

Выходит с 9 апреля 1939 года, распространяется бесплатно

май 2023 г.



Уважаемые коллеги!

Вот уже второй год подряд на нашем предприятии апрель проходит под лозунгом «СКАЖИ ДА ОХРАНЕ ТРУДА!», подкрепленным комплексом профилактических и информационных мероприятий по охране труда и промышленной безопасности, реализуемых с целью вовлечения каждого работника завода в процесс внедрения концепции культуры безопасности труда, ознакомления сотрудников с полным перечнем существующих правил и требований охраны труда и промышленной безопасности на производстве, а также повышения заинтересованности в причастности к общему делу.

В этом году нам удалось провести смотр-конкурс среди структурных подразделений на лучшую организацию работы по охране труда, конкурс-викторину среди руководителей подразделений «Безопасный труд», конкурс среди работников на лучший слоган по охране труда и конкурс детских рисунков по заявленной тематике. Каждый год мы стараемся обновить и разнообра-

зить комплекс мероприятий, чтобы работники смогли открыть для себя что-то новое, а также принять участие в интересных практических заданиях вместе с членами своих семей. Благодаря этому проведение мероприятий становится доброй традицией для «Амурстали» и вызывает все больше положительных откликов среди сотрудников. Для предприятия главное то, что подобные мероприятия позволяют повысить вовлеченность сотрудников в сам процесс охраны труда и промышленной безопасности и сформировать у них чувство личной ответственности за соблюдение всех необходимых норм и правил.

Безусловно, охрана труда на предприятии не ограничивается месячником и не заканчивается по истечении его срока. Комплекс мер, реализуемые проекты и программы по улучшению условий труда на заводе в целом и на каждом отдельном рабочем месте в частности, а также безопасность производства работ действуют на «Амурстали» постоянно и развиваются с каждым годом. Более того, в прошлом году на заводе был определен четкий курс

на устойчивое развитие. В рамках систематизации работы в этой области были определены наши сильные и слабые стороны, сейчас ведется постоянная работа по улучшению процессов. «Амурсталь» постоянно стремится к совершенствованию методов и достижению наилучших результатов в области защиты окружающей среды, охраны труда, соблюдения техники безопасности и устойчивого развития. Охрана труда и соблюдение техники безопасности являются фундаментальными ценностями, и мы стремимся обеспечить безопасную рабочую среду без травм и происшествий для всех своих сотрудников.

Этот выпуск газеты подробно осветит новые проекты, планируемые к внедрению, и проделанную за последний год работу, направленную на профилактику травматизма, сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

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

СТР. 2



Безопасный труд — приоритетное направление

Мероприятия по охране труда и промышленной безопасности в металлургии всегда имеют первостепенное значение. О работе в этом направлении мы поговорили с главным инженером завода «Амурсталь» Дмитрием Голышевым.

СТР. 3



Мастерство профессионалов

Конкурсы профессионального мастерства — это эффективный инструмент для развития и роста молодых и опытных специалистов. Они не только помогают в адаптации молодого работника на предприятии, но и стимулируют профессиональное развитие, повышают планку мастерства и дают возможности для самореализации.

СТР. 6-7

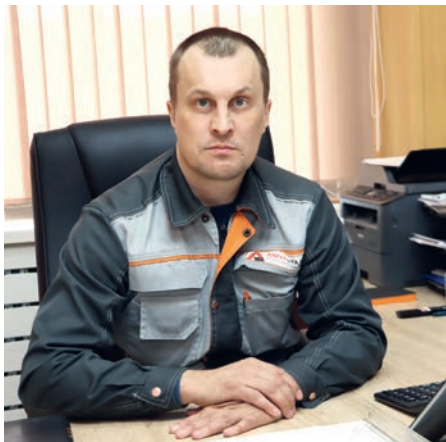


Актуальные вопросы по охране труда

Охране труда на заводе «Амурсталь» уделяется достаточно большое количество времени, средств и ресурсов.

Безопасный труд — приоритетное направление

Металлургия является опасным производством: приходится иметь дело с расплавленным металлом, громоздкими механизмами, высокими скоростями прокатки. Поэтому здесь мероприятия по охране труда и промышленной безопасности всегда имеют первостепенное значение, а процессы в этой области постоянно совершенствуются. О работе в этом направлении мы поговорили с главным инженером завода «Амурсталь» Дмитрием Голышевым.



Дмитрий Голышев,
главный инженер завода «Амурсталь»

Промышленная безопасность всегда была в приоритете на металлургическом производстве. Но, как говорится, нет предела совершенству. Какие мероприятия в общеавтоматическом масштабе проводятся для улучшения работы в этом направлении?

Если опираться на законодательство в этой сфере, то сам термин «промышленная безопасность опасных производственных объектов» определяется как «состояние защищенности жизненно важных интересов личности и общества от аварий на опасных производственных объектах». В приложениях Федерального закона № 116 даны конкретные критерии отнесения объектов к опасным. И производственные площадки нашего завода в этот перечень, конечно, попадают. Критерии, которые определяют фактор опасности относительно «Амурстали», следующие:

- ▶ на предприятии получают, используются, перерабатываются, образуются, хранятся, транспортируются, уничтожаются опасные вещества;
- ▶ используется оборудование, работающее под избыточным давлением более 0,07 мегапаскаля;
- ▶ используются стационарно установленные грузоподъемные механизмы;
- ▶ получают, транспортируются, используются расплавы черных металлов, сплавы на основе этих расплавов с применением оборудо-

вания, рассчитанного на максимальное количество расплава 500 килограммов и более. Также опасные производственные объекты в зависимости от уровня потенциальной опасности аварий на них подразделяются на четыре класса опасности:

- ▶ **I класс опасности** — опасные производственные объекты чрезвычайно высокой опасности;
- ▶ **II класс опасности** — опасные производственные объекты высокой опасности;
- ▶ **III класс опасности** — опасные производственные объекты средней опасности;
- ▶ **IV класс опасности** — опасные производственные объекты низкой опасности.

И здесь мы можем утверждать, что на нашем предприятии эксплуатируются опасные производственные объекты II, III и IV классов опасности.

В зависимости от класса опасности устанавливается периодичность проверки производственных площадок надзорными органами. Объекты II класса подлежат проверке Ростехнадзором не реже одного раза в год, III класса — не реже одного раза в три года.

Если говорить предметно, то к опасным производственным объектам II класса относится электросталеплавильный цех, к объектам III класса — сортопрокатный цех, кислородно-газовый цех и такой участок, как сеть газопотребления предприятия. Остальные площадки относятся к IV классу опас-

ности. Всего же на предприятии эксплуатируется 14 опасных производственных объектов.

Контроль соблюдения правил промышленной безопасности сегодня — это не только обязательства работодателя, закрепленные в законодательстве, но и стратегический приоритет нашего предприятия. Независимо от того, к какому классу опасности отнесен объект, на нашем предприятии осуществляется постоянный контроль в подразделениях за состоянием промышленной безопасности. Для этого у нас создана и функционирует специальная служба, сотрудники которой осуществляют контроль за соблюдением требований промышленной безопасности на опасных производственных объектах, также оказывают методическую помощь работникам подразделений в вопросах обеспечения промышленной безопасности. Дополнительно действует система управления промышленной безопасности, согласно которой на всех работников структурных подразделений, от рабочего до начальника цеха, возлагаются обязанности в этой области.

Для обеспечения надежной и безаварийной работы оборудования и функционирования опасных производственных объектов на предприятии проводится обучение работников



в области промышленной безопасности, а также их аттестация по соответствующим областям. Центром обучения и развития персонала осуществляется подготовка и обучение персонала по таким профессиям, как прокатчик, сталевар, машинист крана и другим узким специальностям, которым не обучают у нас в городе. Это позволяет повышать квалификацию и допускать для работы на опасных участках обученный персонал.

Проводятся противоаварийные тренировки с участием работников ГСС (газоспасательной службы), в ходе которых происходит обучение и практическое применение навыков действия персонала в аварийных ситуациях.

Также на опасных производственных объектах проходит процесс установки систем видеонаблюдения. Не на всех объектах есть такие системы, но и там, где они уже установлены, они позволяют в режиме реального времени отслеживать как работу оборудования, так и работу персонала и при необходимости оперативно принимать решения по предупреждению или устранению возникающих нештатных ситуаций. Это помогает предотвратить развитие и возникновение аварий.

Также для поддержания уровня безопасности производятся плановые ремонты и в необходимых случаях замена устаревшего оборудования.

Могут ли завышенные требования по промышленной безопасности и охране труда идти вразрез с необходимостью увеличения объемов производства?

Не бывает завышенных или заниженных требований, так как все требования по промышленной безопасности, которые предъявляются к объектам,

разработаны в соответствии с практикой и анализом произошедших ранее аварий на других предприятиях и мероприятиями по их недопущению. Требования промышленной безопасности подлежат обязательному исполнению. Данные требования увязаны с производственным процессом, и они никаким образом не повлияют на объемы производства. Бывают ситуации, когда приходится временно приостановить производство из-за невыполнения определенных требований промышленной безопасности и охраны труда до устранения причин. Но, к счастью, такая необходимость возникает крайне редко.

В перспективе планируются ли какие-нибудь мероприятия по улучшению, совершенствованию работы в области промышленной безопасности и охраны труда?

Одной из наших стратегических целей, запланированных на 2023–2024 гг., является совершенствование работы в области охраны труда и промышленной безопасности. Сюда входит, в том числе, организация разработки долгосрочной политики и стратегии предприятия по вопросам законодательного и нормативно-правового обеспечения по промышленной безопасности. Также разработка основных положений и проведение единой технической, организационной и экономической политики, обеспечивающей неуклонное повышение надежности и безопасности производства и соблюдение нормативных и технических требований. Мероприятия по охране труда и промышленной безопасности проводятся в соответствии с утвержденным планом мероприятий и всегда находятся на контроле руководства завода.



КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Мастерство профессионалов

Конкурсы профессионального мастерства — это эффективный инструмент для развития и роста молодых и опытных специалистов. Они не только помогают в адаптации молодого работника на предприятии, но и стимулируют профессиональное развитие, повышают планку мастерства и дают возможности для самореализации.

Согласно многочисленным исследованиям в сфере управления персоналом, значительную роль в адаптации молодежи на предприятии играют различного рода состязания, которые способствуют идентичности молодого работника, формируют его субъектные качества, такие как самоорганизация и самоуправление. Дают возможность для самореализации, самоутверждения и самовыражения и в целом служат инструментом для построения успешной карьерной траектории и достижения стратегических целей предприятия.



Светлана Стародубова,
начальник Центра обучения и развития персонала:

«На заводе «Амурсталь» такие конкурсы организуются с целью успешной адаптации и роста профессионального мастерства молодых рабочих, привлечения их к активному участию в решении производственных задач, а также для повышения престижности рабочих профессий. И в этом процессе, я считаю, опыт и стаж работы — не препятствие для участия в конкурсе опытных сотрудников предприятия. Ведь преемственность поколений, приумножение традиций, передача опыта и личный пример — залог успешного развития корпоративной культуры.

Конкурс профессионального мастерства «Молодые профессионалы», который прошел на заводе в марте этого года, собрал участников из разных цехов и подразделений. Конкурс проводился по двум направлениям: работа с электрическими схемами и управление мостовыми кранами. Всего в конкурсе участвовало десять работников завода. Все они продемонстрировали хорошие навыки по своим рабочим специальностям и получили заряд положительных эмоций».



Иван Задоя,
слесарь-ремонтник на горячих участках работ:

«Подобные конкурсы способствуют развитию молодых специалистов и повышают планку профессионального мастерства у опытных работников. Здесь есть соревновательный аспект и полезная для дальнейшей работы практика. Но я считаю, что в большей степени это надо молодым, для самоутверждения и приобретения опыта. Также разнообразие, не только дом — работа — дом».



Артем Олехнович,
электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования:

«Дух соперничества — делать лучше, делать быстрее, качественнее. Я думаю, хорошо, что на производстве вводятся элементы соревновательной практики. Надо стремиться к лучшему. Соревнование должно быть как командным (участок, бригада), так и индивидуальным.

Помимо денежного стимулирования, важен опыт, полученный на таких мероприятиях. Лично для меня важно узнавать что-то новое, осваивать новые практики работы. Кроме этого, проверка самого себя, насколько ты подготовлен к той или иной работе. А денежное вознаграждение — это как приятное дополнение.

На заводе «Амурсталь» работаю уже пятый год и вижу, что здесь есть возможность для развития. Поиск новых решений для старых проблем, проявление инициативы в работе — все это позволяет не стоять на месте, а развиваться, двигаться вперед».



Любовь Килина,
машинист электромостового крана:

«Интересно было посмотреть, как другие машинисты работают, какая у них подготовка. Также для себя что-то новое узнаешь, во время подготовки вспоминаешь то, что подзабыла из теории. Конкурс — это конкуренция, а она всегда полезна для процесса производства, хочется выиграть, быть лучшей. Денежное вознаграждение здесь не главное, важнее само участие, стремление к победе».



Софья Николаева,
машинист электромостового крана:

«Коллеги ожидали, что я займу первое место, но получилось только второе. Впрочем, я не расстроилась, а даже наоборот, поучаствовала в конкурсе, получила опыт. Посмотрела, как другие работают, что тоже полезно в плане обмена опытом. Думаю, что такие мероприятия полезны, так как они мобилизуют, совершенствуют полученные рабочие навыки».

Конкурсы профессионального мастерства — это не только работа, это и разнообразие в повседневной жизни. Они дают возможность перерыва от обычного ритма труда и предоставляют уникальную возможность пообщаться с коллегами, узнать что-то новое и повысить свою квалификацию.

Таким образом, организация конкурсов профессионального мастерства является эффективным инструментом для развития и роста специалистов, содействует повышению квалификации и профессиональному развитию, а также формированию командного духа и личностных качеств.

Тренд на устойчивое развитие

Устойчивое развитие, КСО, ESG, углеродный след, парниковые газы — все чаще в разных источниках мы встречаем эти и другие похожие термины. Модная ли это тенденция или новая реальность? Навязанная извне бумажная волокита или новая этика ведения бизнеса? Что это такое, зачем это нужно и что это значит для завода, попробуем разобраться на страницах нашей газеты.

Начнем, прежде всего, с определений, чтобы было легче отличать одно от другого. **Устойчивое развитие** — это концепция развития, которая удовлетворяет потребности текущего поколения, не ущемляя возможности будущих поколений удовлетворять свои потребности.

Такое определение лаконично вписывается в миссию нашего предприятия «Вместе создаем настоящее, которым будут гордиться наши дети и внуки». Эта фраза была сформулирована задолго до того, как на заводе устойчивое развитие выделилось в самостоятельное направление. Сегодня же мы говорим об устойчивости более внятно и системно, понимая, что производственные процессы неразрывно связаны с принципами устойчивого развития, и все это должно рассматриваться в совокупности.

Что же включает в себя понятие «устойчивое развитие»? В 2015 году Генеральная ассамблея ООН сформулировала 17 целей устойчивого развития (Sustainable Development Goals) на пересечении трех сфер: экологической, социальной и экономической. В их числе — ликвидация голода и нищеты, гендерное равенство, качественное образование, ответственное потребление и производство, мир, правосудие и другие.

ESG — это аббревиатура (произносится «и-эс-джи»), которую с английского



УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ — ЭТО КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ, КОТОРАЯ УДОВЛЕТВОРЯЕТ ПОТРЕБНОСТИ ТЕКУЩЕГО ПОКОЛЕНИЯ, НЕ УЩЕМЛЯЯ ВОЗМОЖНОСТИ БУДУЩИХ ПОКОЛЕНИЙ УДОВЛЕТВОРЯТЬ СВОИ ПОТРЕБНОСТИ

можно расшифровать как «экология, общество и управление». Это набор принципов, которые определяют устойчивое развитие бизнеса.

При оценке ESG используются различные критерии, такие как уровень загрязнения окружающей среды и управление отходами, социальная ответственность компании, этика делового имиджа и т. д.

Если говорить простым языком, то устойчивое развитие — это такой вид развития, который не причиняет вреда окружающей среде и обществу, а ESG — это способ измерения устойчивости.

КСО — корпоративная социальная ответственность — подразумевает ответственность предприятия за воздействие его решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное

и этичное поведение. Для «Амурстали» КСО также включает добросовестную деловую практику, соблюдение прав человека, ответственные трудовые практики, ответственность за рациональное использование природных ресурсов и охрану окружающей среды, ответственность перед потребителями и местными сообществами.

Углеродный след — это понятие, описывающее, как отдельные люди, виды деятельности или предприятия влияют на качество атмосферы Земли; это совокупность всех выбросов парниковых газов, произведенных прямо и косвенно отдельным человеком, организацией, мероприятием или продуктом. Углеродный след в конкретных цифрах выражает экологическую ответственность отдельного человека, предприятия или всего общества и позволяет



отслеживать изменения в худшую или лучшую сторону.

Парниковые газы, включая диоксид углерода (CO_2) и метан (CH_4), могут выбрасываться при расчистке земель, производстве и потреблении продуктов питания, топлива, производстве и использовании промышленных товаров, материалов, древесины, дорог, зданий, транспорта и различных услуг.

Важно понимать, что устойчивое развитие и ESG — это не только тенденция, но и необходимость для сохранения жизни на нашей планете и экономического процветания.

Каждая отрасль выделяет для себя наиболее существенные области, которые находятся под их влиянием

и требуют управления. Но при этом объединяющим аспектом для всех является ответственность и внимание к людям и персоналу, внимание к местному сообществу — как часть общей ESG-повестки.

Стратегия устойчивого развития «Амурстали» направлена на создание ценности по всей цепочке поставок, учет интересов всех заинтересованных сторон, внедрение современных технологий безопасного и экологичного производства, развитие и обучение сотрудников.

Давайте подробнее посмотрим на ESG-повестку для завода. Конечно, по определению, экология для нас на первом месте. Металлургия всегда



считалась достаточно грязным производством. При плавке и обработке металла выделяются опасные для здоровья химические соединения, от влияния которых, естественно, необходимо оградить все живое. При металлургическом производстве основное негативное воздействие на окружающую среду оказывают выбросы загрязняющих веществ в атмосферу, сброс сточных вод и образующиеся промышленные отходы.

Отдел охраны окружающей среды завода внимательно следит за соблюдением норм на всех стадиях технологического процесса. Заводом были разработаны природоохранные мероприятия, которые вошли в приоритетный список мероприятий по охране окружающей среды и улучшению экологической ситуации на территории Комсомольска-на-Амуре до 2025 года.

Проведя в 2022 году системный анализ соответствия выполняемых мероприятий на предприятии принципам устойчивости, можно говорить о следующих сильных сторонах завода в части экологической повестки.

Во-первых, на предприятии установлено современное газоочистное оборудование, позволившее снизить концентрацию загрязняющих веществ, выбрасываемых в атмосферу, до уровня не более 5 мг/м³, что равно предельно допустимой концентрации, установленной законодательством, на границах жилых массивов.

Также сектор экологического мониторинга центральной заводской лаборатории проводит производственный контроль загрязнения воздуха на предприятии.

Во-вторых, в «Амурстали» действует замкнутая оборотная система водоснабжения, которая исключает сброс сточных вод в водные объекты. Через оборотную систему предприятия проходит около 10,8 млн м³ воды в месяц. Хозяйственно-бытовые сточные воды предприятия передаются на очистку в «Водоканал».

В-третьих, «Амурсталь» продолжает работу по реализации мероприятий полной утилизации отходов металлургического производства:

- ▶ металлургический шлак перерабатывается и используется для дорожного строительства;
- ▶ пыль газоочистки и шлам из отстойников блока вторичной очистки после проведения фабрикации используются в производстве строительных материалов;
- ▶ окалина вторично используется при произ-

водстве черных металлов;

- ▶ отработанные масла очищаются на установке регенерации масел и используются повторно в цехах для смазки оборудования, остатки реализуются.

С целью уменьшения количества отходов, подлежащих захоронению, на заводе организован отдельный сбор твердых коммунальных отходов (ТКО) с вовлечением их в хозяйственный оборот (макулатура, изделия из полипропилена и т. д.).

В сентябре 2022 года было проведено первое в истории завода полномасштабное исследование, касающееся подсчета парниковых газов (ПГ) и получено заключение о верификации отчета об углеродном следе продукции — стальной непрерывной квадратной заготовки с дальнейшим переделом в сортовой прокат. В декабре 2022 года отчет, подготовленный Фондом инфраструктурных проектов, прошел верификацию в независимом органе по валидации и верификации парниковых газов. Данные отчета подтвердили низкий уровень выбросов парниковых газов, что является общей заслугой всех вовлеченных подразделений предприятия.

Вторым по очереди, но не по важности, стоит вопрос социальной ответственности.

Ввиду того, что история создания и становления завода неразрывно связана с историей освоения Дальнего Востока, этот регион в целом и Комсомольск-на-Амуре, как город присутствия, в частности занимают особенное место в стратегии корпоративной социальной ответственности компании.

Отдельное внимание «Амурсталь» уделяет вопросам молодежной

политики: созданию привлекательных условий для талантливой молодежи, развитию инфраструктуры для реализации потенциала и устремлений молодых людей, привлечению молодого поколения к сохранению и изучению культурного и исторического наследия региона, поддержке волонтерского движения.

В 2022 году на заводе был сформирован Совет молодежи — объединение, задачами которого являются обеспечение качественного досуга рабочей молодежи, расширение и укрепление контактов между молодежными трудовыми коллективами городских предприятий, а также создание условий для самореализации и раскрытия потенциала молодых работников.

Члены Совета молодежи приняли участие в 37 мероприятиях различного масштаба и направленности, начиная с благотворительных акций и заканчивая спортивными соревнованиями. Треть из этих мероприятий была организована Советом молодежи самостоятельно. За активное участие в жизни города лидеры Совета молодежи «Амурстали» получили благодарственные письма от его главы.

Наконец, в области корпоративного управления завода также произошли некоторые изменения. В 2022 году на предприятии разработаны, утверждены и приняты к внедрению основополагающие документы в области устойчивого развития.

СТРАТЕГИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Документ определяет ответственность предприятия за воздействие его решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этичное поведение, в соответствии с

Приоритетные ЦУР для металлургии



международным стандартом ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности». «Амурсталь» стремится к тому, чтобы максимизировать результативность своих внешних социальных и благотворительных программ за счет построения долгосрочных партнерских отношений с государством и обществом.

ПОЛИТИКА ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА

Политика по правам человека применяется к отношениям между предприятием и всеми существенными заинтересованными сторонами, включая руководство, должностных лиц и работников, а также деловых партнеров и местных сообществ. Все работники предприятия обязаны соблюдать Политику по правам человека. Целью Политики является подтверждение приверженности «Амурстали» принципам признания и уважения основных прав и свобод, предоставленных всем людям;

ПОЛИТИКА О БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЙ И СПОНСОРСКОЙ ПОМОЩИ

Политика о благотворительной и спонсорской помощи формулирует общие принципы и требования, соблюдение которых обязательно при осуществлении предприятием такой деятельности. Ключевыми направлениями благотворительной помощи для завода являются:

- ▶ социальная поддержка и защита социально незащищенных категорий граждан, оказание помощи социальным учреждениям;
- ▶ поддержка образования, культуры и спорта;
- ▶ поддержка общественно значимых мероприятий, социальных программ и проектов, патриотического воспитания;

ЗАЯВЛЕНИЕ О НЕПРИЯТИИ КОРРУПЦИИ

«Амурсталь» неуклонно следует требованиям законодательства Российской Федерации и заявляет о

полном неприятии коррупции в любом проявлении. Предприятие декларирует безусловную приверженность всех работников высоким стандартам этичного ведения бизнеса. В 2023 году на заводе будет запущена программа обучения антикоррупционным принципам для руководителей и всех работников предприятия.

В заключение давайте разберемся, в чем же выгода, что заставляет компании менять свой подход к ведению бизнеса на более устойчивый?

Снижая нецелевое расходование воды и энергии, продавая или перерабатывая самостоятельно отходы производства, модернизируя цепочки поставок, переходя на ответственные закупки и отказываясь от лишнего, компании способны получать больше прибыли и строить более сильный и гибкий бизнес согласно ESG-принципам.

Кроме того, внедрение принципов устойчивого развития повышает привлекательность бизнеса как работодателя. Бизнес, который платит конкурентную белую заработную плату, заботится о комфорте и безопасности сотрудников, дает прозрачную систему карьерного роста и обучения сотрудников, будет выглядеть в глазах качественных специалистов хорошим работодателем.

Также компании становятся более открытыми, прозрачными для банков и финансовых организаций, а значит, у них выше шансы получить кредиты и под более низкий процент.

Так что работать по ESG выгодно. Это помогает экономить на затратах, привлекать более квалифицированный персонал, повышать инвестиционную привлекательность и снижать риск штрафов.

Важно понимать, что мы с вами в начале пути ESG-трансформации и только совместными усилиями всех заводчан сможем вместе создавать настоящее, которым будут гордиться наши дети и внуки.

В «Амурстали» действует замкнутая оборотная система водоснабжения, которая исключает сброс сточных вод в водные объекты



На предприятии установлено современное газоочистное оборудование

«Амурсталь» продолжает работу по реализации мероприятий полной утилизации отходов металлургического производства

Актуальные вопросы по охране труда

Охране труда на заводе «Амурсталь» уделяется достаточно большое количество времени, средств и ресурсов. Обеспечивается стабильное финансирование мероприятий по данному направлению, ведется постоянная и планомерная работа с сотрудниками предприятия, направленная на анализ условий труда и выявление узких мест в области организации безопасного производства работ, а также выстраивается удобная форма обратной связи с работниками. Именно диалог, который удалось наладить при помощи обратной связи, позволяет своевременно реагировать, учитывать интересы работников и обеспечивать более комфортные условия труда не только в общем, но и адресно. Все это повышает уровень самосознания и ответственности работника за собственную безопасность, благодаря чему культура производственной безопасности все больше утверждается в коллективе. Однако нередко у работников возникают вопросы, требующие более пристального внимания и подробного разъяснения. Об этом в нашем материале.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ СПЕЦОДЕЖДОЙ, СПЕЦОБУВЬЮ И СИЗ

Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) — это прямая обязанность работодателя, установленная законодательством РФ. Допуск сотрудников к выполнению работ, а также на рабочее место без необходимых СИЗ или в неисправных СИЗ строго запрещен. Выдаваемые работнику спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты должны находиться на специальном учете и контроле работодателя. С этой целью на каждого работника заводится личная карточка учета выдачи СИЗ.

Процесс обеспечения каждого работника предприятия спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты четко регламентирован и направлен на обеспечение комфортных условий их получения и упрощения общего порядка выдачи СИЗ.

Так, например, в конце прошлого года был организован центральный склад спецодежды на территории предприятия, что позволило упростить и унифицировать процедуру приобретения, выдачи спецодежды и СИЗ для всех подразделений завода. Теперь на одном складе в наличии имеются все виды соответствующей спецодежды, которые может получить сотрудник любого подразделения. Для удобства работников в помещении склада оборудована примерочная, где они могут примерить и по размеру подобрать положенные им СИЗ.

Кроме того, не так давно на предприятии были



установлены вендинговые аппараты. Закон разрешает применять вендинговое оборудование для выдачи СИЗ с обязательным соблюдением двух требований: обеспечение персонификации работника и автоматическое заполнение данных в электронную форму учета выдачи СИЗ (личную карточку учета СИЗ). Соблюдение обоих требований на нашем предприятии обеспечено.

Сами аппараты представляют собой автоматические устройства, посредством которых выдаются ТМЦ (товарно-материальные ценности) конкретному сотруднику согласно установленным на предприятии нормам и правилам. Их основная задача — прозрачность и оперативность выдачи, а также контроль за расходом и учетом СИЗ.

Чем удобны вендинговые аппараты? Через них удобно выдавать быстро изнашиваемые СИЗ, которые сотрудник получает каждую смену или несколько раз в месяц. Например, респираторы, перчатки, беруши. Кроме того, выдача СИЗ через вендинговый аппарат доступна в круглосуточном режиме. Получая

СИЗ или смывающие и обезвреживающие средства (СиОС) из вендингового аппарата, работник понимает, что все его действия попадают в информационную базу и доступны для просмотра его руководителю. Использование вендингового аппарата позволяет работодателю отказаться от бумажных носителей, фиксирующих выдачу СИЗ, и перейти на удобный и оперативный инструмент информационной системы, в которой одним нажатием клавиши можно сформировать электронную личную карточку выдачи СИЗ по работнику, построить отчет о полученных СИЗ за выбранный период, сформировать диаграмму получения СИЗ подразделениями предприятия.

Как устроен механизм получения СИЗ через вендинговые аппараты? Процедура получения сотрудником максимально проста: идентификация работника осуществляется с помощью личного пропуска. После идентификации сотрудник на экране аппарата видит список средств защиты, которые доступны ему по нормам, выбирает нужные СИЗ и забирает их

из открывшейся ячейки. После выдачи программное обеспечение аппарата учитывает, что и кому выдано, пересчитывает доступный по нормам остаток и параллельно автоматически делает запись в личной карточке учета выдачи СИЗ. Доступ к информации, которую формирует программа вендингового оборудования, есть у всех ответственных лиц предприятия.

СПЕЦОДЕЖДА: НОРМЫ, СРОКИ НОСКИ И СЕЗОННОСТЬ

Нормы выдачи работникам СИЗ разрабатываются на основании «Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам горной и металлургической промышленности и металлургических производств других отраслей промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» и результатов проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте.

В соответствии с Межотраслевыми правилами по обеспечению работников спецодеждой, спецобувью, другими СИЗ, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н, выдаваемые работникам СИЗ должны соответствовать их полу, росту, размерам, характеру и условиям выполняемой работы, а сроки использования СИЗ исчисляются со дня их фактической выдачи. Сроки эксплуатации комплектов летней и утепленной спецодежды и спецобуви составляют соответственно 1 год и 2,5 года.

Спецодежда, спецобувь, другие СИЗ, пришедшие в негодность до истечения установленной носки, должны быть списаны и оперативно заменены работодателем. Основные причины досрочного списания СИЗ — это выявление в процессе эксплуатации дефектов СИЗ или их некачественное изготовление, несоответствие характеристик СИЗ условиям эксплуатации (неправильный подбор), агрессивные условия эксплуатации. Во всех случаях списания неисправных СИЗ комиссионно определяются причины их досрочного выхода из строя. Выдача (как и возврат) фиксируется в личной карточке установленного образца под подпись. В данный момент с учетом организации единого склада спецодежды дорабатывается порядок практической выдачи работникам спецодежды на период стирки и чистки из подменного фонда.

В случае необеспечения работника спецодеждой, спецобувью, другими СИЗ он вправе прекратить работу и требовать от работодателя выплаты не менее 2/3 среднего заработка как за простой не по его вине. В случае отказа работника от получения спецодежды, спецобуви и других СИЗ работодатель обязан отстранить (не допускать) его от работы и заработную плату при этом не выплачивать.

За работодателем закреплена обязанность выдавать работникам спецодежду и обувь для так называемой повседневной носки и утепленную одежду для защиты от пониженных температур в холодное время года. Выдача сезонной одежды законодательством не предусмотрена, однако работодатель вправе



КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Приведи друга на работу!

Больше года назад на заводе «Амурсталь» было утверждено Положение о введении программы «Приведи друга на работу». Программа направлена на укомплектование штата предприятия при помощи финансового стимулирования работников к привлечению для трудоустройства своих друзей и знакомых, имеющих особо востребованные специальности. Сегодня она успешно реализуется и показывает значительные количественные результаты в пополнении кадрового состава.

Изначально программа рассматривалась как дополнение к уже существующим механизмам привлечения кадров — активному сотрудничеству с городским Центром занятости населения и участию в общегородских и студенческих ярмарках вакансий. Однако на практике она показала себя куда более практически применимой и полезной как для сотрудников, так и для завода.

В рамках данной программы одной из главных составляющих является именно собственный опыт трудовой деятельности на предприятии сотрудника, который позволяет объяснить и показать плюсы новому работнику. Немаловажную роль играет и материальное поощрение в виде выплат.

25
ТЫСЯЧ РУБЛЕЙ
составляет общий размер
выплат сотруднику,
который привел друга или
знакомо­го на завод

Программой предусмотрено две выплаты, их общий размер составляет 25 тысяч рублей и выплачивается сотруднику, который привел друга или знакомого на завод для дальнейшего трудоустройства, при условии отработки последнего определенного испытательного срока без смены специальности. Первая выплата в размере 10 тысяч рублей производится после завершения трехмесячного испытательного срока, вторая выплата в размере 15 тысяч рублей — уже после 12 месяцев работы нового сотрудника на предприятии.

Если говорить о динамике, то она, безусловно, положительная! На сегодняшний день в программе уже приняло участие 47 работников нашего предприятия. 11 сотрудников получили две полноценных выплаты, а приведенные

47
РАБОТНИКОВ
предприятия приняли
участие в программе
«Приведи друга на работу»

ими работники уже больше года числятся в штате. 22 сотрудника являются текущими участниками программы, получившими первую выплату, а приведенные ими работники продолжают трудовой путь уже вне рамок трехмесячного испытательного срока. Остальные находятся в ожидании первой выплаты, так как приведенные ими работники пока не отработали первую часть испытательного срока.

ПЕРЕЧЕНЬ ОСОБО ВОСТРЕБОВАННЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

1. Вальцовщик
2. Водитель
3. Машинист бульдозера
4. Машинист крана
5. Машинист экскаватора
6. Оператор МНЛЗ
7. Оператор поста управления
8. Подручный сталевара
9. Разливщик стали
10. Слесарь-ремонтник
11. Слесарь по КИПиА
12. Слесарь по обслуживанию и ремонту оборудования
13. Токарь
14. Шлаковщик (участок по уборке шлака ЭСПЦ)
15. Электромонтер

КАК ПРИНЯТЬ УЧАСТИЕ В ПРОГРАММЕ?

Связаться с сотрудниками отдела кадров одним из предложенных способов и сообщить о намерении привести друга или знакомого для трудоустройства на предприятие по телефону **8 (4217) 529-519** или по адресу: **ул. Вагонная 30, каб. 102** (заводоуправление).

Главное, помните, что участие в программе и трудоустройство нового работника возможно только при условии наличия у него специальности, утвержденной в перечне востребованных!

дополнить нормы выдачи и внести виды спецодежды и обуви, которые работники могут использовать в качестве демисезонных в климатических поясах с неустойчивым межсезонным климатом. Стоит отметить, что все территории Хабаровского края, кроме северных районов, отнесены к 3-му климатическому поясу и, поскольку демисезонных видов в широком спектре номенклатуры спецодежды нет, то в данном случае подбор подходящих спецодежды и обуви осуществляется по их характеристикам.

Так как дискомфорт при работе может создавать как слишком теплая, так и слишком холодная одежда, подбор спецодежды, применяемой в качестве демисезонной, осуществляется из категории «утепленной», имеющей меньшее количество слоев утеплителя и некоторые конструктивные особенности (съемные детали, жилеты, капюшоны, теплые защитные подкладки и т. д.), либо СИЗ, рекомендованных для ношения в более теплых климатических поясах (1-м и 2-м).

Выдача дополнительных СИЗ, не входящих в типовые нормы, но улучшающих по сравнению с ними защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений, осуществляется по согласованному в обязательном порядке с профсоюзным комитетом решению работодателя. Данные СИЗ приобретаются за счет собственных средств предприятия, исходя из финансово-экономического положения.

ОБУЧЕНИЕ ПРАВИЛАМ ОХРАНЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Знания требований охраны труда являются залогом безопасной работы, сохранения жизни и здоровья работника в процессе его трудовой деятельности. Для того чтобы в полной мере обладать этим багажом знаний и быть готовым вовремя, в случае необходимости, правильно среагировать в чрезвычайной ситуации или оказать первую помощь пострадавшему, каждый работник предприятия в соответствии со своими должностными или производственными обязанностями обязан проходить обучение по охране труда.

Это нормативное требование было актуализировано вступившими в действие с 1 сентября 2022 года Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464.

Процесс организации такого обучения и проверки

Все работники рабочих профессий, служащие проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим



качества знаний, усвоенных и приобретенных работниками в процессе обучения возложен на наше предприятие на специалистов Управления охраны труда и промышленной безопасности (УОТиПБ) и Центра обучения и развития персонала (ЦОиРП). В рамках этого на постоянной основе организованы лекции и консультации для обучающихся.

Что это за программы?

1. Оказание первой помощи пострадавшим.
2. Программа обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков.
3. Использование (применение) средств индивидуальной защиты.
4. Программа обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности.
5. Программа обучения по общим вопросам охраны труда.

Какой порядок?

Вновь принятый работник, оформивший трудовые отношения с работодателем, прошедший вводный инструктаж, не приступая к работе, направляется в ЦОиРП для прохождения обучения по охране труда. Все работники рабочих профессий, служащие проходят обучение по трем программам: оказание первой помощи пострадавшим; использование (применение) СИЗ; безопасные методы выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках спецоценки условий труда и оценки профрисков. Работники, в производственные обязанности которых входят работы, к которым предъявляются повышенные требования безопасности: эксплуата-

ция, обслуживание, ремонт объектов, оборудования повышенной опасности, подконтрольных органам государственного надзора, дополнительно проходят обучение безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности. Порядок обучения инженерно-технических работников, руководителей, специалистов предприятия аналогичен. Руководители предприятия, специалисты УОТиПБ и члены комиссий по проверке знаний, помимо четырех вышеуказанных программ, проходят курс обучения по общим вопросам охраны труда. После завершения обучения и проверки знаний сотрудник получает копию протокола и направляется в подразделение, где проходит первичный инструктаж по охране труда, далее стажировку под руководством более опытного работника и сдает экзамен на допуск к самостоятельной работе.

Сроки обучения? Плановое обучение и проверка знаний по регламентированным программам обучения для сотрудников предприятия проводится 1 раз в 3 года, за исключением сотрудников, чья работа связана с источниками повышенной опасности, эта категория обучается и сдает экзамен 1 раз в год. Срок обучения зависит от конкретной программы, каждая из которых рассчитана на определенное количество часов. Так, например, обучению безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, выявленных при проведении спецоценки условий труда и оценки профрисков отводится 16 часов, программа обучения оказанию первой помощи рассчитана на 8 часов. Отработка практических навыков оказания экстренной доврачебной или первой помощи осуществляется на недавно приобретенном специальном тренажере для приемов сердечно-легочной и мозговой реанимации.

Месячник по охране труда: итоги

28 апреля отмечался очень важный праздник — Всемирный день охраны труда. Его цель — привлечь внимание всех людей к самому дорогому, что есть у человека, — его жизни, ее охране и предотвращению несчастных случаев и заболеваний на рабочих местах.

На нашем предприятии уже второй год подряд апрель объявляется месячником по охране труда в целях воспитания культуры безопасности на производстве у сотрудников. В течение месяца на заводе проводились различные событийные мероприятия и конкурсы среди работников: смотр-конкурс среди структурных подразделений на лучшую организацию работы по охране труда, конкурс-викторина среди руководителей подразделений «Безопасный труд», конкурс среди работников на лучший слоган по охране труда и конкурс детских рисунков по заявленным тематикам. Подробнее о том, как это было, в фоторепортаже.

В этом году конкурс детских рисунков проводился по двум темам: «Безопасный труд — счастливая семья» и «Охрана труда — взгляд в будущее». Всего на оценку экзаменационной комиссии было представлено 30 дет-

ских работ, разделенных на три возрастные категории: младшая группа (возраст 3–5 лет), средняя группа (6–12 лет) и старшая группа (13–16 лет). Жюри с трудом, но удалось определить победителей и призеров в каждой из групп, не оставив при этом ни одного из маленьких участников без внимания и утешительного приза. В результате места распределились следующим образом:

Младшая возрастная группа: третье место занял **Погодичев Дима** (4 года), второе — **Жукова Мелиса** (4 года), а победителем стал **Жданкин Саша** (5 лет).

Средняя возрастная группа: третье место заняла **Максимова Кристина** (9 лет), второе — **Когут Лиана** (9 лет), а победителем стала **Воробей Милана** (8 лет).

Старшая возрастная группа: третье место занял **Суворов Ярослав** (14 лет), второе — **Юхименко Дарина** (16 лет), а победителем стала **Костенко Вита** (13 лет).



Жукова Мелиса



Воробей Милана



Юхименко Дарина



Максимова Кристина



Суворов Ярослав

Среди руководителей подразделений, их заместителей и ответственных по охране труда в подразделениях предприятия проводился конкурс-викторина в виде электронного тестирования, посвященный главной теме месячника «Безопасность труда». По итогам тестирования определилось три лидера: призовое третье и второе место заняли начальник Энергоцеха Трегуб Александр и начальник ЦКИПиА Крутьева Елена соответственно, а победителем стал начальник РМЦ Башкиров Евгений.

Для проведения смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда в подразделении было определено три группы: первая группа (ЭСПЦ, СПЦ, ЦПЛ), вторая группа (РМЦ, ЖДЦ, КГЦ, ЭНЦ, ЭРЦ, ЦТТ, ЦКИПиА, ЦЗЛ, УОПисХ), третья группа (УОП, СХО, ОТК, УБ, УИБ, ОАСУТП, ЭТЛ, УЛПиГП). Среди них было выбрано три победителя: в первой группе первое место занял сортопрокатный цех, во второй группе первое место занял ЦКИПиА, а в третьей группе первое место заняло Управление безопасности.



В конкурсе на лучший слоган по охране труда

в своем творческом потенциале соревновались 32 сотрудника. Каждый из предложенных вариантов был по-своему актуален и отмечен экзаменационной комиссией. По результатам подведения итогов третье место заняла ведущий инженер отдела систем связи и технических средств охраны УИБ Ларионова Людмила, второе — мастер по ремонту КИПиА Горбунов Алексей, а победителем стала специалист ОРБС Войтович Наталья со слоганом:

**ВСЕМ ВХОДЯЩИМ ВНОСИМ ЯСНОСТЬ —
ЗДЕСЬ ЕСТЬ ПРАВИЛ ЧЕРЕДА!
«АМУРСТАЛЬ» — ЗА БЕЗОПАСНОСТЬ,
ЗА ОХРАНУ МЫ ТРУДА!**

Слоган-победитель будет размещен на информационных площадках предприятия.

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 500 экз.