

// ПРАЗДНИК

Набираем высоту!



▲ В 2021 году исполняется 60 лет первому полёту человека в космос.

2020 год стал непростым, но очень важным для нашего предприятия. За минувший год на «Азоте» произошло множество масштабных событий, дополнивших историю завода новыми фактами. О том, что удалось сделать в 2020-м на предприятии, чтобы уверенно встретить юбилейный для завода и Кузбасса год, мы побеседовали с генеральным директором КАО «Азот» Игорем Безухом (продолжение на стр. 3).

5



Дед Мороз
и Снегурочка —
в каждый дом!

7



75 лет отделу
организации труда
и заработной
платы

8



Просто космос:
итоги конкурса

// ПОЗДРАВЛЕНИЕ

Уважаемые сотрудники «Азота»!
Примите мои поздравления с наступающим Новым годом и Рождеством!



Вот и подходит к концу 2020 год. Удивительный, непростой, и для каждого из нас — особенный.

Несмотря на все препятствия, с которыми нам пришлось столкнуться в уходящем году, мы все хорошо поработали и нам есть чем гордиться! Прошедший год был богат на события, которые мы сами создавали и которые уже вошли в его историю: возводили новые производства, обновляли существующие агрегаты, ставили долгожданные рекорды, оптимизировали производственные процессы и внедряли передовые цифровые технологии.

Подводя итоги уходящего года, отмечу, что наш сплочённый коллектив сохранил динамичный темп развития и уже не раз доказал, что ему по силам решать самые смелые производственные задачи! События уходящего года обязательно

станут фундаментом для новых больших побед, дальнейшего обновления и продолжения начатых преобразований!

Уверен, что следующий год станет временем новых идей, знаковых событий и добрых перемен! Желаю вам с уверенностью и оптимизмом смотреть в будущее, сохранять бодрость духа, веру в собственные силы, желание трудиться и созидать!

Здоровья, счастья, благополучия и процветания вам и вашим семьям! Пусть волшебство праздника и новогоднее настроение останутся с вами на весь год, а всё задуманное обязательно исполнится!

С уважением,
генеральный директор КАО «Азот»
И. Г. Безух

// ЦИФРЫ НОМЕРА

До
4 млн тонн

увеличился объём продукции минеральной группы по всем предприятиям АО «СДС Азот» после присоединения АО «Аммоний» в 2020 году

217 детей

из школы-интерната № 22 получили подарки к Новому году от «Азота»

75-летний юбилей

отметил отдел организации труда и заработной платы

// НОВОСТИ КУЗБАССА

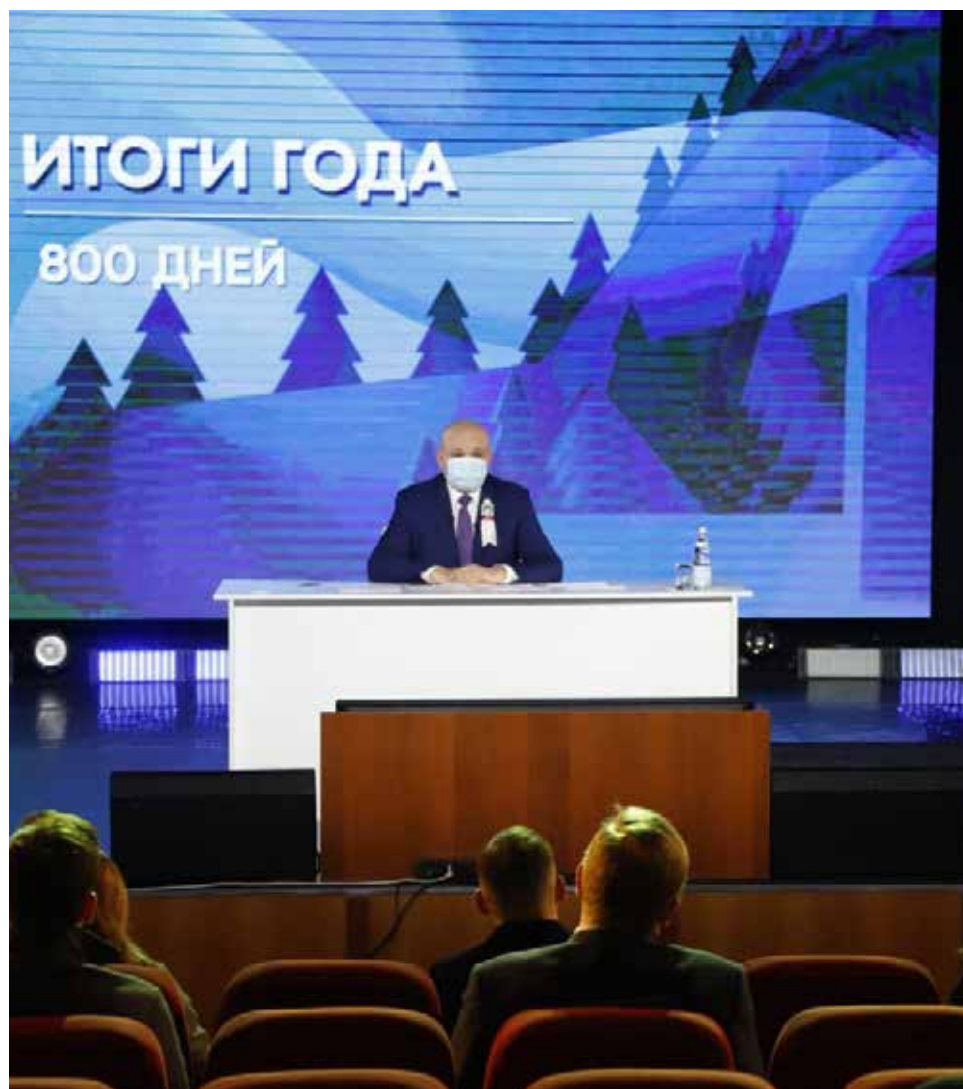
СЕРГЕЙ ЦИВИЛЕВ: КУЗБАСС УСПЕШНО ПРЕОДОЛЕВАЕТ ВСЕ СТОЯЩИЕ ПЕРЕД НИМ ВЫЗОВЫ

Губернатор Сергей Цивилев подвел итоги 2020 года и 800 дней подготовки к 300-летию Кузбасса. Отчётная пресс-конференция прошла в гибридном формате, в ней приняли участие представители 60 федеральных, региональных, муниципальных и отраслевых СМИ, а также блогеры.

«Мы уже сделали 800 совместных шагов, направленных на развитие Кузбасса. Этот год стал особенно сложным для нашего региона. Уже в феврале мы столкнулись с жесточайшим мировым угольным кризисом и невыполнением обязательств по вывозу угля со стороны ОАО «РЖД». Мы проходили и до сих проходим пандемию. Но главный итог этих 800 дней — Кузбасс успешно преодолевает все стоящие перед ним вызовы, и мы не только не снизили темпов развития, а ускорили их», — отметил губернатор Кузбасса Сергей Цивилев на пресс-конференции.

Губернатор подчеркнул, что справиться с трудностями удалось в том числе благодаря федеральной поддержке. Особое внимание уделяли семьям с детьми. По распоряжению президента России **Владимира Путина** была введена ежемесячная выплата в размере 5 тыс. рублей на детей с рождения до трёх лет, а также две единовременные выплаты в размере 10 тыс. рублей на детей от 3 до 16 лет и детей с рождения до 16 лет. На прошлой неделе президент также ввёл дополнительную выплату для семей с детьми до 7 лет — до Нового года они получат по 5 тыс. рублей.

«Несмотря на все ограничения, регион масштабно отметил 75-летие Победы. Мы нашли возможность поздравить каждого ветерана. Ввели и новую традицию — два



танка, которые участвовали в боях Великой Отечественной, теперь ежегодно будут проходить во главе колонн торжественных маршей в Кемерове и Новокузнецке», — напомнил глава региона.

После непростых и напряжённых перегово-

ров с ОАО «РЖД» 2 декабря было подписано соглашение о продлении на 2021 год договорённости об объёмах вывоза угля в восточном направлении. Это позволит защитить интересы шахтёров и их семей, а также всех жителей Кузбасса, чья работа

связана с угольной отраслью.

По итогам года в Кузбассе будет введено более 800 тысяч квадратных метров жилья. В 2020 году на переселение из аварийного жилья и из жилья на подработанных территориях направлено почти 3 млрд рублей. За год новые квартиры получили 1424 семьи, за 800 дней — 3705 семей.

Также за 800 дней открыты 15 детских садов, в том числе с начала 2020 года — 6. Строительство ещё 4 детсадов завершится к концу года. За 800 дней построены 3 новые школы, ещё в двух работы закончатся до конца 2020 года. За период реализации программы «Моя новая школа» с 2019 года 14 школ открылись после капитального ремонта.

За 800 дней капитально отремонтированы три учреждения культуры, ещё три реставрируются в настоящее время. В 2020 году началось строительство первых объектов культурно-образовательного кластера Кузбасса.

За 800 дней построено и отремонтировано 750 километров дорог, из них в 2020 году — почти 400 км. С начала 1000-дневного отсчёта благоустроено 124 общественных пространства (в 2020 году — 61) и 715 дворов (более половины — 362 двора — в 2020 году).

За год обновлено более 200 км теплотрасс и водоводов, построены и реконструированы 23 котельные. За 800 дней — 435 км и более 40 котельных.

«В одиночку и даже командой Правительства региона такие изменения произвести невозможно. Работали все, весь Кузбасс. Мы преодолеваем вызовы сообща. Только благодаря этому регион справился со всеми вызовами. Любые испытания можно пройти под девизом «Мы вместе», — подчеркнул глава региона.

Отчётная пресс-конференция продлилась 3 часа 45 минут. На пресс-конференции было задано 29 вопросов.

По материалам пресс-службы
Администрации Правительства Кузбасса

// ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА

2021: ВРЕМЯ БЫТЬ ЛУЧШИМИ!

Наступающий год будет ознаменован важными событиями для нашего региона и предприятия: 65-летием «Азота» и 300-летием Кузбасса. О том, что удалось сделать в 2020-м на предприятии, чтобы уверенно встретить юбилейный год, мы побеседовали с генеральным директором КАО «Азот» Игорем Безухом.

— **Игорь Геннадьевич, назовите самые важные, на ваш взгляд, события для «Азота», которые произошли в 2020 году?**

— Что может быть важным для производственного предприятия? Конечно же, это выполнение производственной программы и достижение новых рубежей: это увеличение объёмов производства и суточной выработки по аммиакам — мы достигли рекордной суточной нормы — 1850 тонн; нагрузка по капролактаму — даже чуть выше 400 тонн и увеличение выпуска азотной кислоты, рост выпуска аммиачной селитры. То есть все наши основные производства, которые есть на заводе, внесли свой вклад в общее дело, увеличив суточную нагрузку и объёмы производства. В 2020 году в цехах были созданы все предпосылки для того, чтобы каждое из производств достигло рекордных показателей.

Кроме того, ключевым событием, о котором можно и нужно уже говорить, стало приобретение АО «Аммония». По сути, это новая страница в истории: у нас сформировалась уже группа химических производств — четыре самостоятельных юридических лица. Крупнейший из них это, конечно, кемеровский «Азот», при этом АО «Аммоний» — это более современное производство, которое находится в другом регионе. Присоединение АО «Аммоний» в 2020 году увеличило объём продукции минеральной группы по всем предприятиям почти до 4 млн тонн. Благодаря этой сделке мы уже вошли в первую пятёрку производителей удобрений в России. Это важный шаг. И уверен, что не последний.

— **Что ждёт «Азот» в 2021 году?**

— В новом году, конечно же, самым главным для нас событием на производстве будет запуск новых цехов, строительство которых у нас почти завершено, — это цех водорода, цех азотной кислоты, отделение нейтрализации на производстве аммиачной селитры. А что такое запуск новых установок? Это увеличение объёма производства аммиачной селитры — на 220 тысяч тонн в год. Это практически 20% от тех производственных объёмов, которые есть сегодня.

Запуск новых производств мы планируем проводить в первом квартале следующего года. Событие это большое и непростое — и дело даже не в объёмах строительства, оно важно с точки зрения опыта технологического персонала, его участия в пусконаладке.

ЧТОБЫ ЗАПУСТИТЬ НОВЫЕ ПРОИЗВОДСТВА, СОТРУДНИКИ ДОЛЖНЫ ПРОДЕЛАТЬ БОЛЬШУЮ РАБОТУ, НО ЭТО НЕСОИЗМЕРИМЫЙ ОПЫТ ПО СРАВНЕНИЮ С ОБЫЧНОЙ ТЕКУЩЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ, КОТОРАЯ ЕСТЬ НА ПРОИЗВОДСТВЕ.

После того как специалисты пройдут такую школу, можно быть уверенными, они очень серьёзно в этом вопросе вырастут и будут готовы к тому, что ждёт нас впереди. Ведь инвестиционная программа на этом не заканчивается: мы планируем строительство агрегатов пористой селитры и гранулированного сульфата, есть планы по модернизации производства



аммиака и по дополнительному строительству цехов и т.д. Всё это есть. Но для этого нужны грамотные инженеры, люди, которые прошли определённую школу и сформировали в себе необходимые нам опыт и знания.

— **В этом году на предприятии стартовал масштабный проект по развитию производственной системы, как вы можете оценить проделанную работу?**

— Начинать всегда очень сложно. Но, несмотря на это, мы достаточно активно взявшись за этот вопрос, смогли многого добиться. Ведь самое-то важное — это переломить определённые стереотипы и настроить людей. Они должны понимать, что все полученные знания нужно применять на рабочих местах, меняя привычные, казалось бы, на первый взгляд, подходы и создавая возможности для изменений. А все нововведения должны вести к тому, чтобы нам самим работать было не просто выгоднее, а удобнее и приятнее.

Но у нас работа по этому направлению только началась, и впереди ещё очень много задач. Радует то, что по-

является всё больше активных и амбициозных сотрудников, которые вовлекаются в эту работу, подхватывают её. Дальше уже они будут развивать новую внутреннюю производственную культуру на «Азоте», которая теперь будет на нашем предприятии постоянно.

— **Успешная производственная деятельность, несомненно, отражается и на социальном благополучии людей. Можно ли сказать, что в этом направлении мы уверенно движемся вперёд?**

— Конечно, мы и здесь не стоим на месте. Все социальные вопросы, которые у нас остро стоят, мы решаем. Все, кто нуждался в улучшении жилищных условий, уже воспользовались нашей жилищной программой с субсидированной процентной ставкой. Уровень заработной платы — у нас растёт, мы включили в коллективный договор положение о том, что с 1 февраля каждого года заработная плата на «Азоте» индексируется на уровень промышленной инфляции — 4%. Всё остальное увеличение заработной платы должно идти и идёт — от роста производительности труда, и только этими 4% оно не ограничивается.

Мы активно развиваем нашу турбазу в Берёзове, продолжаем строить аквапарк, к летнему сезону будет сдан ещё один бассейн, побольше. В этом году сдали и открыли новые спортзалы в спортклубе. Столовые работают и продолжают нас приятно радовать... То есть сейчас все сферы социальной работы активно развиваются. И если появляются какие-то проблемы, которые нам нужно разрешить, мы работаем в этом направлении.

НА СЕГОДНЯШНИЙ ДЕНЬ Я СОЦИАЛЬНЫХ ВОПРОСОВ, КОТОРЫЕ ОСТРО СТОЯТ И НЕ РЕШАЮТСЯ, НА ПРЕДПРИЯТИИ НЕ ВИЖУ.

— **Игорь Геннадьевич, а как вы будете встречать Новый год? Есть ли у вас новогодние традиции?**

— А у меня в этом плане всё довольно просто. Новый год — это семейный праздник, который надо проводить в кругу семьи. У каждого, конечно, в жизни свой выбор, и всему своё время: когда-то время весёлых компаний, когда-то — молодёжных увлечений. Но так как я уже достаточно сформировавшийся человек, то Новый год встречаю с семьёй. И, конечно, у нас уже есть свои традиции: мы начинаем собираться 30-го числа и 31 декабря у нас проходит в атмосфере подготовки к встрече Нового года — мы готовим гуся с яблоками в духовке, создаём праздничное настроение, много общаемся.

Наша жизнь очень быстро бежит, много в ней задач во время работы, а с семьёй мы проводим не так много времени, как хотелось бы. Новогодние праздники — довольно длительные, есть возможность никуда не спешить, не торопиться, это отличное время, чтобы как можно больше времени провести на природе, с семьёй. Желаю и сотрудникам нашего предприятия воспользоваться праздничными выходными и хорошо отдохнуть!

Татьяна Чечурова, Алина Соколова

// НАГРАДЫ

Эколидер-2020

В Кузбассе подвели итоги Дней защиты от экологической опасности и наградили победителей областного конкурса «ЭкоЛидер-2020». 24 декабря из рук заместителя губернатора Кузбасса по промышленности, транспорту и экологии Андрея Панова победители конкурса получили заслуженные награды. Диплом в номинации «Предприятие» был вручён генеральному директору КАО «Азот» Игорю Безуху.

Конкурс проходит в Кузбассе в рамках общероссийских Дней защиты от экологической опасности с 2013 года. Основное его предназначение — отметить работу муниципальных образований, предприятий, организаций,



▲ Заместитель губернатора Кузбасса по промышленности, транспорту и экологии Андрей Панов вручил диплом победителя генеральному директору КАО «Азот» Игорю Безуху

СМИ, общественных объединений и волонтеров, активно участвующих в обеспечении экологического благополучия и повышении уровня экологической культуры населения.

В областной администрации отмечают, что Дни защиты продолжают оставаться самым масштабным и узнаваемым природоохранным проектом, который ежегодно объединяет более миллиона жителей Кузбасса, участвующих в сохранении удивительной природы региона.

Напомним, в этом году азотовцы выпустили более 500 тысяч краснокнижных мальков нельмы в реки области, а на турбазе в Берёзове предприятием реализован экологический проект — высадка аллея первоклассников. В посадке принимали участие 110 детей азотовцев. Кроме того, вдоль Восточного проезда в Ленинском районе города Кемерово сотрудники предприятия высадили ещё сто саженцев.

Илья Девянин

В СОТНЕ ПОБЕДИТЕЛЕЙ!

В Кузбассе состоялось награждение дипломантов и лауреатов конкурсов «100 лучших товаров России» и его регионального этапа «Лучшие товары и услуги Кузбасса». Среди предприятий-победителей — продукция кемеровского химического предприятия КАО «Азот», удостоенная золотой награды на федеральном уровне.

В 2020 году «Азот» представил на конкурсы аммиак водный технический марок А и Б. Этот продукт применяется как в промышленных, так и в сельскохозяйственных целях.

Напомним, КАО «Азот» является постоянным участником конкурса с 2006 года. За эти годы на предприятии сформировалась хорошая традиция — ежегодно выходить на конкурс с новым продуктом и неизменно становиться победителем на федеральном уровне. В 2019 году в «Золотую сотню» победителей «Сто лучших товаров России» вошёл сульфат аммония гранулированный. Высокой наградой также были отмечены: аммиачная селитра, капролактан, аммиак безводный сжиженный, удобрения жидкие минеральные «Карбамидно-аммиачная смесь», эмульгатор обратных эмульсий «НитроТэк».



Илья Девянин

// ОБРАЗОВАНИЕ

Будущее КАО «Азот» — команда высокопотенциальных сотрудников

В рамках развития кадрового резерва на «Азоте» стартовал проект по подготовке преемников и повышению уровня кадровой защищённости на предприятии. Работу по проекту ведёт новое подразделение — группа по кадровому резерву и оценке персонала. О том, какие цели стоят перед сотрудниками группы и какие инструменты будут использоваться для их достижения, мы побеседовали с её руководителем Яной Мироновой.

— Яна Валерьевна, группа по кадровому резерву и оценке персонала в составе ЦОК сформирована совсем недавно — 3 месяца назад. Что предшествовало её образованию?

— Конечно, на нашем предприятии работа с кадровым резервом, так или иначе, велась и раньше. Коллеги из отдела по работе с персоналом регулярно формировали и обновляли кадровый резерв, но дальше составления плана развития сотрудников дело не шло. С масштабированием компании и формированием новых стратегических целей нам потребовалось создать пул готовых преемников, которые смогут реализовывать амбициозные проекты на предприятии и в дальнейшем станут ядром коллектива. Поэтому пред группой по кадровому резерву и оценке персонала поставлены серьёзные задачи: не просто учитывать преемников, которых видят руководители-наставники, но ещё и подтверждать высокоэффективность этих сотрудников.

— Не проще ли взять нового сотрудника со стороны? Со своим опытом и знаниями?

— Конечно, можно искать соискателей на общих основаниях, но для того чтобы новый сотрудник начал продуктивно работать на позиции руководителя, чтобы он адаптировался, принял корпоративную культуру, нужно много времени. Кроме того, случаются и ошибки: мы приводим в компанию не тех людей, а затем прощаемся с ними. А если человек внутренних, подготовленный к корпоративным реалиям предприятия, знает его историю, то все процессы адаптации на руководящей должности проходят гораздо легче.

— С чего началась работа с кадровым резервом?

— 2 декабря мы утвердили у генерального директора КАО «Азот» Игоря Безуха концепцию по управлению талантами и в рамках неё начали работу с преемниками. Но ещё ранее, в октябре, у нас стартовал первый этап проекта — формирование списка преемников по заявкам руководителей. Тогда мы провели встречу со всеми начальниками цехов, руководителями СПП на тему того, кого они видят в своих подразделениях преемниками. И руководители определили преемников: таких у нас на текущий момент по производственной площадке 198 человек и по заводоуправлению — ещё 114 человек, а всего это 312 человек в статусе HiPro. Но это не конечный список преемников, дальше мы уже будем вести работу в индивидуальном порядке.

— То есть преемников определяют руководители? По каким параметрам? А есть ли ещё какие-то возможности у сотрудников попасть в этот список?

— Во-первых, да, преемников определяют руководители. Они оценивают результаты сотрудника, инициативу, желание расти по карьерной лестнице и брать на себя ответственность, управленческий потенциал. Во-вторых, сам сотруд-

ник может заявить о своём желании попасть в список преемников, мы обязательно рассмотрим его заявку. Кроме того, мы автоматически рассматриваем участников самых разных конкурсов, т.е. все активные сотрудники по умолчанию рассматриваются нами как источник для кадрового резерва.

— Хорошо, вы определились с сотрудниками. Как будет происходить работа дальше?

— Да, после того, как на первом этапе мы определились с теми людьми, которых начальники видят будущими руководителями, уже стартовал второй этап: с декабря преемники проходят оценочные процедуры — электронное тестирование. На основе него будут оцениваться мотивация, интеллектуальные способности и личностные качества преемника. Стоит отметить, что у нас уже был пул сотрудников, которые эту оценку прошли, и мы можем эти результаты использовать, то есть это тестирование началось заранее, мы набирали базу. Одновременно с тем, что сотрудники сейчас проходят оценку, они заполняют индивидуальный план развития.

— Может ли случиться так, что сотрудник не пройдёт тестирование?

— Тестирование пройдут все, но не все сотрудники попадут в окончательный список преемников, который будет утверждён в феврале приказом генерального директора предприятия. Потому что руководитель, может быть, и видит, что сотрудник талантливый, но мы также даём своё экспертное заключение на основе этого тестирования.

ПРЕДПОЛАГАЕТСЯ, ЧТО ИЗ 312 СОТРУДНИКОВ СПИСКА ПРЕЕМНИКОВ, КОТОРЫЙ ИМЕЕТСЯ

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ (ИПР) — ДОКУМЕНТ, КОТОРЫЙ ОТРАЖАЕТ ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ И МЕРОПРИЯТИЯ, СВЯЗАННЫЕ С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ И ЛИЧНОСТНЫМ РАЗВИТИЕМ СОТРУДНИКА НА ОПРЕДЕЛЁННЫЙ ПЕРИОД ВРЕМЕНИ. ПЛАН РАЗВИТИЯ СОСТАВЛЯЕТСЯ РУКОВОДИТЕЛЕМ, HR-СПЕЦИАЛИСТОМ ИЛИ САМИМ СОТРУДНИКОМ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ КОНКРЕТНЫХ ЦЕЛЕЙ.

АЗОТ ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РАБОТЫ С ИПР

Пройди оценку или получи обратную связь от руководителя или эксперта

ШАГ 1. Выберите компетенции для развития (управленческие и профессиональные)

ШАГ 2. Выберите развивающие действия и конкретные мероприятия

ШАГ 3. Сформулируйте результат развития

ШАГ 4. Согласуйте ИПР с руководителем

ШАГ 5. Выполняйте ИПР



С 24 сентября новую группу по кадровому резерву и оценке персонала службы по организационному развитию и управлению персоналом КАО «Азот» возглавляет Яна Миронова. Ранее Яна Валерьевна работала с кадровым резервом в производственной компании в Группе ЧТПЗ (г. Первоуральск, Свердловская область), начиная с 2004 г.

По штатному расписанию в группе будут работать 4 сотрудника: 3 ведущих специалиста группы по кадровому резерву и оценке персонала и руководитель группы.

СЕГОДНЯ, ПОСЛЕ ТЕСТИРОВАНИЯ И ЭКСПЕРТНОГО ЗАКЛЮЧЕНИЯ В УТВЕРЖДЁННЫЙ СПИСОК В ЭТОМ ГОДУ ПОПАДУТ НЕ МЕНЕЕ 200 ЧЕЛОВЕК.

— Что такое индивидуальный план развития?

— На учебном «А-портале» «Азота» реализована возможность составления индивидуальной программы развития для каждого сотрудника по двум направлениям. Первое — развитие управленческих компетенций, второе — развитие профессиональных навыков и знаний, которые необходимы для руководителя. Вообще индивидуальный план развития в нашей компании обязательно заполняют все руководители и их преемники разного уровня. 10 декабря мы провели вебинар для сотрудников-преемников, на котором как раз учили работников разрабатывать индивидуальные программы развития. Кроме того, мы также посетили несколько цехов и ответили на вопросы сотрудников, связанные с заполнением индивидуального плана развития.

У каждого преемника из списка будет индивидуальный план развития, сформированы они должны быть до 20 января. А дальше мы уже все индивидуальные планы развития проанализируем и составим на их основе программу обучения.

— Когда стартует сама программа обучения? И что в неё включено?

— Мы планируем провести торжественное открытие программы развития с участием генерального директора в феврале 2021 года. Сама программа рассчитана на год и будет реализована с марта по конец февраля. План обучения будет включать 5 основных блоков: 1. Развитие управленческих компетенций: лидерство, делегирование, навыки постановки задач. 2. Повышение личной эффективности: коммуникации, тайм-менеджмент. 3. Управление производственными процессами — это умение выстраивать уже на рабочем месте те процессы, которыми они будут управлять. 4. Развитие производственной системы — умение применять инструменты производственной системы на рабочем месте, участвовать в процессах повышения эффективности. 5. Бизнес-процессы — как достигать стратегические цели, которые поставлены в нашей компании.

По всем направлениям будут разные активности: электронные курсы на «А-портале», тренинги по управлению людьми, личной эффективности, управлению карьерой, управлению изменениями и т.д. Один раз в три месяца преемник будет приходить к нам на очное обучение. На «Азоте» есть корпоративный стандарт руководителя, которому все преемники, окончившие эту программу, должны соответствовать. По окончании этого года обучения мы сможем сказать: либо сотрудник повысил уровень своих компетенций, либо не повысил, тогда из списка он будет исключён.

— Как вы будете это оценивать?

— На основе реализованной программы развития и экспертной оценки. В конце программы обучения в любом случае мы будем проводить оценку — мы должны замерить уровень, насколько выросли компетенции у сотрудника. Кроме того, в ходе своей работы сотрудник в обязательном порядке должен либо реализовать проект, либо активно участвовать в процессах повышения операционной эффективности, картировать, искать потери вместе со всеми — и тем самым наращивать свои навыки. Иначе всё это бесполезно — просто прослушать курс.

— Будут ли задействованы сегодняшние руководители?

— Безусловно. У нас так выстроена программа подготовки преемников, что только 10% времени участник будет тратить на самостоятельное изучение материалов учебных программ, 70% времени — преемник будет тратить на руководство проектами, участие в проектах по улучшениям и т.д., а вот 20% успеха будет зависеть от работы с начальником. Руководитель в наших стандартах непосредственно занимается развитием своей команды: он может быть наставником, а может просто руководить этим процессом. Руководители — это важное звено. Самое главное — они предоставляют обратную связь, как сотрудник развивается, как растёт.

— Какие возможности для карьерного роста открывает участие в программе?

— У нас в компании существуют разные карьерные треки: можно вырасти по горизонтали внутри компании, например, перевестись в другой цех и там наращивать свою экспертизу, можно расти по вертикали в своём подразделении. По нашим экспертным оценкам, у нас ежегодно практически на треть обновляется состав персонала по категории руководители. Поэтому нам всё время нужны новые люди, особенно на позиции мастер. Есть также возможность возглавить какой-то проект, например, по капитальному строительству, реализовать его, прийти на позицию в другом подразделении. Это направление мы также курируем и составляем план ротаций.

— Если говорить о перспективах проекта, то какими вы их видите?

— Мы уже сегодня начали работу по проекту и с предприятиями нашей группы. Так, процесс по формированию списка преемников уже запущен в АО «Аммоний» и в ООО «Ангарский Азотно-туковый завод». Но так как у них таких ресурсов, как у нас, нет, мы будем транслировать нашу программу обучения и на них. Сейчас главное — успешно войти в нашу годовую программу, после чего мы сможем располагать уже нарабатываемым опытом и знаниями по работе с кадровым резервом.

Беседовала Алина Соколова

// КОНКУРС

ЗНАК ОТЛИЧИЯ!

В начале декабря на техническом совете подвели итоги конкурса на лучший значок «Рационализатор КАО «Азот». 23 декабря в заводоуправлении дипломом победителя наградили автора лучшей конкурсной работы и.о. заместителя начальника цеха карбамида Максима Станчева.

Рационализаторское движение на «Азоте» имеет давнюю историю, однако до настоящего времени у рационализаторов предприятия не было своего отличительного знака. В этом году идею провести конкурс на лучшие значок и эмблему для активистов рационализаторства на предприятии решили реализовать. Поэтому ещё в июле на предприятии был объявлен конкурс для рационализаторов, по условиям которого победители в каждой номинации получат денежную премию в размере 10 тысяч рублей.

— Саму идею значка для рационализаторов мы подсмотрели в цехе № 3 УГМ: внутри этого подразделения свои отличительные знаки существуют ещё с начала года. Мы же решили создать общий заводской значок — для рационализаторов со всего «Азота», — рассказал начальник производственного отдела **Сергей Кондратьев**.

В конкурсе участвовали около 20

сотрудников, каждая из работ отличалась своей уникальностью. Больше всего голосов жюри было отдано идее и.о. заместителя начальника цеха карбамида **Максима Станчева**. Эскизы будущих значков рационализаторов представляет собой круги, на которых указаны цифры — 10, 20 и 30. Они означают количество рацпредложений, успешно внедрённых обладателем значка. Каждой цифре соответствует цвет драгоценного металла — золотой значок соответствует 30 рацпредложениям.

— Саму идею значка я прорабатывал очень долго, у меня было 3 варианта эскиза, и все абсолютно разные. Мне хотелось, чтобы значок был прост в исполнении и в то же время содержал какой-то узнаваемый атрибут «Азота», — поделился Максим Станчев.

— Рационализаторскому движению на нашем предприятии уделяется большое внимание, и мы бы хотели, чтобы наши рационализаторы были отмечены не только денежными премиями за идеи, но и имели отличительный знак, который могли бы носить на своей спецодежде, — прокомментировал первый заместитель генерального директора — главный инженер КАО «Азот» **Андрей Вишневецкий**.

РАЦПРЕДЛОЖЕНИЕ — ЭТО ИДЕЯ С ЗАКОНЧЕННЫМ РЕШЕНИЕМ, КОТОРАЯ НЕ ПРОСТО УЛУЧШАЕТ ПРОЦЕСС, НО ОНА ЕЩЁ И ДАЁТ ЭКОНОМИЧЕСКУЮ ВЫГОДУ.



▲ Сергей Кондратьев награждает и.о. заместителя начальника цеха карбамида Максима Станчева



▲ Цифры на будущих значках рационализаторов означают количество внедрённых рационализаторских предложений

Вручать знаки отличия рационализаторам на «Азоте» планируют дважды в год — на День химика и в День предприятия. В ближайшее время эскиз будет доработан, обретёт форму, и уже в мае первые

значки засверкают на одежде рационализаторов «Азота». Отметим, что значки будут вручены и тем, кто уже является почётным рационализатором и выдал 10, 20 30 и более идей.

МАКСИМ СТАНЧЕВ РАБОТАЕТ НА «АЗОТЕ» С 2013 ГОДА. ЗА ЭТО ВРЕМЯ МАКСИМ ЮРЬЕВИЧ ПРОШЁЛ БОЛЬШОЙ ПУТЬ — ОТ ПРОСТОГО АППАРАТЧИКА ДО ИСПОЛНЯЮЩЕГО ОБЯЗАННОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ НАЧАЛЬНИКА ЦЕХА КАРБАМИДА. МАКСИМ СТАНЧЕВ ПОДАЛ ОКОЛО 35 РАЦИОНАЛИЗАТОРСКИХ ПРЕДЛОЖЕНИЙ, ОДНО ИЗ КОТОРЫХ — «ПОВЫШЕНИЕ ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАКТОРА R-901» — С ЭКОНОМИЧЕСКИМ ЭФФЕКТОМ БОЛЕЕ 32 МИЛЛИОНОВ РУБЛЕЙ.

Что касается второй номинации на лучшую эмблему для рационализаторов, организаторы конкурса сообщили, что конкурс временно приостановлен и от сотрудников требуется больше участия.

// ПРАЗДНИК

Дед Мороз и Снегурочка — в каждый дом!

Новогодние чудеса продолжаются! Уже вторую неделю активисты Молодёжного совета «Азота» поздравляют детей сотрудников предприятия с наступающим Новым годом.



▲ В каждой семье Новый год встречают по-разному, но для всех он будет счастливым!

Об акции «Дед Мороз и Снегурочка спешат к вам в гости!» участники Молодёжного совета объявили ещё в ноябре. Воспользоваться уникальным шансом и пригласить главных волшебных персонажей праздника Деда Мороза и Снегурочку мог любой сотрудник предприятия. Всего в Молодёжный совет «Азота» поступило около 300 заявок от семей сотрудников. Поздравить детей в костюмах новогодних героев по личной инициативе вызвались активисты Молодёжного совета «Азота».

В семьи азотовцев Дед Мороз и Снегурочка приезжают с небольшой праздничной программой, участие в которой создаёт желанное новогоднее настроение. Сказочные герои вручают детям сладкие подарки от Молодёжного совета предприятия, а также

те, которые заранее заготовили для своих ребятшек родители.

— В новогоднем волшебстве участвуют пять пар персонажей, а всего в акции задействованы 18 активистов. Они ездят по разным районам города, в том числе по пригороду и на межгород: Топки, Ягуновка, Андреевка, Пионерка, Ясногорский и так далее, — пояснил председатель Молодёжного совета «Азота» **Алексей Колокольников**.

В день у каждой пары активистов по 15 адресов, где их очень ждут дети. Дед Мороз и Снегурочка будут поздравлять ребятшек до 30 декабря.

Наши активисты Молодёжного совета — большие молодцы! Спасибо им за праздник в домах азотовцев!

Новогоднее чудо для детей

17 декабря сотрудники «Азота» привезли новогодние подарки детям из подшефной школы-интерната № 22. Сегодня в школе учится 217 ребят — «Азот» сделал подарок каждому ребёнку.



▲ Создать праздник для детей — легко и так радостно!

В этом году из-за ограничительных мер от большого новогоднего праздника, на котором обычно присутствуют все ученики, педагоги, а также гости учебного заведения, в школе отказались. Однако это не стало препятствием для новогоднего чуда — подарков от Деда Мороза, ведь дети их очень ждут!

Помочь старому волшебнику с подготовкой к Новому году взялся кемеровский «Азот». Мероприятие по закупке сладких подарков было спланировано и организовано на предприятии заранее.

— Праздник остаётся в любом случае праздником. Поэтому мы сделали так, что у нас все мероприятия пройдут по классам: в каждом классе отдельно придёт Дед Мороз, придёт Снегурочка и поздравит каждого ре-

бёнка, — рассказала заместитель директора по учебно-воспитательной работе школы-интерната № 22 **Ольга Маханова**. — И когда уже наступал Новый год и мы начинали готовиться к нашим мероприятиям, то мы, скрепив пальцы, думали, будут или не будут у нас подарки. И сегодня для нас это было чудом, что подарки у нас есть! Огромное спасибо «Азоту»!

Поздравлять детей подшефной школы под Новый год — ежегодная традиция для сотрудников «Азота». Уже больше 20 лет азотовцы дружат со своими подопечными и разделяют самые знаменательные события в жизни школы с её учениками.

Страницу подготовила Алина Соколова

1 ПЕРВЫЙ ПОТОК

Развиваться сегодня —
лидировать завтра!

// Цифра номера

670 млн рублей —

предполагаемый экономический потенциал от реализации проектов по повышению операционной эффективности

// В РАМКАХ ПРОЕКТА

ПЕРЕХОДИМ НА «ЗЕЛЁНЫЙ»



▲ Генеральный директор «Азота» Игорь Безух выступает на первой встрече кандидатов на «зелёные пояса». Справа на фото — заместитель генерального директора по развитию производственной системы Андрей Пасерб

Официально стартовал второй этап проекта «Первый поток». Его главной целью станет обучение 30 специалистов нашего предприятия бережливому производству на уровень знаний «зелёный пояс». В свою очередь эти знания, применённые на практике, помогут решить несколько важных для «Азота» задач.

В число обучающихся на «зелёный пояс» вошли руководители и механики основных технологических цехов, а также азотовцы, успешно защитившие кайдзен-проекты в рамках обучения на «жёлтый пояс». В качестве преподавателей курса выступают специалисты компании «ТМ-Консалт» (г. Москва). Кандидаты на «зелёный пояс» разбиты на учебные группы по двум основным направлениям «TPM (Total Productive Maintenance)» и «6 Сигма». Обучение продлится до середины июня следующего года. За это время рабочей группе, прошедшей курс по направлению «TPM», предстоит начать формирование на «Азоте» системы всеобщего обслуживания оборудования. Она позволит снизить количество простоев из-за отказов оборудования, а значит принесёт свой экономический эффект.

— Для нашей рабочей группы поставлена задача: до середины следующего года снизить остановки по причине выхода из строя оборудования в цехе № 15 на 40%. В этом нам должны помочь инструменты «TPM», которые мы начинаем осваивать уже сейчас, — говорит руководитель рабочей группы «TPM», ведущий инженер отдела надёжности производственных фондов **Андрей Савостьянов**. — Цех № 15 станет пилотным, а уже обкатанная здесь система всеобщего обслуживания оборудования будет тиражироваться на остальные технологические цеха.

Основная задача рабочей группы «6 Сигма» — выравнивание процесса производства продукции в цехах № 15 и № 13. За счёт устранения разных видов потерь в этих СПП их работа будет протекать с меньшим количеством перепадов, а значит

на поддержание технологического процесса потребуются меньше затрат.

— В результате работы групп «6 Сигма. Цех № 15» и «6 Сигма. Цех № 13» будет создан пул проектов, реализация которых и поспособствует достижению одной из основных целей «Первого потока» — сэкономить для предприятия минимум 90 миллионов рублей, — рассказал руководитель проекта «Первый поток» **Константин Вяткин**.

Уже в ближайшее время будут определены проекты по улучшениям, в соответствии с которыми из существующих рабочих групп будут сформированы новые. О ходе этих проектов мы будем рассказывать на страницах газеты и в остальных корпоративных СМИ «Азота».

Шесть сигм (англ. six sigma) — концепция управления производством, разработанная в корпорации Motorola в 1986 году, её применили как ключевую стратегию в General Electric. Суть концепции сводится к необходимости улучшения качества выходов каждого из процессов, минимизации дефектов и статистических отклонений в операционной деятельности. Концепция использует методы управления качеством, в том числе статистические методы, требует использования измеримых целей и результатов, а также предполагает создание специальных рабочих групп на предприятии, осуществляющих проекты по устранению проблем и совершенствованию процессов.

Название происходит от статистического понятия среднеквадратичного отклонения, обозначаемого греческой буквой σ (сигма).

Total Productive Maintenance (TPM) или всеобщий уход за оборудованием — такое отношение к оборудованию, при котором оно поддерживается в идеальном рабочем состоянии. Такой подход свойственен системе кайдзен и бережливому производству. Цель TPM — достижение совершенного производства без поломок, остановок, медленного хода, брака и несчастных случаев. В основе TPM проактивный и превентивный уход для повышения операционной эффективности оборудования. Система TPM стирает границы между работой на оборудовании и уходом за ним и наделяет операторов полномочиями заботиться о своём оборудовании. Внедрение программы TPM возлагает на рабочих ответственность за состояние оборудования и стимулирует вовлечённость цехового персонала в повышение производительности.



▲ Собрание рабочей группы «TPM»: выход в «гемба», постановка задач

// Цитата номера

« В чём стратегическая значимость метода «бережливое производство + 6 Сигма»? Наша задача — инвестировать в знания в головах людей. Я не прошу денег или компьютеров. Я прошу вкладывать в людей, что позволит нам добиться долгосрочной устойчивости тех результатов, которые мы уже ощутили »

Майк Джойс, вице-президент LM21, Lockheed Martin

// ГЛАВНОЕ

Цели второго этапа проекта:

- Формирование уникальной производственной системы предприятия и вовлечение в неё всего коллектива завода.
- Минимальный экономический эффект — 90 млн рублей.
- Создание группы специалистов по «6 Сигма» для работы над снижением вариативности технологических процессов в основных производственных цехах.
- Освоение инструмента «Карта потерь» всеми производственными цехами предприятия.
- Формирование системы всеобщего обслуживания оборудования для снижения количества простоев в рамках производственного процесса.

// ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ СИСТЕМА «АЗОТА»:

Итоги года в цифрах

Завершение года — всегда

повод подвести итоги. В 2020

производственная система «Азота»

только начала формироваться, но уже есть о чём рассказать. Вот некоторые итоги работы службы по развитию производственной системы в цифрах и фактах:

70 проектов по повышению операционной эффективности открыто в СПП «Азота».

Предполагаемый экономический потенциал от их реализации составит

порядка **670** млн рублей.

При помощи инструмента «Карта потерь» в цехах аммиака-1, аммиака-2,

№ 15 и № 13 выявлено **476** потерь.

Планируемый экономический эффект от устранения выявленных потерь составит **19** млн рублей.

Проведён **21** малый технический совет по рассмотрению потерь, найденных в цехах.

Проведено **173** проектных комитета по повышению эффективности процесса ПС.

35 специалистов «Азота» прошли обучение по бережливому производству на уровень «жёлтый пояс».

1183 работника «Азота» прошли обучение по программам «Инструменты производственной системы КАО «Азот» для рабочих и РСС.

Екатерина Чуева

// ЮБИЛЕЙ

75 лет по пути высокой эффективности производства

2020 год на «Азоте» выдался богатым на юбилеи цехов, служб и отделов. Перенимает и завершает праздничную эстафету именинников в уходящем году отдел организации труда и заработной платы, который 23 декабря отметил 75-летие со дня образования. Сегодня в отделе работают только 9 человек, но именно эта небольшая команда единомышленников отвечает за постоянное повышение производительности труда на предприятии. Ведь результативность труда и должна привести «Азот» к лидерству в химической отрасли страны.

В целях правильной организации труда

Отдел труда и заработной платы был сформирован в 1945 году и состоял тогда из трёх человек. Из музейного архива известно, что первым начальником был **Николай Пахтусов**. История отдела менялась вместе с историей завода: расширялся штат, добавлялись и перераспределялись функции сотрудников, менялись инструменты, автоматизировались процессы, но основная цель функционирования подразделения оставалась неизменной. Отдел отвечает за то, чтобы организация труда сотрудников на предприятии была правильной и рациональной, чтобы внедрялись современные формы стимулирования и мотивации сотрудников, а каждый работник получал достойную заработную плату за свой труд.

Для того чтобы на заводе материальные и трудовые ресурсы использовались наиболее эффективно, сотрудникам отдела необходимо всегда быть на страже развития предприятия и владеть современными инструментами организации труда. Кемеровский «Азот» — большое технологичное производство, главными его характеристиками должны всегда оставаться конкурентоспособность и высокая производительность, для которых важное значение приобретает результативность труда. Для сохранения высоких показателей на предприятии используются новая техника и прогрессивные технологии, которые позволяют в том числе идти по пути автоматизации труда, а значит и экономии ресурсов. Поэтому постоянная актуализация норм труда с целью повышения производительности — важнейшая цель существования подразделения.

В своей работе сотрудники отдела руководствуются годовым планом, который включает большую программу мероприятий по повышению производительности труда: от исключения низкоэффективных рабочих мест и выявления потерь рабочего времени до снижения затрат за счёт выполнения работ собственными силами и повышения материальной заинтересованности работников.

В сферу ответственности инженеров отдела входит планирование труда и заработной платы, обеспечение правильного расходования фонда заработной платы, нормирование труда, определение и реализация основных направлений совершенствования труда и заработной платы.

Как начисляют зарплату

Фактическое начисление заработной платы — это уже финальный процесс для сотрудников отдела, да и к тому же почти полностью — автоматизированный. А вот для того, чтобы каждый сотрудник предприятия получил свою зарплату правильно и вовремя, сотрудники ООТиЗП проводят большую и планомерную работу. Окончательный расчёт и формирование расчётного листа происходят в бухгалтерии, а вся первоначальная информация исходит от сотрудников ООТиЗП. Именно они «закрепляют» по тому или иному сотруднику оклад,



▲ Инженер по нормированию труда Александр Розенко и инженер по организации и нормированию труда Виктор Тихонов проводят фотографию рабочего дня

часовую тарифную ставку, показатели премирования, проверяют, соответствует ли выполняемая работа установленному разряду работника. Однако, источником всех этих показателей для формирования заработной платы является правильная организация труда, в основе которой находится такой ключевой процесс, как нормирование труда.

Нормирование труда — это учёт затрат времени на рабочие процессы. В этом направлении сотрудники ООТиЗП вели работу постоянно, а сейчас к этому процессу подключилась служба по развитию производственной системы: но если СРПС ищет потери, то ООТиЗП должны разработать такую норму труда, оптимальную к трудовым процессам, чтобы исключить все эти потери и, соответственно, правильно организовать трудовой процесс.

— Мы все в отделе являемся ин-

женерами по организации и нормированию труда, но условно у нас есть блок нормирования, который занимается разработкой норм времени на предприятии. Наша цель — постоянно актуализировать и контролировать правильность применения существующей нормы и расценок, — рассказывает ведущий инженер по организации и нормированию труда **Наталья Денисова**. — Эту работу мы ведём сами на постоянной основе, но также по заявкам от цехов. Так, если в цехе произошли какие-либо изменения в трудовом процессе, например, изменилась структура фасовки, погрузки и т.д., то наша цель — актуализировать либо разработать эту норму. Мы проводим хронометражные замеры с секундомером, производим расчёт нормы и издаём приказ. Нормирование трудовых процессов особенно актуально для тех подразделений, в ко-



В настоящее время обязанности начальника отдела организации труда и заработной платы исполняет **Елена Вареникова**.

Елена Владимировна окончила Сибирскую государственную академию путей сообщения по специальности экономист-менеджер. На «Азот» Елена Вареникова пришла в 2013 году на должность заместителя начальника отдела.

За многолетний добросовестный труд, высокий профессионализм награждена почётной грамотой Администрации г. Кемерово, благодарственным письмом КАО «Азот».

торых есть прямая сдельная оплата труда (УПП-ГМ, УГЭ, цех № 13) и заработная плата зависит от затраченного времени и объёма работ. В этих цехах идёт постоянный мониторинг над правильностью применения разработанных норм путём актуализации норм времени, разработки новых норм с получением экономического эффекта. В других подразделениях нормы времени связаны с трудоёмкостью на ремонтные работы — в подразделении главного прибориста, энергетика, механика и т.д. У нас сейчас идёт большая работа — мы актуализируем нормы на ремонт.

Ещё одним не менее важным блоком работы сотрудников ООТиЗП в работе над правильной организацией труда является мотивация и стимулирование сотрудников. За каждым сотрудником отдела закреплено определённое СПП. В рамках этой работы сотрудники разрабатывают системы мотивации для конкретных СПП. В настоящий момент к основному документу отдела «Положение об оплате труда КАО «Азот» прилагается 45 приложений по мотивации и стимулированию работников. «Азот», как большой организм, который живёт, движется вперёд, имеет свои потребности. Чтобы развитие завода шло интенсивно, с большей пользой, время от времени появляется необходимость менять те или иные показатели премирования, доплаты, чтобы мотивировать и стимулировать сотрудников. При этом каждый сотрудник должен быть материально заинтересован в результатах своего труда на заводе, выполнении плановых заданий, сни-

жении затрат на производство работ, совершенствовании технологических процессов и обеспечении соблюдения законодательных актов.

Новые задачи

В настоящее время в отделе трудится 9 человек, возглавляет подразделение и.о. начальника отдела **Елена Вареникова**. Сравнительно небольшой отдел сегодня успешно справляется с текущими задачами и работает над внедрением новых инструментов и форм работы.

День за днём в эпоху всеобщей информатизации и автоматизации у сотрудников отдела работы только прибавляется, ведь основное и глобальное их направление деятельности — автоматизировать как можно больше рутинных процессов в СПП. Так, одной из задач подразделения является реализация программы повышения производительности труда, в частности, по УГМ — разработка системы мотивации персонала, направленной на качественное проведение ремонтных работ, автоматизация процесса пофамильного учёта выполненных работ и соблюдения межремонтного интервала работы оборудования, в дальнейшем — применение системы в управлениях главного прибориста и энергетика.

Одним из больших проектов 2020 года является проработка предложений по созданию КРП, направленных на повышение эффективности работы.

Стоит отметить, что профессионализм сотрудников востребован и за пределами «Азота»: наши сотрудники привлекаются для картирования и хронометражей в сторонние организации холдинга: ООО «СДС-Строй» («Кузбасс Арена»), ООО «Кемеровский ДСК».

За добросовестный труд, активное участие в жизни завода и поддержание коллективных ценностей и в связи с праздничной датой три ведущих инженера по организации и нормированию труда **Елена Дёмкина, Наталья Денисова и Татьяна Лукьянцева** награждены благодарственным письмами КАО «Азот».

По мнению самих сотрудников отдела, их профессия интересна тем, что они не просто инженеры, занимающиеся голыми цифрами. В первую очередь — они работают с людьми, видят их труд и уникальность. Для них это постоянное общение, решение проблем, достижение общих целей, поэтому в своей деятельности они чувствуют себя немного психологами. Желаем коллективу ООТиЗП продолжать вместе плодотворно трудиться и оставаться такой же единой, сплочённой командой!

Беседовала Алина Соколова



▲ Слева направо: Татьяна Поночевная, Анна Амельницкая, Елена Дёмкина, Наталья Денисова, Татьяна Лукьянцева



// КОНКУРС



▲ Ледяная фигура УАТ заняла 1-е место в номинации «Лучшая ледяная композиция». Символ будущего года изобразили на летающей тарелке, рядом с ним сверкающий вулкан и скульптура инопланетян. Высота быка — почти 2 метра!



▲ Импровизированная Вселенная цеха благоустройства заслуженно заняла 1-е место в номинации «Лучшее новогоднее благоустройство и украшение прицеховой и цеховой территории»!



▲ Невероятный по красоте парад планет ЦСР также попал в топ новогодних локаций и разделил 1-е место с цехом благоустройства в номинации «Лучшее новогоднее благоустройство и украшение прицеховой и цеховой территории»

ПРОСТО КОСМОС!

В преддверии Нового года на «Азоте» прошёл традиционный новогодний творческий конкурс «Космические приключения». В наступающем году мы будем отмечать 60-летний юбилей с момента первого полёта человека в космос — именно к этому событию и приурочили конкурс. Организаторы новогоднего конкурса — руководство, профком и Молодёжный совет КАО «Азот».

В 2020 году коллективный конкурс проводился по трём номинациям:

1. Лучшее новогоднее благоустройство и украшение прицеховой и цеховой территории.
2. Лучшая ледяная (снежная) фигура (композиция).
3. Новогоднее оформление внутренних помещений СПП (ЦТП, коридоры, фойе, кабинеты).

В этом году заявки на участие подали 47 подразделений «Азота». Каждый цех и отдел старался создать уникальную новогоднюю локацию в космической тематике: территории были украшены звёздами, планетами и фигурами космонавтов. Свои творческие работы подразделения представляли конкурсной комиссии.

— Самое ценное — когда в общей работе участвует весь коллектив, от этого и результат впечатляющий и душевный! Это очень радует! И цель этого конкурса — объединять людей, чтобы один реализовывал свой творческий потенциал, другой — воплощал в жизнь придуманное, и от этого — гордость за то, что сделали! А больше всех меня удивил, конечно, УАТ, их снежная фигура огромного быка впечатляет! — прокомментировала председатель профкома **Галина Золотова**.

По результатам новогоднего конкурса в номинации «Лучшее новогоднее благоустройство и украшение прицеховой и цеховой территории» 1-е место разделили ЦСР и цех благоустройства, на 2-м месте — цех аммиака-1, на 3-м месте — ЦГС и цех НОПСВ. В номинации «Лучшая ледяная (снежная) фигура (композиция)» 1-е место заслуженно заняло УАТ, 2-е — цех складского хозяйства, 3-е место — разделили цех водоснабжения, цех № 3 УГМ, РМЦ. В номинации «Новогоднее оформление внутренних помещений СПП» 1-е место разделили проектный офис и ОРП, 2-е место — УИС (каб. 202а,

211а) и цех № 13, на 3-м месте сразу 5 коллективов — проектное управление, группа управления бизнес-процессами, управление по качеству, бухгалтерия (каб. 122, 115).

Призовой фонд конкурса составил 300 тыс. рублей. Дипломы победителей и денежные премии за участие коллективам вручали Дед Мороз и Снегурочка. Сказочные персонажи 2 дня объезжали цеха и отделы завода, чтобы поздравить всех с Новым годом и вручить подарки. Участникам, не вошедшим в тройку лучших, достались дипломы и благодарственные письма «За достойное участие» и небольшие денежные премии.

В это же время в рамках конкурса «Космические приключения» в аккаунте «Азота» в «Инстаграме» проходили жаркие космические битвы за приз зрительских симпатий! Каждый пользователь сети мог отдать свой голос за понравившуюся фотографию снежной скульптуры или новогодней композиции. Победителем космических битв стало Проектное управление! Поздравляем!

Но и это ещё не всё! Каждый из сотрудников «Азота» мог принять участие в индивидуальном конкурсе на лучшую предновогоднюю фотографию. Для этого необходимо было в «Инстаграме» выложить фотографию с заводской площадки или возле снежной скульптуры с хештегом #КосмоАзот и собирать лайки. Победителем #КосмоАзот стала специалист отдела по социальным вопросам **Роксана Юдина**, ей достался приз от Молодёжного совета — жилетка в фирменном стиле «Азота»!

Поздравляем всех с успешным участием в конкурсе и желаем всех отличного новогоднего настроения!

Алина Соколова



▲ В центре новогодней локации ОРП космонавт, его шлем и костюм — настоящие! За исторический подход сотрудникам отдела отдано 1-е место в номинации на лучшее новогоднее оформление внутренних помещений



▲ «Высадка на холодную планету» по мотивам фильма «Интерстеллар» цеха аммиака-1 принесла сотрудникам подразделения 2-е место в номинации «Лучшее новогоднее благоустройство и украшение прицеховой и цеховой территории»

// ВАКАНСИИ



▲ Солнечная система Проектного управления и его прекрасные сотрудницы-астронавты Мария Жукова и Алина Балышева получили большинство голосов в космической битве в «Инстаграме» за приз зрительских симпатий

Кемеровский «Азот» — крупнейший производитель азотных удобрений в России приглашает на работу квалифицированных специалистов по вакансиям:

- Кладовщик
- Токарь
- Наладчик станков и манипуляторов с программным управлением
- Инженер-конструктор
- Электросварщик ручной сварки
- Монтажник тех. оборудования
- Слесарь по КИПиА
- Укладчик-упаковщик
- Слесарь-ремонтник
- Электромонтер
- Аппаратчик
- Оператор ДПУ
- Слесарь по сборке металлоконструкций
- Рабочий по КО и РЗ (отделка)
- Мастер
- Слесарь по ремонту автомобилей (маляр-подготовщик)
- Тракторист
- Машинист компрессорных установок
- Электромонтер охранно-пожарной сигнализации
- Водитель автомобиля кат С
- Водитель автомобиля кат В
- Водитель автомобиля кат D
- Мастер (агроном) питомника
- Уборщик
- Инженер химического производства
- Ведущий инженер в лабораторию
- Инженер-лаборант
- Лаборант химического анализа

Подробности уточняйте в отделе по работе с персоналом или по телефону: 8-923-515-94-84, 8-923-533-55-13, 8 (3842) 78-12-52.

Больше полезной и актуальной информации на официальных страницах КАО «Азот» в социальных сетях «Фейсбук», «Инстаграм» и «ВКонтакте»:



instagram.com/kao_azot/



facebook.com/azotkemero/



vk.com/azotkemero

ЗА БОЛЬШУЮ ХИМИЮ
АЗОТ

Редакционная коллегия: Татьяна Чечурова,
Алина Соколова, Вероника Власенкова

Тел.: (3842) 771-772 доб. 61-84; 30-58.
Адрес: 650021, г. Кемерово, ул. Грузовая, стр. 1.
E-mail: cen@azot.kuzbass.net

Отпечатано в АО «Советская Сибирь».
650000, г. Кемерово, ул. Карболитовская 1Г.
Тираж 999 экз.