



НЕФТЕ переработчик

Газета ТОО
«Павлодарский
нефтехимический завод»

28 МАЯ
2013 ГОДА
№8 (868)

Год основания 1987

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

• СЕГОДНЯ В НОМЕРЕ:

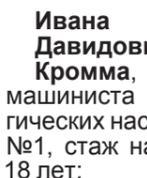
- 2** «ЖЕНСКИЙ ВОПРОС»
- 3** СТАНДАРТЫ КАЧЕСТВА
- 4** МЕСЯЧНИК БЕЗОПАСНОСТИ

• «ИСКРЯЩИЙСЯ СЛЕД»

В мае мы провожаем на пенсию замечательных людей, оставивших свой «искрящийся след» в жизни завода:



Виктора Семеновича Щербакова, машиниста компрессорных установок цеха №3, стаж на заводе - 20 лет;



Ивана Давидовича Кромма, машиниста технологических насосов цеха №1, стаж на заводе - 18 лет;



Любовь Владимировну Смакотину, бухгалтера цеха №67, стаж на заводе - 14 лет;



Кульбарам Абеновну Байбулову, водораздатчика цеха №8, стаж на заводе - 11 лет;



Маржан Хамитовну Асанову, уборщика производственных помещений цеха №61, стаж на заводе - 11 лет;



Галину Павловну Сокоренко, кладовщика цеха №13, стаж на заводе - 10 лет;



Тамару Степановну Стоянову, советника-консультанта по организации питания цеха №60, стаж на заводе - 16 лет;



Максута Хабибовича Хазырова, помощника технического директора цеха №60, стаж на заводе - 3 года.



Желаем доброго здоровья, благополучия в кругу родных и близких!

Спасибо за труд!
Управление персоналом

• ГОСТЬ НОМЕРА

Виктор Александрович ДОДЕНКО, старший оператор С-200, цех №1

Звенья одной цепи

Трудовые династии нашего завода можно сравнить с крепкими цепями. К первому кольцу основательно прикрепляется второе, за вторым тут же следует третье. Чьи-то цепочки получаются длиннее, чьи-то короче. Семейный подряд старшего оператора секции-200 ЛК-6У Виктора Доденко состоит всего из трех человек. Но, как говорится, главное не количество, а качество. Поэтому прочность всей цепочки проверяется надежностью каждого звена.

Родители Виктора Александровича Доденко приехали на павлодарскую целину из Украины. Сам Виктор Александрович родился недалеко от Павлодара в селе Рождественка, там же окончил восьмилетку, выпускные экзамены сдавал уже в Розовской средней школе-интернате.

Перед юношей открылись новые перспективы, но вот только оставаться в родном селе ему было не по душе, а о специальности нефтепереработчика он тогда еще и не помышлял. Все произошло немного позже и практически по воле случая.

- Я даже не знал, кто такие нефтяники, - вспоминает Виктор Александрович. - А в деревне не осталось, потому что негде было работать. Устроился трактористом, так тебе дадут такую развалину, что только под трактором и будешь лежать. Я хотел быть электриком, если честно. Но в училище ферросплавного завода, где готовили электромонтеров, не набрали группу. Вернулся в Павлодар и поступил в 86-е училище при алюминиевом заводе на аппаратчика-гидрометаллурга. Это была моя первая профессия.

Но аппаратчиком-гидрометаллургом на алюминиевом заводе наш герой трудился совсем недолго - 3 года. Работая там, решил на пару с товарищем попытать свои силы в новом техникуме при химзаводе. Так наш герой успешно стал специалистом в области технологии неорганических веществ минеральных удобрений. Это и определило сферу его деятельности на дальнейшие 30 лет. Знания пригодились на нефтехимическом заводе, куда в 1982 году молодого работника «сманил» его зять Александр Семенихин.

В то время на ПНХЗ полным ходом шла подготовка к пуску КТ-1. Именно туда, на секцию 400-500, и отправился Виктор Доденко. Рутинная и отлаженная работа на алюминиевом заводе сменилась интересной деятельностью на новом месте. Молодой специалист тут же завязал отношения с пусконаладочными бригадами из Куйбышева и Москвы, увлеченно постигал новое, делился с коллегами своими идеями и знаниями.



Новую встречу, но теперь уже не профессионального, а личного характера, судьба приготовила Виктору Александровичу в 1984 году. На свадьбе брата он встретил свою будущую супругу. Через год они поженились. Тут же ребром встал жилищный вопрос.

В том же 85-м году счастливому молодожену предложили участвовать в пуске чимкентского нефtezавода. Дирекция предприятия пообещала сразу же обеспечить молодую семью жильем.

- Так я уехал в Чимкент, - рассказывает Виктор Доденко, - пустили завод, получил квартиру. Стали жить, но в 90-м году пришлось вернуться обратно. Отец стал болеть, и я решил, что нужно быть к нему поближе. Назад приехал уже с двумя детьми. Посчастливилось устроиться оператором на ПНХЗ, на секцию-200 ЛК. Вернулся уже обученным: в Чимкенте я уже работал на двухсотке. Со временем я сам стал старшим оператором, получил 6-й разряд.

Работа оператором, кроме профессионального знания установки, требует от человека внимательности, способности моментально принимать правильные решения и действовать сообща.

Умение легко ладить с людьми и добрый характер мой собеседник ставит в ряд своих наиболее ценных качеств. Но в том же ряду - решительность и твердость. И для

того чтобы технологический процесс шел без сучка без задоринки, старшему оператору Доденко нередко приходится проявлять и свои волевые качества.

- У нас тут каждый должен твердо знать свои обязанности и четко их выполнять. Иначе может запросто произойти авария. Поэтому каждый свое дело делает, а старший оператор координирует, направляет и проверяет.

По примеру отца работать на завод пришли и сыновья Виктора Александровича. Старший, Александр, трудится машинистом на С-300 ЛК, младший, Валентин, - тоже машинистом, только на КТ.

- Еще когда старший шел на завод, я предупредил его: не вздумай меня позорить, - говорит мой собеседник, - если хочешь быть бездельником, то устраивайся, куда угодно, только не сюда. А младший уже пошел следом за старшим. С прошлого года трудится на секции-001 КТ. Я не настаивал, они сами выбрали профессию. По мне так: если химия нравится, то идите. Сколько сыновья работают, еще ни один начальник, ни один оператор не сказал, что вот у Доденко разгильдяи пацаны.

У Виктора Александровича уже подрастают внуки. И кто знает, может быть, в будущем они станут новыми звеньями в заводской династии Доденко.

Беседовала
Марина Шилко



cmk



«Женский вопрос» в нефтяном секторе

19 апреля в рамках рабочей поездки по Павлодарской области завод посетила советник Президента РК, председатель Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте РК Гульшара Абдыкаликова. Высокую гостью сопровождала финансовый директор АО «КазМунайГаз – переработка и маркетинг», член Национальной комиссии Айзада Аккайсиева.



Гульшара Абдыкаликова

В программе двухдневной поездки по нашей области у советника Главы государства значилось участие в работе заседания «Консолидация усилий НПО и государственных органов по профилактике семейного неблагополучия и социального сиротства», посещение нашего завода и историко-краеведческого музея имени Г.Потанина. Также Г.Н. Абдыкаликова стала почетным гостем областного фестиваля интернациональных семей «Под единым шаныраком», завершив визит по региону участием в форуме «Современная казахстанская женщина - опора государства». Лейтмотивом встреч с председателем нацкомиссии по делам женщин стало обсуждение «женского вопроса», проблем семьи и модернизация пенсионной системы Казахстана.

Эти темы стали ключевыми и при посещении нашего завода, на котором трудятся около 1000 женщин. В первую очередь гости побывали в товарной лаборатории предприятия, где повстречались с работницами ПНХЗ – инженерами и лаборантами химического анализа.

Далее Гульшаре Наушаевне представили учебные кабинеты, компьютерные классы, мультимедийные комплексы и конференц-зал учебного центра и познакомили с системой работы с кадровым составом предприятия, которая включает программы адаптации и обучения пер-



сонала ПНХЗ. Затем советник Президента с коллегой по нацкомиссии Айзадой Аккайсиевой возглавили заседание круглого стола «Нефтяной сектор экономики: женское участие». Во встрече приняли участие представители ТОО «ПНХЗ» и Восточного филиала АО «КазТрансОйл».

Заседание круглого стола открыл генеральный директор ПНХЗ Шухрат Данбай, представив гостей и передав слово для приветствия Советнику Президента РК Гульшаре Наушаевне рассказала о причинах модернизации пенсионной реформы в Казахстане и об основных ее направлениях. По словам Советника главы государства, чтобы иметь достойную пенсию при выходе на заслуженный отдых, казахстанские женщины должны иметь как минимум равный с мужчинами рабочий стаж. Советник Президента разъяснила, что в условиях нынешней пенсионной системы повышение пенсионного возраста – шаг неизбежный. Но, по её словам, во многих регионах страны непопулярные меры грядущей модернизации находят понимание со стороны людей.

Продолжил заседание доклад Айзады Аккайсиевой «Предпосылки для лидерства женщин в нефтяной отрасли». В Стратегии гендерного равенства в РК на 2006-2016 годы глава государства поставил задачу добиться 30-процентного представительства женщин среди руководителей госорганов. Айзада Аккайсиева сообщила об отставании в этом вопросе в нефтяном секторе экономики. По ее словам, по итогам 2012 года количество женщин-руководителей в сравнении с общей численностью представительниц



Айзада Аккайсиева

слабого пола, работающих в группе компаний КМГ, крайне мало. Ни одной женщины нет среди первых руководителей, 5% женщин - руководители среднего звена, 0,2% - заместители первых руководителей. В энергетическом и сырьевом секторах экономики Европы картина другая: также не представлены женщины среди гендиректоров компаний, однако 16% - руководители среднего звена, 15% - топ-менеджеры, а 11% - члены исполнительного комитета. При этом в российских компаниях доля женщин, занимающих пост гендиректора за тот же период, составляет 21%. Закончила свое выступление Айзада Аккайсиева, очертив для компаний КМГ перспективы гендерного развития.

Следующие докладчики - директор по соцсфере ПНХЗ Алтын Имантаева и специалист по гигиене и промсанитарии Восточного филиала АО «КазТрансОйл» Гульнара Жарылгасинова - познакомили присутствующих с социальной политикой своих предприятий в отношении женщин-работниц.

Завершился круглый стол открытым диалогом с залом и предложениями заводчан в дополнение к проекту документа о модернизации пенсионной системы.

Анна Гронская

• СТАНДАРТЫ КАЧЕСТВА

Не успело наше предприятие получить 13 февраля из рук компетентной российско-немецкой компании «Интерсертифика-ТЮФ» сертификат соответствия системы менеджмента нашего предприятия требованиям международных стандартов ISO 9001 (система менеджмента качества), ISO 14001 (система менеджмента окружающей среды), OHSAS 18001 (система менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда), а также сертификата национальной органа на систему менеджмента качества, как перед коллективом ПНХЗ встала новая задача. На сей раз мы нацелены на внедрение системы энергоменеджмента (ISO/ISO 50001).

О необходимости беречь невозобновляемые источники энергии не говорят только ленивые, а о мировом энергетическом дефиците известно даже школьникам. Кто-то до сих пор проблеме не внимает, кто-то уже вовсю, как старушка Европа, пользуется ветровой и солнечной энергией, экономя ископаемые источники. Наша же страна приступила к воплощению в жизнь государственного плана повышения энергоэффективности с 2011 года. Все логично: форсированное развитие промышленного сектора Казахстана и индустриальные инновации без опоры на мощную энергетическую базу - пустой звук. Кроме вариантов экспансивного развития энергетического сектора, есть и другой путь – его интенсификация и рациональное использование энергии потребителями. Для реализации этой задачи Правительство РК в декабре 2011 года приняло Комплексный план повышения энергоэффективности на 2012-2015 г.г., а 13 января 2012 года Президент подписал закон «Об энергосбережении и повышении энергоэффективности». Эти документы ставят цель снизить энергоёмкость национальной экономики к 2015 на 10%, а к 2020 - на 25%.

ОТ ГОСРЕЕСТРА К ЭНЕРГОМЕНЕДЖМЕНТУ

Новый Закон РК «Об энергосбережении и повышении энергоэффективности» принят взамен ранее действовавшего Закона «Об энергосбережении». В рамках его выполнения в стране создается Государственный энергетический реестр. Туда включают предприятия, потребляющие более 1500 тонн условного топлива в год или 2 МВт установленной мощности. Для примера, потребление энергоресурсов нашим заводом в 2012 году составило 2 000 000 МВт.

Сразу отметим, что наше предприятие, потребляющее объем топлива более 1500 тонн условного топлива, попадает под эту категорию хозяйствующих субъектов, и будет включено в госреестр.

Каковы же требования закона к таким предприятиям? Согласно статье 10 пункта 1 этого закона, они обязаны создать, внедрить и организовать у себя систему энергоменеджмента в соответствии с требованиями международного стандарта по энергоменеджменту (ISO 50001) и пройти энергоаудит. Контроль над созданием, внедрением и организацией системы энергоменеджмента возлагается на первых руководителей субъектов государственного энергетического реестра. А итогом энергоаудита должны стать разработанные для этого предприятия планы мероприятий по энергосбережению, которые обеспечат субъекту хозяйственности ежегодное снижение потребления энергетических ресурсов.

ВЫБОР КАЗАХСТАНА В ПОЛЬЗУ ISO 50001

Международная организация по стандартизации (ISO), объединяющая 160 стран, вела разработку нового международного стандарта (МС) ISO 50001 (Системы Энергоменеджмента. Требования и руководство по применению) с 2008 года, с того времени, как система энергоменеджмента существует в Европе. С этой целью был создан новый технический комитет ISO/TC 242 «Энергоменеджмент», который подготовил стандарт ISO 50001 к публикации. Новый международный стандарт ISO 50001:2011 был официально опубликован 15 июня 2011 года на английском и французском языках.

Казахстан при создании комитета ТК 242 вошел в его состав в качестве страны-наблюдателя (их всего 6, включая Казахстан) и участие казахстанских представителей в работе органов ISO дало возможность влияния на стратегию международной стандартизации, продвижения национальных интересов в мировом сообществе, обеспечения конкурентоспособности продукции и услуг, получения новых знаний и укрепления авторитета РК в международной стандартизации. Национальный стандарт СТ РК ISO 50001-2012 на базе международного был введен в действие 1 января 2013 года.

Стандарт ISO 50001 предназначен для любых организаций, которые стремятся внедрить у себя систему энергетического менеджмента (электропотребление, теплотребление, потребление углеводородного топлива, водопотребление и т.п.). Его цель – предоставить предприятиям структурированное и всеобъемлющее руководство по оптимизации процесса потребления энергетических ресурсов и системному управлению процессом непрерывного улучшения энергоэффективности. Предполагается, что внедрение этого стандарта приведет к снижению выбросов парниковых газов и иных воздействий на окружающую среду, а также уменьшит затраты на энергию посредством системного энергетического менеджмента.

УНИВЕРСАЛЬНОСТЬ И СОВМЕСТИМОСТЬ ЭНЕРГОСТАНДАРТА

Чем этот новый стандарт отличается от своих собратьев – стандартов ISO серии 9000 (систем менеджмента качества), ISO серии 14000 (менеджмента окружающей среды), OHSAS 18001:2007 (охраны здоровья и обеспечения безопасности труда)?

Прежде всего, стандарт ISO 50001:2011 - универсален, так как использует подход «один размер, пригодный для всех» (one-size-fits-all), и потому он применим к любой организации независимо от её размера и отраслевой принадлежности. Его требования не содержат заранее установленных критериев, а сформулированы, как предписывающие: «то, что должно быть сделано, не определяя, как это сделать». Метод достижения каждого из этих требований организация определяет сама, исходя из ее собственных нужд и потребностей.

Также стандарт соответствует важному требованию: он совме-

Внедряем энергоменеджмент

стим с уже действующими стандартами других систем менеджмента, в частности с ISO 9001 и ISO 14001. Дело в том, что при описании требований в стандарте ISO 50001 использована получившая признание по всему миру методология Дэминга-Шухарта, известная как Plan-Do-Check-Act («Планируй-Делай-Проверяй-Улучшай»), также использованная в стандартах других систем менеджмента (ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001). Подход и методология ISO 50001 позволяют говорить о совместимости всех этих систем менеджмента, что дает возможность интегрировать их друг с другом.

По словам Эдвина Пиньеро, главы ИСО/ТК 242, новый стандарт имеет «поистине глобальное значение, так как его влияние может затронуть до 60% мирового потребления энергии, и «есть надежда, что его применение приведет к широкому взаимопониманию между всеми типами поставщиков и потребителей энергии».

ПРЕИМУЩЕСТВА ОТ ВНЕДРЕНИЯ ЭНЕРГОСТАНДАРТА

Применение энергоменеджмента в организации - это инновационное решение, которое связано с модернизацией существующих методов управления, а также самой психологии управления энергопотреблением и энергозатратами. Предприятие, которое построило и наладило работу качественной системы энергетического менеджмента, получит, как минимум, четыре типа преимуществ: экономические, экологические, управленческие и имиджевые. Среди *экономических* - уменьшение потребления энергии и экологических платежей, снижение расходов на энергоресурсы (годовая экономия потребляемых энергоресурсов может в среднем составлять от 10% до 30%); снижение се-

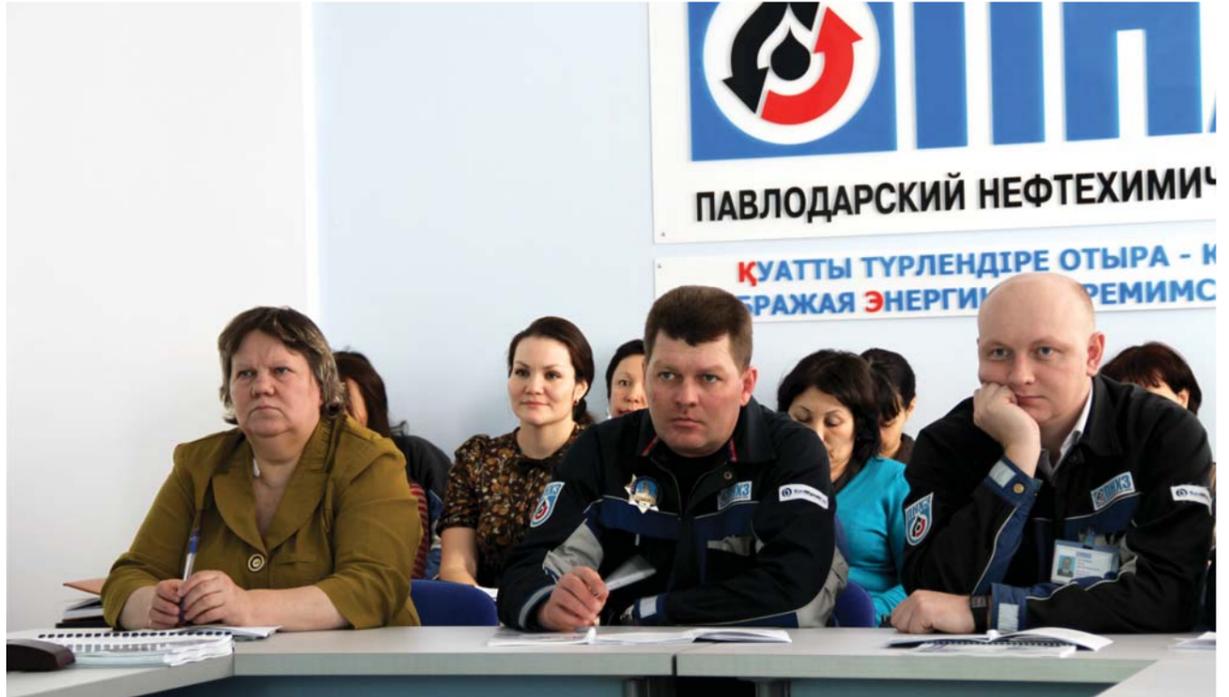


Максим Зырянов, ТОО «Интерсертифика Казахстан»

бестоимости и повышение качества произведенных товаров и услуг; снижение рисков, связанных с повышением тарифов, нестабильной или неправильной работы инженерных систем, повышение конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности организации. *Экологические* - это уменьшение выбросов парниковых газов, сохранение природных ресурсов. *Управленческие* - возможность улучшить производственный цикл, управлять рисками, повысить энергобезопасность, уменьшить вероятности и последствия аварий. *Имиджевые* - сертификация и участие в конкурсах/тендерах, доверие общества и инвесторов. И, пожалуй, наиболее весомый аргумент в пользу внедрения этого стандарта - *системность*, учёт всех аспектов, влияющих на энергоэффективность предприятия и нацеленность на ее постоянное улучшение.

ЭТАПЫ ВНЕДРЕНИЯ ЭНЕРГОМЕНЕДЖМЕНТА

Внедрение энергоменеджмента - это отход от традиционного представления, что энергоэффективность предприятия достигается исключительно за счет технических решений, таких, например, как внедрение новых энергосберегающих технологий.



Обучение персонала ПНХЗ основам энергоменеджмента

Это признание того, что рациональная работа с энергоресурсами требует прежде всего применения эффективных управленческих стратегий и системных методов. Многие предприятия в Казахстане и в России, и мы в том числе, уже предприняли шаги, направленные на энергосбережение. У нас на предприятии, например, с 2010 года действует «Программа по снижению безвозвратных потерь и снижению потребления топливно-энергетических ресурсов на технологические нужды на 2010 - 2015 годы». Чем этот программный документ отличается от вводимого энергоменеджмента? Не дублируют ли эти два подхода друг друга? Попробуем разобраться.

Программа по снижению энергопотерь - это локальный документ предприятия, его внутренний продукт, который охватывает только технологическую цепь завода. В нем задействованы не все службы ПНХЗ, а лишь основные цехи, цех энергоснабжения, служба главного энергетика и технологи. Цель же внедрения энергоменеджмента - объять всё предприятие, вовлечь весь персонал завода, продекларировать энергополитику ПНХЗ партнерам, подрядчикам и потребителям наших нефтепродуктов, используя системный и процессный подходы.

Разработка и внедрение системы энергоменеджмента (СЭНМ) на конкретном объекте включает приблизительно 5 шагов: подготовительный, обучение, документирование, внедрение системы и ее оценку.

На подготовительном этапе предприятие выбирает организацию, оказывающую ей консультационные услуги относительно внедрения СЭНМ, и заключает с ней договор. В нашем случае - это заключение договора в январе 2013 года с ТОО «Интерсертифика Казахстан». Его представитель - Максим Зырянов - работает с нами по внедрению систем менеджмента уже третий год.

Далее проводится диагностика существующей системы менеджмента. Его цель - оценка степени соответствия действующей системы менеджмента



Заместители начальников цехов №8 Иманхан Гасанов и №2 Бауржан Аскарлов обучаются энергоменеджменту

требованиям ISO 50001, формирование программы мероприятий по разработке, внедрению и подготовке к сертификации СЭНМ. На сегодняшний день этот этап заводом пройден. Мы провели диагностическое обследование структурных подразделений завода, проинтервьюировали руководителей и специалистов структурных подразделений, изучили документацию. Представителем высшего руководства по энергоменеджменту у нас назначен финансовый директор Мухит Маженов. По итогам диагностики составлен отчет и созданы рабочие группы в цехах по идентификации и оценке энергетических аспектов.

На втором этапе проводится обучение основам энергоменеджмента членов рабочей группы, руководителей структурных подразделений и других ключевых сотрудников. Цель обучения - ознакомить персонал с требованиями ISO 50001 и обеспечить необходимый уровень понимания, осведомленности и компетентности. Семинар, направленный на достижение этой цели, - «Практика создания системы менеджмента в соответствии со стандартом ISO 50001» - прошёл на предприятии с 13 по 15 марта. После этого проводится обучение сотрудников, которые станут внутренними аудиторами СЭНМ. Их задача - овладеть навыками проведения внутреннего аудита на конкретном объекте. Семинар и стажировку для внутренних аудиторов на заводе планируется провести в августе этого года.

Третий этап включает документирование. Цель этапа - обеспечить разработку комплекта документации СЭНМ, необходимой и достаточной для сертификации. На этом же этапе будет проведена интеграция СЭНМ с иными системами менеджмента, функционирующими на нашем предприятии (ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001). Будут внесены изменения в процедуры проведения внутренних аудитов, управления документами, анализа СЭНМ со стороны руководства, отрецензированы документы по мотивации и стимулированию персонала на энергосбережение. Этот этап уже в действии: согласно приказу об актуализации внутренних документов ИСМ работа по внесению изменений в части энергоменеджмента должна быть завершена к 30 июля.

Четвертый этап - внедрение системы - это собственно введение в действие разработанной документации СЭНМ, опытная эксплуатация и текущий мониторинг результатов ее внедрения. Работы по введению в действие документов, проведению внутренних аудитов и анализу их результатов планируется провести в августе-октябре.

Пятый этап - заключительная оценка с проведением внутренних аудитов и внешнего оценочного аудита на соответствие требованиям стандарта ISO 50001, сертификацию и устранение выявленных несоответствий. На этом этапе -

Начало. Продолжение на 4 стр.

Окончание. Начало на 2-3 стр.

Внедряем энергоменеджмент

в ноябре-декабре этого года на завод придут аудиторы международного органа по сертификации и проведут обследование завода на соответствие его требованиям энергостандарта.

ИЗ ЛОКАЛЬНЫХ ПРОГРАММ В ЕДИНУЮ СИСТЕМУ

Проводя внедрение энергоменеджмента, организации зачастую обнаруживают, что они уже выполняют часть требований стандарта ISO 50001. Так происходит и с нашим заводом. Прямое тому подтверждение - действующая на ПНХЗ «Программа по снижению безвозвратных потерь и снижению потребления топливно-энергетических ресурсов на технологические нужды на 2010 - 2015 годы». Уместно включилась в формируемую систему энергоменеджмента и заводская «Программа рационального использования и экономии водных ресурсов на период 2010 - 2015 гг.», одним из пунктов которой стала установка счетчиков по учету использования холодной питьевой воды. Завершить их монтаж планируется к середине сентября этого года. К слову сказать, внедрение только этих двух программ на заводе позволило в 2012 году получить экономический эффект в 325,9 млн. тенге. А эффект от реализации этих же программ в 2013 году ожидается в размере 133,46 млн. тенге.

Зная же о разработке в 2011 году нового закона «Об энергосбережении и повышении энергоэффективности» и внедряя на заводе в этот момент интегрированную систему менеджмента (ИСМ) в соответствии с тремя стандартами (ISO 9001, ISO 14001 и OHSAS 18001), отделу интегрированной системы менеджмента предусмотрительно удалось ввести в ИСМ части исполнения нового закона. Это коснулось прежде всего разработки целей по энергосбережению и экономии воды при утверждении программ достижения целей в области качества, охраны окружающей среды, охраны здоровья и обеспечения безопасности труда каждого структурного подразделения. А это значит, что новая система просто связывает то, что уже сделано и делается на заводе в единую структуру, и включает разрозненные программы в интегрированную систему. И пока формируется государственный реестр из не менее чем 200 предприятий - мегапотребителей энергоресурсов (с нашим заводом в том числе), создаваемый Министерством индустрии и новых технологий, мы сможем выиграть время, чтобы до сертификации успеть отладить работу новой системы.

Фото и текст Анны Гронской

НАША СПРАВКА:

Положительное влияние на экономические показатели предприятий, внедривших систему энергоменеджмента, продемонстрировал директор службы глобальной энергетики и устойчивого развития компании «Хьюлетт Паккард» (США) Кен Гамильтон. Во время ввода в действие нового стандарта в Международном конференц-центре в Женеве (Швейцария) 17 июня 2011 года он привел в качестве примера опыт двух предприятий. Компания Dow Chemicals, благодаря внедрению энергоменеджмента, в течение 2-х лет сократила использование энергии на 17,9%. А малое предприятие из Хьюстона с количеством работающих 36 человек сумело сэкономить за 2 года 14,9%, что в стоимостном выражении составило 250000 долларов США, и все это с нулевыми капитальными инвестициями.

От дня охраны труда - к акции длиною в месяц

Начиная с 2003 года, Международная организация труда (МОТ) проводит 28 апреля Всемирный день охраны труда. Этот день акцентирует внимание работодателей и сотрудников предприятий разных сфер на мерах по предотвращению аварий и травматизма на рабочих местах. В преддверии этой даты на заводе ежегодно проводится месячник по охране труда и безопасности производства.

Основными целями акции стали совершенствование системы управления охраной труда, пропаганда безопасных и здоровых условий труда, совершенствование культуры производства. В рамках месячника отдел охраны труда и техники безопасности организовал с 1 по 30 апреля конкурс «Лучший цех по безопасности и охране труда». В конкурсную комиссию вошли: главный технический руководитель по ОТ - начальник управления по ОТ, БП и Э Константин Семёнов, начальник отдела ОТ и ТБ Владимир Улупов, начальник отдела ИСМ Татьяна Васькина. Главными критериями конкурса стали: улучшение условий и охраны труда на рабочих местах в цехах, соблюдение



2 место - цех №3



структурными подразделениями требований инструкций по безопасности и охране труда, выполнение требований Системы «5S», объем и качество проведения профилактических мероприятий, включающих пропаганду безопасных и здоровых условий труда.

Итоги месячной акции озвучили на совещании руководителей и специалистов предприятия по безопасности и охране труда за 1 квартал 2013 года. Победителями среди структурных подразделений завода стали: цех №1 - 1 место; цех №3 - 2 место; цех №15 - 3 место. Всех отличившихся наградили грамотами и премиями.

Работу коллектива завода в целом также отметили в честь Международного Дня охраны труда. За достойный вклад в становление и развитие безопасности и охраны труда на производстве начальник отдела контроля трудового законодательства в строительной отрасли - Государственный инспектор труда Куляш Балтабаева вручила генеральному директору ТОО «ПНХЗ» Шухрату Данбай и главному техническому руководителю по охране труда - начальнику управления Константину Семёнову благодарственные письма от Комитета по контролю и социальной защите Министерства и социальной защиты населения РК.

Анна Гронская

Чемпионат в память о героях-панфиловцах

30 апреля команда Федерации парашютного спорта Павлодарской области одержала победу на соревнованиях Открытого Чемпионата Республики Казахстан по парашютному многоборью среди молодежи на Кубок «Памяти 28 героев-панфиловцев», посвященному празднованию Дня Победы.

О Чемпионате рассказывает сотрудник нашего завода Руслан Феклистов (цех №7), выполняющий параллельно обязанности президента Федерации парашютного спорта Павлодарской области:

«Чемпионат по парашютному многоборью проходил с 25 по 30 апреля 2013 года на военно-спортивной базе «Беркут» в селе Сайрам, что в Южно-Казахстанской области. Среди основных задач чемпионата было выполнение Программы Послания Президента РК Н.А. Назарбаева по привлечению молодого поколения к занятиям спортом и развитию здорового об-

раза жизни, развитие и популяризация парашютного спорта в стране, воспитание у молодежи чувства патриотизма и воли к победе.

Программа соревнований включала в себя кросс по пересеченной местности (для юношей - 3 км, для девушек - 1,5 км), преодоление полосы препятствий со стрельбой из пневматической винтовки по мишени и прыжки с парашютом с высоты 600 м в радиусе 20 метров.

В соревнованиях приняли участие шесть команд из Тараза, Караганды, Балхаша, Степногорска, Павлодара и Шымкента. Состав каждой команды: трое юношей и две девушки от 14 до 20 лет. Павлодарская команда вырвала победу у сильных соперников, став чемпионами по парашютному многоборью 2013 года. Победителей наградили медалями и дипломами 1-ой степени и вручили переходящий кубок «Памяти 28 героев-панфиловцев».

Анна Гронская

Отметили мини-футболом

Неофициальный профпраздник заводские пожарные отметили соревнованиями по мини-футболу.

Несмотря на то что официальным праздником для пожарных служб Казахстана стал День спасателя (19 октября), заводские огнеборцы не забывают и дату 17 апреля, давно ставшую для них неофициальным профпраздником. Именно в этот день 1918 года Советская республика подписала декрет «Об организации государственных мер борьбы с огнем», и долгие годы его было принято отмечать как день организации противопожарной службы.

Вот и в этом году ничто не помешало пожарным остаться верными себе и отметить свой неформальный профпраздник турниром по мини-футболу среди дежурных смен отряда пожарной безопасности.

Жеребьевка - и восемь команд набраны по системе 5 плюс 1 (пять человек на поле, шестой - вратарь). Разойдясь на два поля, они начали турнир. Играли по олимпийской системе «на вылет». Такая организация турнира позволила пожарным провести восемь матчей и определить победителей в тот же день.

В итоге в лидеры выбилась третья смена СПЧ-7, второе место у четвертой смены СПЧ-7, третье - за первой сменой СПЧ-7, четвертое - завоевала вторая смена СПЧ-7.

Анна Гронская