



НЕФТЕ переработчик

Газета Акционерного общества
«Павлодарский
нефтехимический завод»

22 ИЮНЯ
2011 ГОДА
№10 (824)

Год основания 1987

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

• СЕГОДНЯ В НОМЕРЕ:

2 О ПЛАНАХ
НА КАПРЕМОНТ

3 ЛЕТНИЙ ОТДЫХ

4 ГИМН ЗАВОДА

• НОВОСТИ

Национальная компания «КазМунайГаз» и Китайская Национальная Нефтегазовая Корпорация подписали Соглашение о научно-техническом и инновационном сотрудничестве.

13 июня 2011 г. в рамках официального визита председателя КНР Ху Цзиньтао в Республику Казахстан АО НК «КазМунайГаз» (далее - НК КМГ) и Китайская Национальная Нефтегазовая Корпорация (далее - КННК) заключили Соглашение о научно-техническом и инновационном сотрудничестве. Документ подписали председатель Правления АО НК «КазМунайГаз» Кайргельды Кабылдин и Вице-президент КННК Ван Дун Цзинь.

Это Соглашение призвано создать механизм открытого и взаимовыгодного сотрудничества между НК КМГ и КННК в сфере инновационных технологий, науки, повышения квалификации и образования.

- Нефтегазовый рынок Казахстана уже вступил на путь инновационного развития, и в рамках Государственной программы по форсированному индустриально-инновационному развитию РК на 2010-2014 годы (ГПФИ-ИР) НК «КазМунайГаз» уже реализует несколько важных проектов в области нефтепереработки и нефтехимии. Подписанное соглашение с КННК - важная мера для формирования портфеля инноваций КМГ, который в будущем принесет существенный экономический эффект стране, - отметил Кайргельды Кабылдин.

- Уверен, что это соглашение станет новым этапом сотрудничества между КННК и НК «КазМунайГаз». В свою очередь, КННК готова поделиться своим опытом, технологиями в области разведки и добычи углеводородного сырья, производства нефтяного оборудования, а также особое внимание будет уделено вопросам подготовки научных и инженерных кадров, - сказал Ван Дун Цзинь.

В рамках Соглашения стороны планируют разработку совместных научно-технических проектов, в том числе создание и развитие научно-исследовательского центра нефтегазовой отрасли в СЭЗ «Парк информационных технологий» в г. Алматы.

Стороны также договорились об оказании технической и технологической помощи по проектам совместного производства современного нефтегазового оборудования на базе машиностроительных заводов Казахстана, а также об оснащении научно-исследовательских центров группы компаний КМГ соответствующим оборудованием.

**Департамент по связям
с общественностью
АО «Национальная компания
«КазМунайГаз»**

• ГОСТЬ НОМЕРА

Айгорым Толеутемировна СЕЙТКАЗИНОВА, лаборант химического анализа цеха №11

Совместить несоединимое

Женщины, работающие на нашем заводе, не так часто попадают на передовицу газеты, и это понятно: численное преимущество здесь у мужчин. Но тем приятнее, когда в номер попадают труженицы, чьи приветливые лица могут украсить газету. На этот раз в гостях рубрики - высокая, статная Айгорым Сейтказинова, обаятельный руководитель бригады контрольной лаборатории.

Глядя на эту молодую женщину, трудно поверить, что ее стаж на заводе более 30 лет. Но это действительно так, потому что на завод Айгорым Толеутемировна попала совсем юной. На тот момент ей не было и восемнадцати. По мнению самой собеседницы, на родное предприятие ее привела сама судьба. Хотя изначально наша героиня строила совсем иные планы...

Родилась и выросла Айгорым в совхозе Качирского района, в многодетной семье. Там же будущий химик окончила школу. И любимыми школьными предметами у нее были отнюдь не химия и точные науки, а литература. Девочка любила читать, даже сочиняла стихи. Мечтала, что поступит на филологический факультет пединститута. Но, поехав в город после окончания школы, неожиданно растерялась. Все не так, все не то... Да еще и конкурс на этот факультет в то время был очень большой. С конкурсом также не заладилось. Не набрав проходной балл, расстроенная, вернулась она домой. Но и дома уже трудно было усидеть, когда еще подружка нашептывает: «Поехали снова в город, может, устроимся куда-нибудь, поработаем, там, глядишь, и поступим». Поехали.

У нашей героини в Павлодаре были родственники, у них и поселилась, а двоюродная сестра Айгорым работала на нефтеперерабатывающем заводе. Она и предложила гостю: «Может, пойдешь на завод?». Младшая ответила, что ей еще нет восемнадцати. Сестра рискнула попробовать. Так сельская девчушка со своей подружкой устроились на завод.

Айгорым Толеутемировна вспоминает: - Я начала с пробоотборщицы. Это был 1979 год. Ну, и с тех пор осталась на заводе. Подруга моя, кстати, проработав год, уехала в Москву, где и живет до сих пор. А я, благодаря ей и моей сестре, повернула судьбу, как и не предполагала. Вообще, по идее, я никогда не думала, что буду заниматься химией, ведь меня тянуло к гуманитарным наукам. Но мои родители были не против. А через год работы, поступила в химико-механический техникум. Тогда еще он был совсем рядом от завода: я училась и работала. Причем, то, чем я занималась, мне очень нравилось.

Год за годом рос профессиональ-



ный уровень, поднимался разряд. Сама героиня говорит, что попала в хорошее окружение: все девочки были приблизительно одного возраста и устроились почти в одно время.

- Начинала я работать с Лидой Шаповаловой, Машей Вебер, Татьяной Купиной. Попала к ним в четвертую бригаду. Кстати, они тоже работают до сих пор. Но сейчас остались в товарной лаборатории. Они-то мне любовь к этой работе и привили. В четвертой бригаде до сих пор работают и другие мои подруги-сослуживицы: Галя Ибраева, Татьяна Шагиева. Все мы прошли школу Веры Николаевны Даниловой, она нас направляла, учила. Учились, конечно, и друг у друга, осваивали новые приборы. Все происходило по ходу...

Своим чередом Айгорым переехала от родственников в общежитие, где ей дали комнату. Повезло: даже в очереди не стояла. Потом от предприятия получила малосемейку, а после уж - и квартиру, в которой наша героиня живет с дочерью по сей день.

Сейчас собеседница говорит так: - Без этой работы не представляю своей жизни. Это мое. Думаю, что мне судьба подарила такой шанс. Мне было интересно все осваивать. Например, здесь, в хроматографии: выписала хроматограмму, рассчитала... Что из этого получится? Какие результаты? Что будет с топливом? А теперь моя работа изменилась: я старшая в бригаде, больше работаю с людьми. Дело имею напрямую с установками, с операторами. К каждому подход надо найти по отбору проб, по качеству, вовремя сообщить. Все это меня теперь в первую очередь касается. И это мне тоже нравится.

Довольна Айгорым Сейтказинова и своей женской долей: гордит-

ся своей дочкой - студенткой и активисткой. Как и мама, Карина любит сочинять стихи, играть в КВН, читать рэп. Это не мешает ей справляться с выбранной специальностью программиста. В свое время и мама участвовала во всех общественных делах завода, еще и по комсомольской линии. За хорошую работу и активность была дважды награждена бесплатными путевками в Германию и Румынию. И, как самая старшая в семье, везла из загранпоездок подарки всем младшим. После того как не стало родителей, Айгорым стала главой своей большой семьи из рода уак и родоначальницей маленькой династии на заводе: теперь вместе с ней на заводе трудятся две сестры и брат.

Не забрасывает собеседница и женские пристрастия: любит осваивать новые рецепты и баловать дочь вкусняшками. Любимое блюдо - беспармак и все мясное. А недавно, отдыхая вместе с коллегой в профилактории, наша героиня приобрела новое хобби - вязание крючком. Да так увлеклась, что связала себе кофточку. Любит Айгорым Толеутемировна «покопаться» и в компьютере, особенно когда дочь показывает что-нибудь новенькое.

Вот так в этой милой женщине уживаются, на первый взгляд, противоречивые черты: дотошность химика и любовь к музыке и стихам, вспыльчивость и отходчивость, жажда новых интересов и умение довести дело до конца, способность быть требовательной и прощать чужие промахи, быть любящей мамой и профессионалом-лаборантом. В общем, быть настоящей женщиной, в характере которой совмещается несоединимое, а удивительное и обыденное сосуществуют друг с другом...

Анна Гронская



cmk





От капитального ремонта до модернизации

На вопросы о том, что планируется сделать в рамках грядущего капитального ремонта и какие производственные реформы предстоят нашему предприятию, отвечает технический директор АО «ПНХЗ» Оспанбек Алсеитов.

- Оспанбек Балтабаевич, расскажите, пожалуйста, с какими показателями наш завод подходит к предстоящему капитальному ремонту?

- Особо отмечу тот факт, что в прошлом году завод переработал 4,8 млн. тонн сырой нефти при плане 4,6 млн. тонн. При этом глубина переработки достигла 72,53%. Таким образом, по итогам прошлого года, значительно увеличилась выработка товарной продукции. Дизельного топлива наше предприятие выпустило 126 тыс. тонн, что на 9% больше, чем в 2009 году. Производство битума выросло по сравнению с предыдущим годом на 71% (46 тыс. тонн). Выпуск керосина увеличился более чем в 2 раза, составив 95 тыс. тонн. И, наконец, завод произвел 105 тыс. тонн высокооктанового бензина, что на 12% больше прошлогодних показателей.

Отмечу, что весь ассортимент продукции, которую выпускает на сегодняшний день ПНХЗ, отвечает требованиям экологического класса Евро-2. В дальнейшем производство будет направлено на выпуск востребованной, высококачественной продукции.

- Какие ключевые новшества предстоит ощутить на себе предприятию во время капитального ремонта?

- В капитальный ремонт 2011 года планируется реализация технических решений и большой объем ремонтных работ по замене морально устаревшего технологического оборудования, дефектных участков трубопроводов и футеровочного покрытия. Это значительно повысит безопасность производства и качество нефтепродуктов. В том числе планируется замена внутренних устройств (тарелок) в аппаратах колонного типа комплексов ЛК-6У, КТ-1 и УЗК для эффективной ректификации фракций.

В реакторах гидроочистки прямогонного бензина, дизельного топлива предстоит заменить катализатор, срок службы которого уже истек. Хотелось бы подчеркнуть, что при работе с производителями катализаторов АО «ПНХЗ» отдает предпочтение брендовым компаниям, которые давно зарекомендовали себя на мировом рынке, таким как: «Грейс Дэвидсон», «Альбемарл» и «Аксенс».

Также во время капитального ремонта мы будем решать еще одну из насущных проблем нашего предприятия - снабжение технологических установок качественной оборотной водой. В 2010 году уже были начаты работы по замене магистральных трубопроводов и в этом году они продолжатся. Кроме того, проходят работы по модернизации оборудования градирен в цехе №8. Необходимо завершить работы по обвязке новой градирни, которая сразу после выхода из капитального ремонта будет введена в эксплуатацию.

Требуется замена существующего компрессора ЦК-301 на новый, способный работать на техническом водороде концентрацией 99,9%. Это позволит нам увеличить глубину гидроочистки дизельного топлива, с дальнейшим переходом данной товарной продукции к более высокому экологическому классу.

Нужно отметить, что новое оборудование, которое придет на смену старому, не может качественно эксплуатироваться без современных приборов учета, анализаторов и распределительной систе-



мы управления. Работа по их монтажу планируется как в этом году, так и в последующих.

- Что планируется предпринять в рамках программ, разработанных на предприятии?

- В ближайшие годы планируется заменить морально и физически устаревшие топливные форсунки на новые высокоэффективные. В совокупности с ремонтом футеровочного слоя печей эта мера позволит снизить потребление котельного и увеличить использование избыточного газообразного топлива из топливной сети завода. Преимущественное использование газообразного топлива даст положительный экологический результат, снижение безвозвратных технологических потерь, что для нашего завода немаловажно.

Для повышения технико-экономических показателей и улучшения экологической обстановки на заводе в третьем квартале 2011 года планируется вовлекать избыточное количество жирного газа с установки замедленного коксования в качестве сырья на комплекс КТ-1. Результатом станет увеличение производства сжиженного газа.

Также будут развернуты работы по ремонту футеровочного покрытия реакторно-регенераторного блока установки каталитического крекинга, технологических печей и дымовой трубы.

Планируется полная замена газохода от печей установки вакуумной перегонки мазута до дымовой трубы, экономайзера котла-утилизатора П-402. Это позволит получить до 4-6 тонн в час дополнительно водяного пара 12 кгс/м².

Для того, чтобы получить дополнительное количество пара и повысить технико-экономические показатели работы установок, в планах заменить газоход и камеры конвекции печи П-1 на УПБ, а также тепловую изоляцию коксовых камер на УЗК.

Кроме того, во время капитального ремонта будет продолжаться восстановление футеровочного покрытия ствола трубы на установке производства серы. Это мероприятие необходимо для дальнейшей безопасной эксплуатации дымовой трубы на УПС.

Также в планах на ближайший капремонт - установка высокоточных приборов учета на линии сброса газов на факел.

В рамках утвержденной программы покрасочных и теплоизоляционных работ планируется провести покраску резервуаров товарно-сырьевого парка, заменить изоляцию коксовых камер установки замедленного коксования и выполнить ре-

монт теплоизоляционного слоя технологических трубопроводов.

- Оспанбек Балтабаевич, расскажите, пожалуйста, какие меры предпринимаются для улучшения условий труда заводчан?

- Как известно, душа любого предприятия - это коллектив. И для завода самое главное - здоровье работников и безопасность труда. В этом году будет разработана, утверждена и внедрена программа «Чистая вода» на 2012-2015 годы. В рамках этой программы планируется в каждое административное и бытовое здание установить фильтры для очистки хоз.питьевой воды и кулеры.

Также рассматривается вопрос о ремонте административных бытовых блоков, с последующей заменой мебели на новую.

Начиная с прошлого года, на нашем заводе работает система «электронных вахтовых журналов». Это дает возможность производственному персоналу оперативно собирать информации по всему заводу, экономя при этом бумагу и не отвлекаясь от основной деятельности.

Хотелось бы отметить, что для оценки работы цехов и служб введена процедура отчетности в виде публичных презентаций. Все они отражаются в заводской газете «Нефтепереработчик».

- В последнее время много говорилось о том, чтобы капитальный ремонт нашего предприятия проводить не каждый год, а один раз в два года. Есть ли в планах на ближайшие годы такое серьезное нововведение?

- Да, такой вопрос действительно рассматривается. На сегодняшний день наш завод совместно с Казахским институтом нефти и газа АО «КИНГ» разработал комплексный план по переходу технологических установок АО «ПНХЗ» на увеличенный межремонтный период эксплуатации. Так, опираясь на результаты комплексного обследования, проведенного АО «КИНГ», можно сказать о необходимости замены физических изношенных циклонов регенератора Р-202 на С-200, а также реакторов гидроочистки Р-101/1,2 С-100 комплекса КТ-1.

Но для того чтобы сделать такой серьезный шаг, мы должны тщательно оценить свои возможности и эффективность всех ремонтных работ, которые проводятся на заводе.

- Известно, что капитальный ремонт в 2010 году отличался от всех предыдущих колоссальными объемами работ. Это была своего рода подготовка и первый шаг к модернизации нашего предприятия. Какие следующие шаги наш завод сделает в этом направлении?

- В настоящий момент итальянская компания ENI завершает разработку технико-экономического обоснования (ТЭО) проекта модернизации АО «ПНХЗ».

ТЭО мы ожидаем получить уже в конце сентября этого года. Но это не значит, что процесс модернизации на нашем заводе еще не начался. Пока итальянские коллеги работают над ТЭО, на предприятии проводятся предпроектные работы. Следующим будет этап проектирования.

Как вы уже знаете, модернизация производства завершится в 2015 году, в результате чего Павлодарский нефтехимический завод будет выпускать продукцию экологического класса Евро-5.

Особо подчеркну, что в наше время мировой рынок нефтепереработки диктует жесткие условия, но несмотря на это коллектив завода работает по-прежнему ритмично и уверенно, сохраняя свой высокий профессиональный уровень в любых ситуациях.

Беседовала Светлана Воронова

• ОХРАНА ТРУДА

Месячник безопасности

Всемирный день охраны труда отмечается в странах мира с 2001 года по решению Международной организации труда (МОТ).

Этот праздник был создан для того, чтобы привлечь внимание мировой общественности к проблемам охраны труда. Ведь по оценкам МОТ, ежегодно в результате несчастных случаев на производстве и от профессиональных заболеваний в мире умирает два миллиона человек (то есть около шести тысяч рабочих ежедневно), причем количество погибших с каждым годом растет на 10%. По данным организации, еще 270 миллионов становятся жертвами несчастных случаев на производстве. Именно поэтому каждую весну во всем мире не забывают о Дне охраны труда.

На нашем заводе к этой мировой дате был приурочен месячник охраны труда и культуры производства, который

проходил на ПНХЗ с 1 по 25 апреля. В рамках месячника на предприятии прошел конкурс на «Лучший цех» по созданию безопасных и здоровых условий труда.

Для того чтобы выявить победителя, комиссия оценивала многие факторы: выполнение требований инструкций по безопасности и охране труда, требований программы «5S», профилактических мероприятий, а также проведение в цехе пропаганды безопасных и здоровых условий труда.

Таким образом, заводская комиссия определила трех победителей конкурса «Лучший цех по созданию безопасных и здоровых условий труда». Первое место по итогам месячника занял цех №10, второе - цех №3, а третье - цех №2. Победители получили денежные премии.

Михаил Драмачев,
начальник отдела ООТ и ТБ





• СОТРУДНИЧЕСТВО

Встретились, познакомились... сработались

Не вариться в собственном соку, а обмениваться опытом – такова политика многих современных предприятий. В прошлом году четыре специалиста нашего завода ездили в Румынию, на завод Rompetrol, наблюдали за производственными особенностями нефтепереработки и получения бензина по стандартам «Евро-5». А в этом году за практическими навыками на ПНХЗ приехали пять стажеров из компании Agir KCO.

Во время своего обучения прошло несколько неформальных встреч гостей из «Аджиба» с представителями Совета молодых специалистов нашего завода.

Председатель СМС Медет Дюсембаев познакомил гостей с деятельностью Совета молодых специалистов, инженер-технолог установки производства водорода Иван Семенихин рассказал о своей стажировке в Румынию, а инженер по внедрению новой техники и технологии Дамир Ашимов представил вниманию участников встречи проект модернизации и реконструкции нашего предприятия.

После этого в диалог вступили и гости завода. А начали они с рассказа о Кашагане, самом крупном в мире месторождении нефти, которое было открыто за последние 30 лет. Его разработкой занимается



ся консорциум крупнейших зарубежных компаний, в который входят: Agir (Azienda Generale Italiana Petroli - коммерческий бренд Итальянской группы Eni S.p.A. - одной из крупнейших мировых нефтяных компаний), а также фирмы KazMunayGaz, Shell, Exxon Mobil, Total и ConocoPhillips.

Добытая на морском месторождении «Кашаган» нефть будет очищаться от газа, примесей и воды перед отправкой на экспорт на комплексной установке подготовки нефти и газа «Болашак», расположенной в 30 километрах от Атырау.

Предполагается, что на этапе опытно-промышленной разработки месторождения Кашаган добыча составит 150 тыс. баррелей в сутки. После запуска объектов закачки попутного газа обратно в пласты добыча возрастет до 450 тыс. баррелей в сутки. На втором этапе добыча достигнет 1 млн. баррелей в сутки. На третьем этапе планируется достигнуть пикового рубежа в 1.5 млн. баррелей нефти в сутки.

- В компании Agir KCO мы работаем более 7 лет, - рассказывает оператор технологической линии газовой установки завода «Болашак» Серик Смагулов. - Добыча нефти на месторождении «Кашаган» состоит из искусственных островов, на которых расположены скважины, и наземных установок. На комплексе первичного разделения нефти и газа будет производиться закачка сырого газа в пласт для поддержания внутрипластового давления, что продлит жизнь месторождению. На островах уже построена линия трубопровода, ведущая на наземный комплекс подготовки нефти и газа, на котором мы будем работать. Мы будем операторами газовой части нашего завода. Всего в рамках проекта планируется построить 17 искусственных островов, на которых будут расположены скважины и комплекс первичного разделения.

Но пока гигантские объемы добычи и производства только в проектах, операторы, которым предстоит работать на этой установке набираются опыта у павлодарских коллег.

По словам стажеров отличий между их и нашей работой не так уж и мало. Во-первых, каждый сотрудник компании Agir KCO просто обязан свободно владеть английским, на этом языке у них вся документация, во-вторых пропускной режим гораздо строже, и за техникой безопасности следят более бдительно. Ведь малейшая ошибка может привести к экологической катастрофе. И все же рабочая атмосфера на ПНХЗ гостям из «Болашака» понравилась, поразила теплота взаимоотношений между коллегами и профессионализм заводчан.

- По указанию генерального директора такие стажировки сторонних организаций, заводов и других предприятий теперь будут проходить у нас на постоянной основе, - отмечает начальник отдела оценки и развития персонала Людмила Пак. Главная идея Шухрата Абдурашитовича - сделать наше предприятие образцом для других заводов, чтобы именно к нам приезжали для обмена опытом, и именно на примере нашего предприятия осваивали способы ведения технологических процессов.

Светлана Воронова

• ЛЕТНИЙ ОТДЫХ

Солнечный сезон

Всем известно, что социальная политика нашего предприятия позволяет заводчанам с комфортом не только работать, но и отдыхать всей семьей. И уже не первый год, планируя свой долгожданный отпуск и каникулы ребенка, работники ПНХЗ знают, что могут рассчитывать на поддержку со стороны предприятия.

На вопросы о летнем отдыхе отвечает директор по социальной сфере Алтын Имантаева.

- Алтын Мухамедьяровна, расскажите, пожалуйста, о том какие путевки предоставляет предприятие заводчанам?

- Многим заводчанам нравится отдыхать на берегу баянаульского озера Жасыбай, поэтому уже не первый год мы сотрудничаем с базами отдыха «Султан» и «Алтын-Баян». Для приятного летнего отдыха там есть все: комфортные условия, хорошее питание, близость пляжа, детская и спортивные площадки на территории. Завод может предложить работникам различные варианты того, как они смогут отдохнуть: проживание либо в двухэтажном корпусе, либо в отдельном стоящем доме с двумя комнатами. Путевку заводчанин может приобрести на 5, 3 или 2 суток. Все зависит от того, каким свободным временем он располагает.

На сегодняшний день более 500 заводчан подали заявления на путевки в дома отдыха.

Кроме Баянаула в этом году работники предприятия могут провести от двух до пяти суток в доме отдыха «Жансая» (Боровое). Здесь предусмотрены полулюксы с телевизором, холодильником, санузлом и душевой кабинкой и номера «стандарт» с телевизором, холодильником и санузлом.

- Какие скидки на летний отдых есть у заводчан?

- Администрация завода предусмотрела дотацию на путевки в размере 3000 тенге за каждый день отдыха, таким образом, скидка на путевку в Баянаул для работников предприятия составляет более 50% от полной стоимости. Кроме того, скидку 1 тыс. тенге в сутки на летний отдых для заводчан и членов их семей ввел и профсоюзный комитет «Нефтепереработчик».

- Все мы знаем, что особой радостью лета ждут дети. Алтын Мухамедьяровна, расскажите, пожалуйста, какую помощь окажет предприятие нашим заводчанам, чтобы их дети могли отдохнуть?

- Действительно, каждый родитель хочет, чтобы ребенок мог отдохнуть на летних каникулах, набраться сил и ярких впечатлений перед новым учебным годом. На организацию летнего отдыха детей работников завода, согласно программе социального развития нашего предприятия, также выделены средства.

В этом году дети заводчан на летних каникулах могут отдохнуть в лучших оздоровительных лагерях нашей республики: таких как «Сункар», расположенный в Акмолинской области, на берегу озера Зеренды, «Discoveri» в живописной зоне отдыха Боровое, «Карлыгаш»



на озере Жасыбай и «Электроник» на берегу реки Иртыш. А еще впервые этим летом у ребят появилась возможность отдохнуть в загородном лагере для школьников «Ак-Булак», расположенном в живописном уголке Зайлииского Алатау. Этот лагерь рассчитан на активный отдых и оснащен футбольным полем, волейбольной площадкой, теннисным кортом, ледовой ареной, бассейном, помещениями для боулинга, бильярда и настольного тенниса.

Со всеми лагерями предприятие заключило договоры, а сроки заезда ребят уже определены. По данным на сегодняшний день, заявки на отдых в детских летних лагерях подали 102 родителя.

- Какие дотации на летний детский отдых предусматриваются в этом году?

- Завод выделяет средства на оплату 60% от стоимости всех путевок. К примеру, полная стоимость путевки в лагерь «Discoveri» составляет 50300 тенге, из которых родители оплачивают 20120 тенге. А это немалая помощь семейному бюджету. Причем, если из одной семьи едут отдыхать несколько детей, то им предусмотрены дополнительные льготы.

- Каким образом дети и взрослые будут добираться до домов отдыха и лагерей?

- В Баянаульскую курортную зону и заводчан, и их детей будет доставлять два комфортабельных автобуса. А в Боровое работники завода могут доехать как самостоятельно, так и с помощью предприятия. В этом году завод помогает отдыхающим с оформлением необходимых документов и железнодорожных билетов. Кроме того, на станции Щучинск, с поезда вас встретят и на такси доставят прямо к дому отдыха «Жансая».

В целом, администрация завода делает все, чтобы отпуск заводчан был комфортным и запоминающимся.

Надеюсь, отдыхая по путевкам, которые предоставляет предприятие, этим летом дети наберутся сил перед новым учебным годом, а взрослые – перед ответственными трудовыми буднями.

Беседовала Светлана Воронова



Гимн завода

У нашего предприятия наконец-то появился свой гимн. Его слова, музыка и аранжировка - творение известного московского композитора Игоря Сатэро.

Это произведение с одной стороны - итог тщательного конкурсного отбора, с другой - результат упорства и творческой энергии его автора. Напомним, что еще в конце прошлого года ПНХЗ объявил о конкурсе на лучший гимн предприятия.

В течение полугода на суд конкурсной комиссии было представлено 26 вариантов гимна. Это были и стихи, прославляющие наше предприятие, и музыка, и цельные произведения, записанные на CD. Победителем этого творческого поединка стал Игорь Сатэро, автор, записавший 13 альбомов в различных музыкальных жанрах: от русского шансона и цыганской вольной песни до рок-н-ролла. В разные годы Игорь Валерьевич создавал музыкальные композиции для звезд российской эстрады и шансона.

По словам Игоря Сатэро, создание корпоративного гимна ПНХЗ - это огромный труд, который начинался со сбора информации о производстве. Узнать, чем живет предприятие и с каким энтузиазмом его коллектив ждет предстоящей модернизации, помогли заводчане.

- В особенности, - отмечает Игорь Валерьевич, - за поддержку в плане информации я благодарен командиру отделе-

ния ВАГСО Вячеславу Бурлакову. Вот так появился на свет гимн нашего предприятия, и конкурсная комиссия, состоящая из технического руководства во главе с Генеральным директором АО «ПНХЗ» Шухратом Данбай решила - это именно то произведение, которое достойно прославлять труд нефтепереработчиков!

Сегодня мы публикуем текст нового гимна предприятия, а в скором будущем эти динамично-оптимистичные позывные зазвучат во всех заводских динамиках.

ЗНАКОМЬТЕСЬ, НАШ НОВЫЙ ГИМН:

*Город родной, молодой и приветливый
На берегу Иртыша.*

*Город любимый солнечный, ветреный,
Люди всё время спешат.*

*Мы на работу едем счастливые,
Время зовет нас вперед,
Снова колонны, ёмкости мощные,
Черное золото ждет.*

Припев:

*Трудности были - факт исторический,
Но, ни на что несмотря
Наш Павлодарский нефтехимический
Лидером будет всегда!*

Мы современные люди рабочие,
Нас вдохновляет завод.
Новым проектам, расчетам и точностям
Родина силы дает.

Наши надежды, мечты и желания,
Вера в задуманный план,
Наши стремления, наши старания -
Все для тебя, Казахстан!

Припев тот же.

С надеждой — во взрослую жизнь

Из года в год наш завод наблюдает за судьбой воспитанников подшефной Песчанской школы-интерната и помогает ребятам стать взрослыми и самостоятельными. По сложившейся традиции, каждое лето выпускники ждут от ПНХЗ подарков. И каждый год заводчане стараются не обмануть ожиданий подшефных ребят.

В этом году Песчанская коррекционная школа-интернат выпустила во взрослую жизнь 10 воспитанников. Летом ее стены покинули 7 юношей и 3 девушки.

Выпускной 2011 года прошел в семейному теплой и вместе с тем торжественной обстановке. Напутствие во взрослую жизнь ребята получили из уст председателя профсоюзной организации завода Юрия Камкина и директора школы-интерната Ляззат Исакаевой.

Мечты в день своего выпуска воспитанники интерната высказывали самые разные: кто-то хотел стать строителем, кто-то парикмахером, а кто-то выразил стремление заработать денег на собственный бизнес. Как сложится их жизнь в реальности, покажет время. Теперь воспитанники Песчанской школы будут жить в Павлодарском Доме Юношества, и хорошим подспорьем во взрослой жизни для них станут подарки от коллектива ПНХЗ: большие дорожные сумки с вещами, необходимыми на первое время.

В день своего выпускного каждый воспитанник получил спортивные и джинсовые костюмы, куртки, кофты, футболки, кроссовки, белье и предметы гигиены.

- А еще наш завод у ребят из детского дома ассоциируется с мороженым, - шутит Юрий Камкин. - Так уж получилось, что в своей повседневной жизни эти дети мороженого не видят. Не включает прагматичное руководство интерната в их меню такое лакомство, а вот представители завода, как только собираются в гости, всегда знают, что нужно взять с собой в первую очередь. Один из первых вопросов, который задают дети при встрече: «А мороженое вы привезли?». Один утвердительный кивок головой означает, что вечером у ребят будет настоящий пир.

Средства на подарки выпускникам собирал весь заводской коллектив. Всего



удалось собрать около 900 тыс. тенге. Лидером по сбору средств для воспитанников интерната стал цех №4, его коллектив выделил 86 тысяч тенге, вторым по количеству собранных денег идет цех №3, подаривший детскому дому 73 тысячи тенге, а третьим - второй цех, работники которого собрали для интернатских ребят 61000.

Все подарки представители профсоюзного комитета «Нефтепереработчик» покупали вместе с детьми. Каждому выпускнику дали возможность самому выбрать себе одежду по вкусу. Ее старались брать качественную, не похожую друг на друга, но по разумным ценам. После похода по магазинам ребята остались довольны. И кроме долгожданных обновок увезли с собой кучу новых впечатлений.

В целом, подарки для десятирех воспитанников обошлись в 432 тыс. тенге. Остаток суммы, которую собрал для ребят коллектив завода (467 тыс. тенге), было принято решение оставить воспитанникам, которые еще остались на попечении школы-интерната. А это значит, что в новом учебном году ребят снова ждут подарки от ПНХЗ.

Светлана Воронова



Мультипортфели: что они дают вкладчикам

Скоро у вкладчиков пенсионных фондов появится возможность самостоятельно определять инвестиционную стратегию управления своими пенсионными накоплениями.

Тема пенсионного обеспечения сегодня очень актуальна. В последнее время в СМИ появилось много публикаций о внедрении пенсионными фондами системы мультипортфелей. О том, что это такое и какие выгоды получает вкладчик рассказывает директор Павлодарского филиала Пенсионного фонда Народного Банка Иван Николаевич Нарыжнов.

В соответствии с действующим законодательством с 1 января 2012 года накопительные пенсионные фонды для инвестиционного управления пенсионными активами обязаны внедрить систему мультипортфелей. Это значит, что фонд для управления пенсионными активами будет использовать несколько инвестиционных стратегий: консервативную, умеренную и агрессивную. В начале будущего года вкладчики должны выбрать консервативный или умеренный портфель. А с 2015 года вкладчики получат возможность выбрать и третий вид портфеля - агрессивный.

С введением мультипортфелей вырастает возможность вкладчика по выбору стратегии инвестирования. Внедрение инвестиционного портфеля - это возможность увеличения инвестдоходов от своих пенсионных накоплений.

- Консервативный, умеренный, агрессивный - чем эти портфели отличаются друг от друга?

- Главное отличие инвестиционных портфелей в наборе финансовых инструментов. Так в консервативном портфеле будут только облигации с фиксированной доходностью, в том числе государственные.

В умеренном портфеле разрешается иметь до 30% акций компаний (доходность выше, но появляется риск).

Агрессивный портфель может состоять на 80% из акций. Он считается самым рискованным, но и самым доходным.

- Как вкладчики смогут выбрать СВОЙ инвестиционный портфель?

- С начала будущего года фонды начнут внедрять первые два портфеля - консервативный и умеренный. Эти портфели являются более стабильными в плане дохода и защищенности от колебаний на фондовых рынках. При этом планируется, что вкладчикам, которые в скором времени собираются выйти на пенсию, будет рекомендовано находиться в консервативном портфеле. Те, кому до пенсии еще далеко, перейдут в умеренный портфель. Таким образом, идея мультипортфеля строится на принципе: к вкладчикам разных возрастов должен применяться разный подход при инвестировании их сбережений.

В 2015 году планируется ввести агрессивный портфель. Эту стратегию управления могут выбрать молодые и амбициозные. Те, кому до пенсии еще очень далеко.

- Сегодня, в соответствии с пенсионным законодательством, государство гарантирует сохранность пенсионных накоплений с учетом инфляции. С введением системы мультипортфелей сохранится ли эта норма?

- На консервативный и умеренный портфели гарантия государства сохранности пенсионных взносов с учетом инфляции распространяется. А вот в случае с агрессивным портфелем - ответственность полностью переходит на пенсионный фонд.

Поэтому законодательством предусмотрено, что решение формировать или нет агрессивный портфель, пенсионные фонды будут самостоятельно.

- Как Вы считаете, насколько высок риск того, что фонды для привлечения большего числа вкладчиков начнут «заманивать» обещаниями высокой доходности, а в итоге не смогут выполнить своих обязательств?

- Для того, чтобы внедрить агрессивную инвестиционную стратегию, фонду будет необходимо выполнить ряд нормативных требований. Прежде всего - это выполнение требования к достаточности собственного капитала (K1). Поясню в чем его суть. Каждый инструмент, в который инвестируются активы фонда, взвешивается по определенной шкале. К примеру, ГЦБ имеют минимальный риск, акция - от 80 до 150% риска в зависимости от того, насколько надежным является выпускающий ее эмитент. И каждые 100 тенге риска фонд должен обеспечить соответствующим собственным капиталом из кармана акционера. Не каждый акционер заинтересован или имеет возможность создать такую провизию.

- И, напоследок, какой бы вы лично выбрали портфель для управления своими пенсионными накоплениями?

- Казахская пенсионная реформа очень молодая. Ей всего 13 лет. С самого начала своей деятельности фонд придерживается умеренной инвестиционной политики, направленной на соблюдение баланса «риск - доходность». За этот короткий промежуток времени мы пережили и взлеты, и падения. Самым тяжелым испытанием для нас стал мировой кризис 2008 года. Наш фонд в 2008 году потерял 31 млрд тенге. А в 2009 году, благодаря взвешенной инвестиционной политике мы заработали 90 млрд тенге. Отсюда вывод, только те фонды, которые придерживались умеренно-консервативных взглядов в своей инвестиционной политике, доказали ее жизнеспособность. Другим срочно пришлось списывать убытки и экстренно «перекраивать» свои стратегии в условиях, когда на имеющиеся в их портфелях бумаги совершенно не было спроса...

Махаббат Кабдрахманова,
ведущий менеджер управления по работе с клиентами