



# НЕФТЕ переработчик

Газета Акционерного общества  
«Павлодарский  
нефтехимический завод»

**10 ФЕВРАЛЯ**  
**2011 ГОДА**  
**№2 (816)**

Год основания 1987

• производство • новости • события • факты • люди • достижения • комментарии •

**• СЕГОДНЯ В НОМЕРЕ:**

**2** КУЛЬТУРА  
ПРОИЗВОДСТВА

**3** ИНВЕНТАРИЗАЦИЯ  
«ВОЗДУХА»

**4** ДЕЛА ПАРТИЙНЫЕ

**• ГОСТЬ НОМЕРА**

**Анатолий Иванович ДМИТРИЕВ, машинист технологических насосов цеха №2**

## История одного машиниста

### Внимание!

**Продолжается конкурс  
на создание гимна  
АО «ПНХЗ»!**



Текст гимна должен быть написан на государственном или русском языке (перевод на английский приветствуется, но не обязателен).

В основе гимна должна лежать идея корпоративного единства, патриотизма, а также стремления в будущее – к модернизации и развитию предприятия. Одновременно это может быть и гимн профессии нефтепереработчика – дань уважения нелегкому труду заводчан.

Текст гимна должен быть запоминающимся и ясным.

Музыка гимна должна быть изложена в аккордах с использованием стандартных нот.

Критерии оценки текстов: высокий поэтический уровень, соблюдение признаков поэтического произведения (ритм, рифма, размер, благозвучность), соответствие теме.

Критерии оценки музыки: мелодическая выразительность, легко запоминающаяся мелодия, соответствие круга интонаций и сопровождения (ритм, фактура) характеру и образному содержанию текста.

Авторами музыки и текста могут быть как разные люди, так и один человек.

**Конкурсные презентационные материалы должны содержать информацию об авторе или группе авторов:**

- Фамилия, имя, отчество (полностью),
- Должность и № цеха,
- Номер контактного телефона,
- Адрес электронной почты,
- Вариант текста гимна или вариант текста гимна и музыки к гимну (музыкальный файл с исполненным гимном). Объем конкурсного материала должен составлять не более 4 куплетов и не более 1,5 печатного текста, в формате А-4, набранного шрифтом Times New Roman, 12-м кеглем. Срок подачи конкурсного материала - до 15 февраля 2011 года.

Гимн, признанный лучшим, станет официальным гимном АО «Павлодарский нефтехимический завод», а его авторы войдут в историю нашего предприятия и получат достойное вознаграждение.

У этой истории лицо молодого, немного стеснительного, но очень обаятельного машиниста технологических насосов. Его жизненное кредо – «нет предела совершенству».

Сегодня у нас в гостях победитель конкурса «Лучший по профессии» Анатолий Дмитриев.

- Родился я в Павлодаре, - начинает свой рассказ собеседник. - Семья у нас самая обычная: мама и папа – рабочие. Отец у меня - монтажник железобетонных конструкций. В детстве он часто брал меня с собой на работу. Самое яркое воспоминание – о том, как я ездил с ним на вахту на демонтаж трубы, по которой транспортировалась нефть из Омска в Павлодар. Мне тогда было лет 10. Было ужасно интересно общаться со взрослыми, смотреть, как они работают, помогают друг другу даже в мелочах.

- А вообще-то в детстве я мечтал стать кулинаром, - рассказывает Анатолий, - ну... или кондитером. Просто очень любил сладкое. По дороге в школу часто забегал в кулинарию. Покупал там молочный коктейль и свое любимое заварное пирожное с маслом. Очень хотелось, когда вырасту, научиться самому печь такое же... Но потом повзрослел, и мечты у меня стали посерьезнее. Друг семьи посоветовал идти в нефтяники, и вот все свои ученические силы я направил на то, чтобы воплотить в жизнь эту цель. Школу я закончил со средним баллом 4,7, а химико-механический колледж – с красным дипломом. После пришел работать на нефтехимический завод. В резюме сразу указал: «Хочу быть либо оператором, либо машинистом».

В обязанности Анатолия входит обслуживание, замена масла и ремонт насосов и арматуры (начиная от клапанов, заканчивая задвижками). Рабочий день машиниста технологических насосов узла смешения бензинов начинается с вахтового журнала, затем приходит время обхода. Есть и сезонные заботы. К примеру, зимой насосы приходится чистить от снега. Хороший машинист, по мнению гостя номера, в первую очередь должен добросовестно относиться к работе, не перекладывать свои обязанности на кого-то другого. Если нужно что-то сделать, убежден Анатолий Дмитриев, и это в твоих силах, то слов «не хочу» и «не буду» здесь от тебя не примут!

- А если случается что-то непредвиденное, - добавляет мой собеседник, - то все проблемы мы решаем сообща. Так здесь уже давно завелось. Коллектив дружный, все друг друга поддерживают. Когда я только пришел работать на завод, мне очень помогли старшие коллеги:



оператор Татьяна Николаевна Горяинова и старший оператор Александр Филиппович Мауль.

На вопрос, легко ли досталась ему победа в конкурсе «Лучший по профессии», Анатолий отвечает:

- Конечно же, нелегко. В конкурсе я участвовал второй год подряд, победить получилось только со второй попытки. Мне повезло, что задания в основном были письменные. В процессе вспоминаешь – что-то дописываешь. Хорошо, что не было того волнения, как на устном экзамене: большая, серьезная комиссия – разволнуешься, что-нибудь обязательно вылетит из головы. Но все-таки я победил, потому что тщательно готовился. Сел за тетрадки сразу же, как меня предупредили: пойдешь защищать честь участка и цеха.

О своих карьерных планах Анатолий рассказал по секрету:

- Надеюсь, что когда-нибудь побрую себя в должности механика. А вот о личных пристрастиях гостя номера удалось узнать совсем немного. Как и у многих заводчан, у Анатолия Дмитриева очень распространено интересное мужское хобби – рыбалка.

- Люблю ловить рыбу, - делится собеседник, - но только в хорошую

погоду. Больше всего мне нравится рыбалка в конце марта или в апреле. Ни комаров, ни мошек, ни мороза – красота!

На вопрос о самом большом улове Анатолий отвечает:

- Когда мне было лет 16, я поймал леща на 10-й насосной. Весил он килограмма полтора, но я его еле вытащил. Лещ сильно сопротивлялся, а его голова едва проходила в лунку. Для того чтобы вытянуть этого леща, мне понадобилось минут 20-25.

А вот на вопросы об отношении к спорту, гость номера отвечает неоднозначно. Как выяснилось, спорт мой собеседник уважает, но соревноваться не любит. Для поддержания формы и здоровья занимается легкой атлетикой. Любый конкурс, в котором участвует, считает хорошей возможностью для самосовершенствования.

И все же, история Анатолия Дмитриева еще только начинается. Еще впереди карьерные взлеты, поиски своего места в жизни, но в одном наш сегодняшний герой убежден твердо: «Хорошо, что первые страницы трудовой биографии начались именно здесь – на Павлодарском нефтехимическом заводе».

Светлана Винюкова



# СМК и культура производства

**Система менеджмента качества, охватившая все сферы работы на нашем заводе, коснулась и культуры производства. В соответствии с требованиями СТ РК ИСО 9001-2009 (международного стандарта ISO 9001:2008) администрация предприятия приняла решение внедрить Систему «5S». В этом материале мы рассказываем о сути этой системы и ее основных положениях.**

Системный подход к организации, наведению порядка и уборке рабочего места возник в Японии в послевоенный период, точнее, к середине 50-х годов XX века. В то время японские предприятия были вынуждены работать в условиях дефицита ресурсов. Поэтому они разработали для своего производства метод, при котором учитывалось все и не было места никаким потерям.

## ЯПОНСКОЕ ИЗОБРЕТЕНИЕ В ПЯТЬ ШАГОВ

Метод 5S изобретен компанией «Тойота». Это система организации рабочего места, которая позволяет значительно повысить эффективность и управляемость операционной зоны, улучшить корпоративную культуру, повысить производительность труда и сохранить время.

Менеджеры ведущих японских компаний отмечают, что в первую очередь внимание должно быть уделено проблемам человеческих отношений, порядка, этикета и самодисциплины. Помочь этому и призван метод «5S».

Система «5S» получила свое название от первых букв пяти японских слов (Сейри, Сейтон, Сейсо, Сейкетсу, Ситсуке) и их английских аналогов. На русский язык их можно перевести как «сортировка», «самоорганизация», «систематическая уборка», «стандартизация», «совершенствование». Метод устанавливает соответственно пять шагов, выполнение которых направлено на создание оптимальных условий выполнения операций, поддержание порядка, чистоты и аккуратности, экономию времени и энергии для повышения производительности, предотвращения несчастных случаев, снижения загрязнения окружающей среды.

5S - базовый инструмент, так как его внедрение на предприятии (в офисе) означает наличие дисциплины персонала и его готовность к осуществлению изменений.

## СРЕДИ НАПРАВЛЕНИЙ ПРОЕКТА «5S» ДЛЯ НАШЕГО ЗАВОДА ВЫДЕЛЕННЫ:

- Безопасность персонала;
- Инспекции;
- Дисциплинарная ответственность за различные виды нарушений;
- Третьи лица на территории АО «ПНХЗ»;
- Снабженческая логистика до каждого рабочего места;
- Обучение персонала;
- Рабочие инструкции;
- Проведение проверок в соответствии с СУОТ;
- Проведение заседаний ПД и ПТК;
- Пропаганда;
- Промсанитария и оказание помощи при несчастных случаях;
- Контроль загрязнения воздушной среды на рабочих местах;
- Сбор и распространение опыта организации рабочих мест в цехах АО «ПНХЗ» в сфере безопасности и охраны труда;
- Организационно-распорядительная документация по безопасности персонала.

## ПОЭТАПНО О МЕТОДЕ «5S»

Итак, пять этапов системы. Первый этап – сортировка (удаление ненужного) – это определение предметов, которые необходимы для работы и поддержание их числа на минимально возможном уровне и в нужном месте.

Чтобы успешно завершить первый этап системы 5S, задайте для начала вопросы: «Как часто мы используем предметы? Где удобнее их хранить?». Среди предметов выделите материалы, детали и комплектующие, оборудование, инструмент, годную продукцию и брак, отходы, документацию. Внедрение уже первого этапа системы обещает существенные преимущества. Например, персонал всегда будет знать, где находятся предметы (на рабочем месте, на складе, в пределах цеха или они списаны вообще), что позволит сократить временные затраты на поиск предметов в 2,5 раза.

Второй этап - систематизация (аккуратность, упорядочение размещения предметов) подразумевает, что каждый предмет кладется туда, где он используется. Все находится на своих местах, в чистоте и готовности к использованию, и любой рабочий может найти то, что ему нужно минимум за 30 секунд.

Этап предлагает соблюсти два основных принципа: 1) вместе хранятся те инструменты, которые выполняют схожие функции; 2) вместе хранятся те инструменты, которые предназначены для обработки одного и того же изделия.

Третий этап – санитария (уборка, очистка рабочего места). Его цель - содержание в идеальном порядке и полной готовности к работе всего, что может понадобиться для выполнения производственных задач. Уборка в этом смысле – проверка рабочих зон, выявление и устранение неисправности в оборудовании. Для этого могут использоваться: контрольные листы проверок оборудования, уборки помещений; различные типы корзин для различных типов отходов; запись в вахтовом журнале о состоянии рабочего места при приеме-сдаче смены.

Четвертый этап – стандартизация (стандартизация правил уборки, упорядочение и очистка). Стандартизация по сути - разработка и выполнение инструкций (стандартов) того, каким должно быть изделие (результат работы). Она может быть представлена в виде словесного пошагового описания работы или в виде схем, рисунков, картинок. Результат реализации четвертого этапа - оформление, утверждение и наглядное представление правил и рекомендаций по реализации трех предыдущих принципов «5S».

Пятый этап – самодисциплина (формирование привычки соблюдать чистоту и порядок). На данном этапе должна быть установлена ответственность за то, что все должно быть сделано так, как это должно быть сделано. По замыслу создателей пятого этапа, создание качественного рабочего места должно стать привычкой, и результаты этого этапа хоть и не поддаются измерению, но наглядны.

## А КАК У НАС?

В декабре 2010 года на предприятии провели первый этап внедрения Системы «5S». За это время проанализировали состояние рабочих мест, комнат для приема пищи, помещений бытового назначения (раздевалки, душевые) в производственных подразделениях. Только при проведении первого этапа «5S» выяснили, что в цехах № 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10 есть и образцовые рабочие места и те, где требования системы не соблюдаются. Так, на некоторых рабочих местах полностью отсутствует сортировка и систематизация средств труда. В одном ящике (шкафу) «соседствовали» ведра, метлы и посуда бытового назначения, а также продукты питания. Санитарное состояние некоторых бытовых комнат (комнат для приема пищи и раздевалок) оказалось в весьма печальном состоянии. В производственных подразделениях пришлось наблюдать антисанитарные условия в комнатах для приема пищи и раздевалках. Даже сушка одежды и обуви в них осуществлялась неверно - на отопительных радиаторах общего назначения. Хотя по правилам безопасности и охраны труда сушка в местах, не оборудованных специально для этих действий, запрещена.

Чтобы навести идеальный порядок на производстве, предприняли следующие шаги. Служба менеджмента качества совместно с отделом охраны труда и техники безопасности разработала обучающий слайд-фильм (презентацию) о проекте Системы «5S» и провела по нему обучение главных специалистов АО «ПНХЗ», начальников цехов, их заместителей, механиков, начальников служб и инженерно-технических работников предприятия. К тому же подготовили программу внедрения Системы «5S», которая уже утверждена.

## ПОРЯДОК ПРЕЖДЕ ВСЕГО

Завершая знакомство с новой системой, сосредоточимся на преимуществах от ее внедрения. Среди них называют такие: вовлечение рабочего персонала в процесс постоянных улучшений, предотвращение несчастных случаев и профилактика профессиональных заболеваний, снижение загрязнения окружающей среды, повышение производительности труда, улучшенные условия выполнения операций, комфортные и удобные для работников условия труда.

И еще раз обратимся к точке зрения поклонников сакуры. Японские специалисты по управлению разумно полагают, что никакие нововведения, направленные на улучшение производственных показателей, не принесут должного эффекта без создания соответствующей производственной культуры. Они твердо убеждены, что любые действия по совершенствованию следует начинать с работ по приведению предприятия в порядок. Система «5S» не только поможет навести порядок в подразделениях, но и обучит работников поддерживать его постоянно.

Анна Гронская

# Политика качества изнутри

**С 19 по 21 января на нашем предприятии прошло обучение работников завода основам внутреннего аудита системы менеджмента качества. В роли преподавателя выступил заместитель директора консалтинговой компании ТОО «Интерсертифика Казахстан» Максим Зырянов. Теперь на нашем заводе есть 24 сертифицированных внутренних аудитора по различным направлениям: производству, техническому надзору, управлению персоналом, охране труда, энергетике, метрологии и многим другим, не менее важным областям жизни предприятия.**

Строгое и непривычное для многих слово «аудит», с английского переводится как «проверка» - мера, необходимая для того, чтобы поддерживать эффективность работы любой компании.

Не секрет, что для многих предприятий в наше время аудиторская проверка – это нечто, подобное стихийному бедствию. В результате тут же разворачивается «бурная деятельность», которая так же быстро сворачивается, как только аудиторы покидают предприятие. А проблемы, если они есть, остаются нерешенными.



Между тем, внедрение любой системы менеджмента качества (СМК) требует не только проведения внешнего аудита для получения сертификата, но и постоянного внутреннего аудита.

По словам начальника СМК Татьяны Васькиной, внутренние аудиторы необходимы пред-



приятию для того, чтобы улучшить систему менеджмента качества, которая уже функционирует на заводе.

На вопрос, что может дать внутренний аудит предприятию, Татьяна Геннадьевна отвечает:

- Цель внутреннего аудита – подтвердить, что система менеджмента качества во всех подразделениях завода соответствует требованиям международного стандарта ISO. Однако нужно отметить, что внутренний аудит - это вовсе не карательная мера. И если в каком-то цехе выявится проблема, это может значить только одно – мы должны ее устранить и сделать все, чтобы такие ошибки не повторяли другие подразделения. А результативность работы каждого цеха в рамках СМК предприятия будет подтверждаться при помощи внутренних аудиторов.

Светлана Винюкова

# Инвентаризация «воздуха»?



**26 марта 2009 года Президент Республики Казахстан подписал Закон «О ратификации Киотского протокола к Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата». Примкнув к этому документу, Казахстан открыл для себя новые возможности и принял обязательства по ограничению вредных выбросов парниковых газов. Какая работа ведется в этом направлении в государстве и на нашем предприятии, мы узнали из беседы с инженером по охране окружающей среды Светланой Дубининой.**

Киотский протокол – это международное соглашение о сокращении выбросов парниковых газов в атмосферу для сдерживания глобального потепления, подписанное в декабре 1997 года в городе Киото (Япония). Несмотря на то, что факт долгосрочного потепления до сих пор вызывает сомнения многих экспертов, значение самого Киотского протокола трудно переоценить. Его польза в том, что это – своего рода «пилотный проект» для отработки механизмов глобального регулирования вредных выбросов. И хотя борьба конкретно с парниковыми газами (ПГ) может оказаться, по мнению некоторых ученых, ложной целью, большинство объективно понимают, что ограничение загрязнений всем крайне необходимо.

Среди государств, подписавших протокол, – практически все страны мира, кроме Афганистана, Сомали, Андорры, Ватикана, Сан-Марино и Западной Африки. Страна, подписавшая, но не ратифицировавшая протокол – США. Долгое время открытым оставался вопрос, какой путь в отношении Киотского протокола выберет Казахстан. Предполагалось, что Казахстан присоединится к ведущим индустриально развитым странам, взявшим на себя количественные обязательства уменьшить выбросы углекислого газа к 2008-2012 годам. Эти обязательства закреплены в Приложении 1 Рамочной конвенции ООН об изменении климата (РКИК) и Приложении В Киотского Протокола. Так, Евросоюз должен сократить выбросы на 8%, Япония и Канада – на 6%, страны Восточной Европы и Прибалтики – в среднем на 8%, Россия и Украина – сохранить среднегодовые выбросы в 2008-2012 годах на уровне 1990 года.

Казахстан заявил о своем желании быть включенным в Приложение 1 Киотского протокола несколько лет назад, а 17 сентября 2009 года Закон РК «О ратификации Киотского протокола к Рамоч-

ной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата» вступил для нашего государства в силу. В соответствии с ним наша республика взяла на себя обязательства по снижению выбросов парниковых газов до 2020 г. на 15% и до 2050 г. на 25% по отношению к 1992 г.

Кроме количественных обязательств, Протокол предусматривает участие стран в совместных проектах по сокращению выбросов ПГ и торговлю квотами. Ее суть в том, что государство, уже выполнившее свои обязательства и имеющее переизбыток квот, может продать свои квоты на выброс другим сторонам.

Для полноценного участия Казахстана в механизмах Киотского протокола необходимо было провести большую работу, в том числе масштабную инвентаризацию парниковых газов. Поэтому, начиная с 2000 года, в соответствии с международными рекомендациями в Казахстане ведется национальная инвентаризация парниковых газов. Данные для нее с 2009 года предъясняет и наше предприятие.

Чтобы подробнее познакомиться с нюансами Киотского протокола и требованиями действующего законодательства по регулированию выбросов ПГ, инженер по охране окружающей среды нашей экослужбы Светлана Дубинина прошла обучение в Республиканском государственном предприятии «Казахский научно-исследовательский институт экологии и климата» (РГП «КазНИИ-ЭК») Министерства охраны окружающей среды (МООС).

На курсах повышения квалификации лекторы института рассмотрели важные для экологической деятельности нашего завода вопросы: о потенциале Казахстана по сокращению выбросов, экспертизе и методике расчетов выбросов парниковых газов для предприятий, международном опыте торговли выбросами. Светлана Дубинина рассказывает:

- Докладчики на курсах были очень компетентными людьми, кандидатами и докторами географических наук. Произвели впечатление доклады директора Центра по изменению климата и защите озонового слоя РГП «КазНИИЭК» Алексея Чередниченко и замдиректора по науке РГП «КазНИИЭК» Ирины Есеркеповой. Первый очень конкретно освещал вопросы промышленного контроля за выбросами ПГ и их инвентаризации. Второй докладчик – участница группы по созданию методики расчета парниковых газов для Казахстана. Теперь эта методика одобрена Министер-

ством ООС РК, и мы ею уже пользуемся.

В настоящее время по договору с АО «ПНХЗ» работает усть-каменогорская фирма ТОО «Лаборатория Атмосфера». На основании методики и исходных данных предприятия (количества сожженного печами завода мазута и газа, сожженного топлива автотранспортом завода и т.д.) будет рассчитано количество парниковых газов от нефтехимического производства и полигона твердых бытовых отходов в пересчете на CO<sub>2</sub>-эквивалент (углекислый газ). Усть-каменогорцы будут использовать методику «КазНИИЭК» и выполненную работу согласуют в Иртышском департаменте экологии. В конце января результаты инвентаризации должны быть готовы. Пока задача завода – только вести наблюдение за выбросами ПГ, то есть проводить ежегодную инвентаризацию парниковых газов.

После того как станут известны результаты инвентаризаций всех промышленных предприятий РК, будет составлен национальный кадастр по учету объемов ПГ. А далее государство сможет участвовать в совместных с другими странами проектах по уменьшению выбросов ПГ и заниматься международной торговлей квотами на эмиссии углекислого газа.

По результатам инвентаризаций прошлых лет, в 1992 году общие выбросы парниковых газов в Казахстане составляли – 340 миллионов тонн, в настоящее время – 247 миллионов тонн CO<sub>2</sub> - эквивалента. Это значит, что наше государство имеет запас эмиссии парниковых газов порядка 90 миллионов тонн. Имея запас ПГ, Казахстан может продать их, например, Японии, как это сделала Украина. Но это – дело будущего, хотя и недалекого.

*В подготовке материала использованы данные статьи Едильбаевой Г.И. «Ратификация Киотского протокола в Республике Казахстан – вызовы и возможности»//Экология и промышленность Казахстана, №2, 2009 и интернет-сайтов.*

Анна Гронская

## • ПРИОБРЕТЕНИЕ

**Именно такое пополнение получил недавно транспортный цех. Так в большой и дружной семье автомобилей пятого цеха стало больше на шесть единиц. Этой хорошей новостью с нами поделился начальник цеха №5 Анатолий Войтович.**

- Недавно предприятие закупило новый автотранспорт: 27-местный автобус Hyundai, 12-местный микроавтобус Toyota Hiace и четыре пикапа Toyota, – сообщает Анатолий Георгиевич. На сегодняшний день у нашего завода есть потребность именно в небольших комфортабельных автобусах. На предприятии часто приезжают различные комиссии и представительства, для которых необходимо организовывать экскурсии. А хорошего презентабельного транспорта для этих целей не было. Теперь у нас есть красивые микроавтобусы с логотипом ПНХЗ и слоганом «Преображая энергию – стремимся к совершенству».



# Пять японцев и один кореец

Но не думайте, что новый транспорт на заводе будет использоваться исключительно для гостей. В будние дни этим зарубежным красавцам придется хорошенько поработать для заводчан. Микроавтобусы будут обслуживать селекторы и развозить водителей, а новенькие пикапы закрепят за цехами и службами.

По словам Анатолия Войтовича, Тойоты и Хундай – далеко не единственное пополнение в

транспортном цехе. Вскоре ожидаются трактор «Беларусь», КАМАЗ с длинным низкопрофильным прицепом для перевозки гусеничной техники и два китайских погрузчика. Приобретение этого транспорта было запланировано в бюджете прошлого года, планами на 2011 год начальник цеха №5 обещал поделиться позже.

Светлана Винюкова





## Дела партийные

28 января в заводском актовом зале состоялась отчетно-выборная конференция первичной партийной организации НДП «Нур Отан» АО «ПНХЗ». По традиции партийцы отчитывались по итогам работы двух прошедших лет.



Первая в этом году отчетно-выборная конференция заводских нуротановцев началась с доклада председателя бюро первичной партийной организации (ППО) АО «ПНХЗ» Юрия Новожилова.

- Нахождение в рядах партии, - процитировал Юрий Аркадьевич слова Президента, - должно стать предметом гордости и уважения в обществе. Если ты вступил в ряды «Нур Отана», то докажи не словом, а делом, что ты разделяешь ее цели, стремишься поднять авторитет партии.

- На сегодняшний день в партии «Нур Отан» состоят 1136 заводчан, - проинформировал Юрий Новожилов. - За два года активисты нашей первички провели 61 мероприятие, в которых участвовало 1049 человек.

Чествование воинов-интернационалистов, посвященное 20-летию вывода советских войск из Афганистана, посещение партийцами экспозиции президента Казахстана Н.А. Назарбаева в музее им. Бухар Жырау к 10-летию НДП «Нур Отан», вручение подарков юбилярам от имени заводской первичной партийной организации, участие во всех встречах с депутатами Сената Парламента нашей республики, а также в антикоррупционных форумах – вот далеко не полный список дел партийцев завода.

Кроме того, за отчетные два года наша первичка открыла в цехах 20 информационно-методических уголков. По итогам областного конкурса среди первичных партийных организаций региона, в 2009 году ППО НДП «Нур Отан» АО «ПНХЗ» стала лауреатом в номинации «Социальная ответственность». В марте и августе прошлого года все активисты нашей первички были удостоены наград: подарков и почетных грамот. На городской отчетно-выборной конференции председатель Павлодарского городского филиала НДП «Нур Отан» отдельно отметил положительную работу нашей первички и поставил в пример для всех ППО Павлодара.

Следующим пунктом повестки дня конференции ее участники проголосовали за новый состав партийного бюро ППО НДП «Нур Отан» АО ПНХЗ, в него вошли 19 представителей различных цехов завода.

А завершилась отчетно-выборная конференция первички хорошими новостями: в этом году генеральный директор нашего предприятия Шухрат Данбай избран членом бюро областного политсовета и делегатом внеочередного съезда НДП «Нур Отан», а председатель первичной партийной организации нашего предприятия Юрий Новожилов - членом бюро городского политсовета.

Работа конференции заводских нуротановцев единогласно была признана удовлетворительной.

Светлана Винюкова



## Обновленная столовая

7 февраля после ремонта вновь заработала столовая РМБ. Праздничными шариками, почти домашним уютом и аппетитными запахами встречали повара первых посетителей. О том, что изменилось в столовой после ремонта, рассказывает начальник цеха №35 Назым Айдарова.

- Теперь в столовой РМБ новые жарочные шкафы, плиты, хорошая холодильная витрина для холодных закусок и салатов, новая линия раздачи для первых и вторых блюд, холодильные шкафы, прилавков для столовых приборов, вертикальные холодильные витрины для напитков - сообщает Назым Едгаровна. - Все это оборудование ждало своего часа еще с 2009 года. Именно тогда было принято решение, что столовой нужен серьезный ремонт. Кроме оборудования в замене нуждались окна, двери, вентиляция и кафель. К тому же, после перепланировки столовой, нужно было заново протягивать электричество.

На ремонт, в котором были задействованы цеха № 7, 10,12, 30, понадобилось чуть больше месяца.

На первом этаже здания столовой РМБ, где находятся склады сыпучих продуктов, моющих средств и хозяйственного инвентаря, а также раздевалки и душевые, тоже произошли приятные перемены. Все эти помещения привели в порядок: облицевали кафелем, обновили пол, покрасили, побелили, установили новую сантехнику. Демонтировали два лифта и на их месте установили вытяжки и приточную вентиляцию. Изменения претерпело помещение овощного цеха: его разделили на овощной и мясной цех. Над



оборудованием для них поработал цех №10, соорудив удобные и надежные столы и стеллажи. Намного удобней для работников цеха №35 стало использование холодильной камеры. Теперь повара знают ее точную температуру, которая отображается на дисплее.

В обеденном зале тоже навели лоск: красиво выкрашенные решетки перед линией раздачи, новые окна, батареи, закрытые изящными плетеными решетками. Новый облик столовой РМБ довершают стильные занавески, изготовленные цехом №13.

И благодаря всем этим преобразованиям, в лучшую сторону изменилось самое главное – настроение поваров и аппетит заводчан.

Светлана Винюкова



### Объявления

**Внимание! Идет запись на курсы казахского языка.**

**Желающие могут записаться по телефону 67-55 или обратиться в инженерный корпус, кабинет №203.**

Кульбакиш Бейсекеева

**УВАЖАЕМЫЕ ЛЮБИТЕЛИ РЫБАЛКИ И ОХОТЫ!!!**

Для вас профком «Нефтепереработчик» организовал подписку на газету «Охота на Рыбалку» с получением газеты на рабочем месте. Газета выходит еженедельно, стоимость подписки на полгода 900 тг, на год 1700 тг. Справки по тел. 68-83, 62-78, 63-30

Искренне благодарю всех, кто оказал моральную и материальную помощь в трудную для меня минуту.

Татьяна Згурская,  
отдел ЧС и ГО