

турнирде бақ сынастым. Сол кезде 3 боксшымен жүдырықтасып, жеңіс тұғырынан көріндім. Осыған дейінгі турнирлер мен үшін бір баспалдақ. Алдағы күнде мықты боксшылармен бақ сынасу үшін оған дейінгі баспалдақтардан сүрінбей өтуім қажет. Әрбір жарыс бір күнде өте шығады. Бірақ жарысқа дайындап, жеңіске жетуіме өзіндік күш-жігерім жеткізген **Ерлан САХИПОВ** атты жаттықтырушыма алғысым шексіз. Сондай-ақ тілекші болған отбасыма, қолдау білдірген зауыт ұжымына алғыс айтамын. Зауыт ұжымын келе жатқан жаңа жылмен құттықтаймын. Келер жыл барлығымызға мықты денсаулық, қызыққа толы күндер, жаңа жетістіктер, мол табыс сыйласын, – дейді «АМӨЗ» ЖШС технологиялық операторы **Мейірлан Әсет**.

Кейіпкеріміздің спорттағы жетістіктерінен бөлек оның сөйлеген сөзінен рухани бай адам екенін байқадым. Сөзіме дәлел ол 2 жыл қатарынан бокстан мамандандырылған спорт клубында 8-18 жастағы балаларды те-

гін жаттықтырады. Оған Атырау облысы дене шынықтыру және спорт басқармасы басшысының м.а. **Ернұр НЕТЖАНОВ** атынан біліктілігі жоғарғы деңгейдегі бірінші санатты жаттықтырушы атағы берілген. Кейіпкеріміздің айтуынша, көпшілік одан балаларды тегін жаттықтырудың себебін сұрап, сауалдар жолдайды екен. Ол осы сауалға жауап ретінде әсіресе, қазақ балаларына жанашыр болғысы келетінін және олардың Қазақстанның танымал спортшы болуына үлесін қосқысы келетінін жеткізді. Оның мықты спортшы екендігінің айқын дәлелі – шәкірттері. Аталмыш турнирде оның шәкірттері бірауыздан белсенділік танытып, қолдау көрсеткен. Сонымен қатар ол мүмкіндігінше әлеуметтік жағдайы төмен жанұяларға қол ұшын созып жүрген абзал жандардың бірі.

Ол осыған дейін 2006,2012,2013 жылдары ҚР-ның 3 дүркін жеңімпазы, 2014 жылы әлем Кубогының иегері, 2015 ҚР-ның кубогының жеңімпазы, Азия чемпионатының күміс жүлдегері, 2016 жылы ҚР-ның мықтылар турнирінің жеңімпазы және т.б. бірнеше халықаралық турнирдің жеңімпазы болған. Сонымен қатар Италия, Венгрия, Бразилия елдерінде әлем чемпионатының қатысушысы болды.

Расында, бокс спорттың қиын түрі және бір соққы спортшының өмірін түгел өзгертуі мүмкін. Сонда да кейіпкеріміз алдағы күнде көп елді саяхаттап, мықты спортшылармен жүздесіп, талай асуларды бағындыратынына көміл сенеді. Өрине, осылай қаламыздың соның ішінде АМӨЗ атынан шығып ел намысын қорғап, спорт саласының дамуына үлес қосу тек зауыт үшін ғана емес Қазақстан үшін үлкен абырой.

Айдана ҚАНАТАЕВА

«НОВАТОР» басылымы
№26. 30 желтоқсан 2022 жыл

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

Газет «Print House Gerona» 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 № 2121

БАСПАСӨЗ ҚЫЗМЕТІНІҢ
бастығы – Ш.Какиджанова

«MEDYAGROUP» ЖК:
жетекшісі – Д.Мұхамбетов
редакторлар – И.Козонова,
А.Қанатаева.

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

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

НОВАТОР