



Уважаемые коллеги!

В этом году в «Амурстали» апрель объявлен месячником охраны труда. Сам День охраны труда отмечается 28 апреля по всему миру. История этой даты берет свое начало в 1989 году, когда профсоюзами и работниками был проведен День памяти погибших работников в США и Канаде в память о тех, кто пострадал или погиб на рабочем месте. На протяжении последующих 14 лет во всем мире проводились меропри-

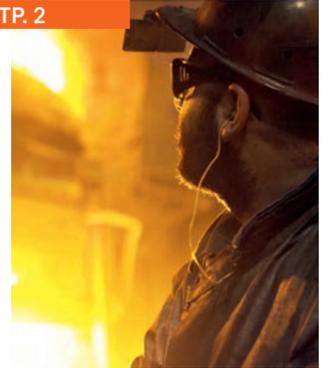
ятия и акции, целью которых было привлечь внимание государственных деятелей и общественности к проблемам, связанным с обеспечением безопасности на производстве и профзаболеваниям работников. Однако официально Всемирный день охраны труда был учрежден Международной организацией труда только в 2003 году.

Месячник по охране труда с включенными в него тематическими мероприятиями и конкурсами в таком формате проводится в

«Амурстали» впервые. Главная его цель — вовлечение каждого работника завода в процесс внедрения концепции культуры безопасности труда, которая получает свое развитие на предприятии. Наша задача в рамках запланированных мероприятий — ознакомить сотрудников с полным перечнем существующих правил и требований охраны труда и промышленной безопасности на производстве и заинтересовать в причастности к общему делу. Ведь уровень осознанности и вовлеченности работников во многом определяет положительные результаты. На мой взгляд, на сегодняшний день мы уже достигли значительных успехов в организации работы в этом направлении и в будущем планируем продолжить внедрение элементов концепции. От работников же мы ожидаем внимательного отношения к правилам охраны труда и промышленной безопасности в целях снижения рисков травм и несчастных случаев на производстве. Уверен, что совместными усилиями мы сможем показать хорошие результаты в этой области.

**Начальник управления охраны труда и промышленной безопасности
Сергей Баранов**

СТР. 2



Дело безопасности труда — дело самих рабочих!

Завод «Амурсталь» по аналогии с передовыми предприятиями внедряет на своей территории элементы концепции культуры безопасного труда.

СТР. 3



Социальный пакет

Одна из основных тем, которая должна быть рассмотрена в контексте охраны труда, — это социальное обеспечение коллектива предприятия. О том, какие гарантии предприятие готово предоставить своим работникам, мы поговорили с директором по персоналу Светланой Литовченко.

СТР. 4



Национальный проект

Подведены первые итоги участия «Амурстали» в национальном проекте «Производительность труда и поддержка занятости».



Дело безопасности труда — дело самих рабочих!

В современном мире, где наивысшей ценностью считается здоровье и жизнь каждого человека, концепция культуры безопасного труда закладывается в основу производственного процесса. Завод «Амурсталь» не стал исключением и сегодня по аналогии с передовыми предприятиями внедряет на своей территории элементы концепции.

Культура безопасного труда — это сложная система, требующая специальных знаний и навыков. Поэтому создание ее эффективной основы — дело небыстрое и непростое.

Специалистами управления охраны труда и промышленной безопасности проводится постоянная планомерная работа с сотрудниками предприятия, направленная на анализ условий труда, выявление узких мест в области безопасности на производстве и выстраивание удобной формы обратной связи с работниками. Именно уровень самосознания ответственности работника и его самоконтроль при выполнении работ позволяют утвердить культ производственной безопасности и следовать ему ежедневно.

Для достижения поставленных задач и популяризации данной концепции на заводе подготовлен целый ряд тематических мероприятий, направленных на повышение уровня квалификации и психологической подготовленности сотрудников.

С целью поддержания теоретических знаний по основным аспектам безопасности на предприятии регулярно проводятся инструктажи с использованием фото- и видеоматериалов из производственных цехов и разбор типовых ситуаций и поведенческих ошибок. Сотрудников привлекают к посещению различных обучающих и мотивационных семинаров психологической и правовой направленности. Кроме того, в этом году впервые проводят смотры-конкурсы

на лучшую организацию охраны труда в подразделении.

Благодаря реализации вышеуказанных теоретической и практической программ работники предприятия узнают об актуальных изменениях в трудовом законодательстве, учатся профилировать развитие профессиональных заболеваний, преодолевать эмоциональные и психологические стрессы, а также принимают участие в достижении общей цели.

Помимо работы в подразделениях, с их руководителями проводятся ежемесячные совещания по вопросам охраны труда и промышленной безопасности. Ведь немаловажную роль играют не только внутренние установки работника, но и подход руководителя. И для того,



На предприятии реализуется программа оценки профессиональных рисков и специальной оценки условий труда

чтобы обязательность выполнения правил не казалась навязанной или «спущенной сверху», работа ведется в обоих направлениях.

Также на предприятии реализуется программа оценки профессиональных рисков и специальной оценки условий труда. Результаты проведения оценок позволяют своевременно выявлять и предотвращать риски получения травм на рабочих местах, снижать уровень воздействия опасных и вредных факторов на производстве, добиваясь таким образом

повышения безопасности труда, снижения уровня травматизма и профилактики возникновения профзаболеваний.

На заводе активно внедряются инструменты Производственной системы, которые обеспечивают соблюдение правил бережливого производства и позволяют развивать процессы предприятия в сторону непрерывных улучшений.

Все эти шаги направлены на создание комфортных и безопасных условий труда в частности и внедрение общей культуры безопасности труда в целом!

«Амурсталь» — за здоровый образ жизни и работы!

Здоровый образ жизни (ЗОЖ) заключается, прежде всего, во внимательном отношении к себе, своему организму и режиму дня. В отношении отдельного человека это личный выбор каждого. Но если дело касается целого предприятия с коллективом в несколько тысяч работников, то соблюдение здоровых правил становится не только хорошей практикой, но и прямым обязательством, так как это гарантирует безопасность производственного процесса, снижение риска получения травм и улучшение условий труда всего персонала.

В «Амурстали» первый шаг к ЗОЖ был сделан, когда на заводе начала работать система алкогольного тестирования. Со стороны предприятия это административная мера, но она направлена прежде всего на повышение промышленной безопасности на производстве.

И результат не заставил себя ждать: в период с января по апрель этого года количество нарушителей снизилось в среднем с 23 до 5 человек в месяц. Это очень позитивный тренд!

Отдельно необходимо сказать о большом проекте, который начинает работать в этом году, — **программе здоровья для персонала.**

ПРОГРАММА ЗДОРОВЬЯ — КОРПОРАТИВНЫЙ ПРОЕКТ «АМУРСТАЛИ» ДЛЯ ДИАГНОСТИКИ СЕРДЕЧНО-СОСУДИСТЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ

Это исключительно социальный проект предприятия, который реализуется совместно с европейской медицинской компанией «Портавита Хелс». Программа призвана дать адресно каждому сотруднику полную информацию о состоянии его здоровья и возможных рисках в ча-

РЕЗУЛЬТАТЫ ОСМОТРА НИКАКИМ ОБРАЗОМ НЕ ВЛИЯЮТ НА ДОПУСК К РАБОТЕ
ИНФОРМАЦИЯ О РЕЗУЛЬТАТАХ СОХРАНЯЕТСЯ МЕЖДУ СОТРУДНИКОМ И ВРАЧОМ, ПРЕДПРИЯТИЕ ИМЕЕТ ДАННЫЕ ТОЛЬКО В ОБОБЩЕННОМ ВИДЕ

сти сердечно-сосудистых заболеваний, что является главной причиной смертности в России. На пилотном этапе участие примут сотрудники, работающие в условиях класса вредно-

сти 3.2, потом планируется привлечь в программу весь персонал. Предупрежден — значит вооружен! Присоединяйтесь к проекту и следите за своим здоровьем!



Социальный пакет

Одна из основных тем, которая должна быть рассмотрена в контексте охраны труда, — это социальное обеспечение коллектива предприятия. Понимание того, что рабочее место стабильно и обеспечено социальным пакетом, придает работнику уверенность в завтрашнем дне и дополнительно мотивирует его к качественному выполнению своих обязанностей. В целом можно сказать, что гарантированное социальное обеспечение — это основа для создания комфортных условий труда на предприятии. О том, какие гарантии предприятие готово предоставить своим работникам, мы поговорили с директором по персоналу Светланой Литовченко.

Светлана Викторовна, какая работа ведется на предприятии в части социального обеспечения?

В «Амурстали» действуют и на постоянной основе дополняются комплексы мер для работников и членов их семей.

Официальное трудоустройство, социальное страхование, оплата больничного листа, отпуск, предоставление СИЗ — здесь предприятие полностью выполняет свои обязательства и соответствует всем корпоративным и юридическим нормам.

Отдельно можно выделить обязательную индексацию заработной платы два раза в год. Это в том числе влияет и на уровень заработной платы. В 2021 году в среднем она составляла 53 000 рублей, а в первом квартале этого года мы уже видим 57 000 рублей. К концу 2022 года уровень средней зарплаты планируется повысить до 62 000 рублей. Если опираться на данные рейтинговых агентств, то среди металлургических компаний «Амурсталь» занимает достаточно высокую позицию, находясь рядом с компанией ЕВРАЗ.

Есть и дополнительные социальные гарантии в зависимости от класса условий труда. «Амурсталь» — это тяжелое производство, большой коллектив, и специальностей на заводе достаточно много. Например, тот персонал, который занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантированно получает денежную компенсацию в размере 4% к должностному окладу, дополнительные семь дней к отпуску, а также оплату санаторно-курортного лечения.

Также предприятие производит доплаты более опытным работникам со стажем за наставничество молодых специалистов. Такая материальная поддержка позволяет не только заинтересовать самих наставников, но и улучшить процесс адаптации молодежи.

Говоря о молодежи, что вы можете сказать об условиях для молодых работников?

Мы ведем активную работу по привлечению и удержанию на производстве молодых специалистов. Это важно для нас, так как молодежь — это будущее «Амурстали», гарантия долгой и успешной работы завода. Мы тесно сотрудничаем с высшими и средними специальными образовательными учреждениями и предлагаем студентам очной формы, которые обучаются профессиям, особо востребованным на заводе, заключить договор целевого обучения. По этому договору студент получает именную стипендию до 5 000 рублей и может гарантированно прийти работать на предприятие после обучения.

Тем молодым работникам, которые пришли на завод на особо востребованные специальности в течение одного года после окончания обучения, выплачиваются подъемные средства в размере 80 000 рублей. Думаю, это неплохой старт для молодежи.

В рамках Совета молодежи специалисты также могут получать дополнительные преференции и материальное поощрение за свою активную работу.

Параллельно мы проводим профориентацию в школах, колледжах и вузах, детских научно-технических центрах типа «Кванториум», тесно контактируем по этим вопросам с администрацией города, чтобы как можно больше рассказывать о нашем предприятии и в целом о металлургии. Все это направлено на то, чтобы привлечь молодежь в профессию, к нам на предприятие, дать возможность стабильно работать и развиваться.

Вы сказали про развитие. Какие шаги делаются в этом направлении?

Мы нацелены на развитие персонала, люди — наш главный актив. И чем

более профессионален этот актив, тем успешнее предприятие. В настоящее время мы пересматриваем подходы к формированию кадрового резерва и индивидуального плана развития с целью сделать эту систему более прозрачной и интересной для персонала. Работники должны понимать, что кадровый резерв — это действительно работающий инструмент, который поможет инициативным и талантливым сотрудникам получить необходимые знания и построить успешную карьеру на предприятии.

Проявить себя работники могут и на конкурсах профессионального мастерства. Они есть как внутрицеховые, так и общезаводские: «Лучший по профессии», «Лучший молодой рабочий», «Лучший линейный руководитель». В случае победы сотрудники получают денежное вознаграждение в размере 20 000 рублей. Среди молодых рабочих ежегодно проводится конкурс «Молодые профессионалы», где специалисты могут не только посоревноваться в своих профессиональных навыках, но и также получить денежное вознаграждение за призовые места.

Если говорить про хорошую мотивацию за инициативность и активную жизненную позицию, то прекрасным примером может служить наша Производственная система. Любой, у кого есть предложения по улучшению производственного процесса, условий труда или по снижению затрат, может поделиться ими в Банке идей. Если идея признана рационализаторской, то автор уже получает 2 000 рублей, а далее в зависимости от экономического эффекта этой идеи он получит вознаграждение от 10 000 до 500 000 рублей. И этот механизм прекрасно работает.

Помимо карьерных возможностей, работников волнует и вопрос поддержки семьи, у многих



есть семьи и дети. Что вы можете сказать об этом?

Здесь предприятие тоже предоставляет гарантии. Производятся выплаты на рождение детей, ежемесячные платежи для сотрудниц, которые после полутора лет остаются в отпуске по уходу за ребенком до трех лет. Отдельной категории работников компенсируется 25% месячной оплаты дошкольных учреждений, а для подготовки ребенка к школе производится выплата в размере 5 000 рублей на каждого ребенка. В канун Нового года мы предоставляем билеты на праздничные представления и выплачиваем деньги на детские подарки. В летний период мы компенсируем 75% стоимости детских путевок в оздоровительные, спортивные и школьные лагеря города и края. Также предприятие может оплатить проезд для несовершеннолетнего ребенка сотрудника к месту, где он будет проходить лечение, реабилитацию или оздоровление на основании медицинского заключения.

Работа в этом направлении ведется достаточно активно, мы постоянно рассматриваем новые возможности социальной поддержки своих работников.

Какие новые инициативы в плане кадровой политики были внедрены на предприятии за последние месяцы?

Одной из последних инициатив стал проект «Приведи друга». Думаю, многие слышали о такой инициативе, она получила широкое распространение в разных областях. Такая популярность объясняется во многом тем, что все участники здесь являются выгодополучателями. Для предприятия это привле-

чение кадров, в которых есть острая необходимость, с рекомендацией от своих же работников. Для кандидата — гарантированное рабочее место и более легкий процесс адаптации в коллективе. А для сотрудника, который приводит своего знакомого, — это дополнительная материальная мотивация: он получает 10 000 рублей по истечении трех месяцев работы своего друга и 15 000 рублей по истечении года с момента трудоустройства кандидата. И эффект есть: благодаря проекту «Приведи друга» мы уже привлекли несколько кадров по особо востребованным специальностям.

Также сейчас в активной рабочей фазе находится инициатива по корпоративному здоровью, в рамках которой планируется провести профессиональный медицинский осмотр отдельных категорий персонала. Для нас это фактор социальной ответственности, мы хотим, чтобы наш персонал получал качественную консультацию и владел информацией о своем здоровье в целях предотвращения серьезных заболеваний. Отдельные работники участвуют на пилотном этапе, в случае успешности проекта мы планируем растиражировать его на весь персонал.

В целом работа в области кадровой политики ведется постоянно. Мы пересматриваем многие внутренние документы и практики, оцениваем лучшие практики других предприятий с целью позитивных изменений. Но, конечно, обеспечение достойных условий труда и стабильных рабочих мест — наша главная задача, в этом направлении мы и будем продолжать свою работу.



80
ТЫС. РУБ.
подъемных средств получает молодой специалист



В летний период мы компенсируем **75%** стоимости детских путевок в оздоровительные, спортивные и школьные лагеря города и края

Национальный проект

В прошлом году завод «Амурсталь» стал участником национального проекта России «Производительность труда и поддержка занятости». Для предприятия это стало большим событием, так как реализация национальных проектов направлена на решение стратегических задач развития в масштабах всей страны и находится в непосредственном внимании Президента Российской Федерации. Сейчас же подведены первые итоги, и можно признать, что коллектив предприятия успешно справляется с поставленными в рамках проекта задачами.

Следует отметить, что еще до получения статуса участника нацпроекта завод уже начал активно работать в этом направлении, развивая собственную производственную систему и всецело стремясь к повышению

эффективности процессов. Участие «Амурстали» в нацпроекте стало дополнительным драйвером развития и необходимых перемен.

Теперь же, спустя полгода работы завода в нацпроекте, Федеральный центр компетенций (ФЦК)

подвел первые итоги. В начале апреля на территории завода состоялась рабочая встреча с заместителем министра экономического развития Хабаровского края Дмитрием Пугачевым, представителями оператора проекта ФЦК и РЦК, рабочей группы от завода, а также потенциальными участниками. Группа посетила производственные участки, где уже успешно внедрены различные инструменты производственной системы и получен экономический эффект.

После обхода пилотных участков в зале совещаний участники обсудили дальнейшие перспективы завода в рамках второго этапа проекта, а также наградил наиболее активных членов рабочей группы благодарственными письмами Министерства экономики и развития Хабаровского края.



Владислав Сухоплюев, первый заместитель генерального директора — исполнительный директор:

«Завод достиг значительных успехов и будет продолжать работу в том же направлении. За шесть месяцев участия на 51 % было снижено незавершенное производство в потоке, повышена производительность труда, и в соответствии с методикой нацпроекта обучены сотрудники предприятия. В будущем мы планируем перенять и внедрить на производстве еще больше элементов методики, обучить еще больше сотрудников для внедрения технологий в других цехах, а также повысить производительность до 10 % за счет сокращения времени переналадки».

Комфортный и безопасный труд — залог высокой производительности

В этом номере правильно будет сказать пару слов и об усовершенствовании Производственной системы, которая была внедрена с целью повышения производительности труда и создания комфортных, а главное, безопасных условий работы.



Год назад на заводе «Амурсталь» стартовал проект по внедрению инструментов бережливого производства — системы 5S. Сегодня мы наблюдаем его первые успешные результаты на практике.

Так, за прошедший год 5S была внедрена на четырех площадках производственных цехов. На данном этапе в процессе реализации находятся еще три площадки. В рамках внедрения 5S по специальной методике были обучены десятки сотрудников предприятия, которые передают свой опыт и знания коллегам на рабочих местах. В соответствии с методикой внедрения в пилотных цехах произвели маркировку оборудования и помещений, при помощи сигнальных цветов обозначили опасные зоны, заменили на новые знаки безопасности и улучшили освещенность рабочих зон. Для работников оборудовали комнаты отдыха и душевые.

В результате на пилотных участках значительно снизилась травмоопасность, улучшились условия, а также повысилась производительность труда.

Кроме того, с целью оперативного и качественного устранения уже имеющихся и вновь возникающих проблем на производстве были установлены доски

решения проблем (ДРП). Благодаря такому инструменту в электрослужбе ЭСПЦ были заменены реле частотных преобразователей на грузоподъемных механизмах. В горячей зоне на МНЛЗ-1 ЭСПЦ были заменены стекла осветительных прожекторов. В СПЦ на трех участках механослужбы установлены магнитно-маркерные доски для контроля за работой дневного персонала, а также для визуализации поставленных задач и результатов их выполнения. И это лишь малая часть проблем, которые были устранены. Всего за время использования данного механизма было зарегистрировано 143 проблемы, из них 117 уже решены, 32 находятся в работе в соответствии с указанными сроками. Средний срок решения этих проблем — всего пять рабочих дней.

В целом, на сегодняшний день, по откликам сотрудников, им понятен и близок механизм работы данной системы. Они отмечают, что оперативное разрешение возникающих проблем значительно улучшает условия труда и упрощает взаимоотношение внутри коллектива. Учитывая такой успех проекта, на предприятии планируется тиражировать внедренные инструменты бережливого производства и на другие производственные цеха.



ПРОБЛЕМА. В ЭСПЦ существовала проблема снижения скорости во время разливки стали на МНЛЗ и, как следствие, потеря ручьев из-за затягивания стакан-дозаторов в промежуточном ковше.



РЕШЕНИЕ. Было приобретено специальное оборудование и внесены изменения в производственную технологию. В результате за счет снижения расхода феррокальциевой проволоки удалось получить экономию в размере 2 млн рублей. А снижение потери ручьев и простоя печи позволило увеличить производительность труда и снизить затраты.



ПРОБЛЕМА. В СПЦ был недостаточный объем проката из-за выработки роликов роликовой коробки, которая установлена на каждой рабочей клетки. Материал роликов имел низкую износостойкость, что позволяло прокатывать с использованием одного комплекта роликов до 2 тыс. тонн готового проката.



РЕШЕНИЕ. После изменения марки стали износостойкость роликов повысилась и объем прокатки вырос более чем в два раза, до 4-6 тыс. тонн.



ПРОБЛЕМА. В СПЦ происходил постоянный обрыв шпильки крепления дорновой муфты к прокатному валку. Во время вращения прокатных валков вливание постоянного изгибающего момента (из-за имеющихся конструктивных зазоров между тремом прокатного валка и дорновой муфты) приводило к излому шпильки, сползанию дорновой муфты и, как следствие, остановке производства для ремонта дорнового соединения (с целью приваривания упора, чтобы шпindel не сползал, либо для замены сломанной шпильки).



РЕШЕНИЕ. Работники изготовили и внедрили гибкую шпильку вместо цельнометаллической, что позволило избежать постоянного ремонта и остановки производства. Ежедневный анализ простоев оборудования, выявление и устранение узких мест позволило увеличить коэффициент использования стана с 54 % до 60 %, что привело к уменьшению простоев оборудования и, как следствие, увеличению объемов производства до 478 тыс. условных тонн за прошедший год, что почти соответствует проектной производительности СПЦ, равной 500 тыс. тонн.

Газета

ЗА СТАЛЬ
ДАЛЬНЕВОСТОЧНУЮ

Адрес редакции:
681000, г. Комсомольск-на-Амуре,
ул. Вагонная, 30

Телефоны редакции:
24-63, 23-52.

распространяется
бесплатно

Над номером работали:
Н. Кирина, Р. Богуславский,
Е. Злобина

Издатель:
ООО «ПиАр-компания»
www.prkompaniya.ru

Тираж 999 экз.