

ЗА БОЛЬШУЮ ХИМИЮ

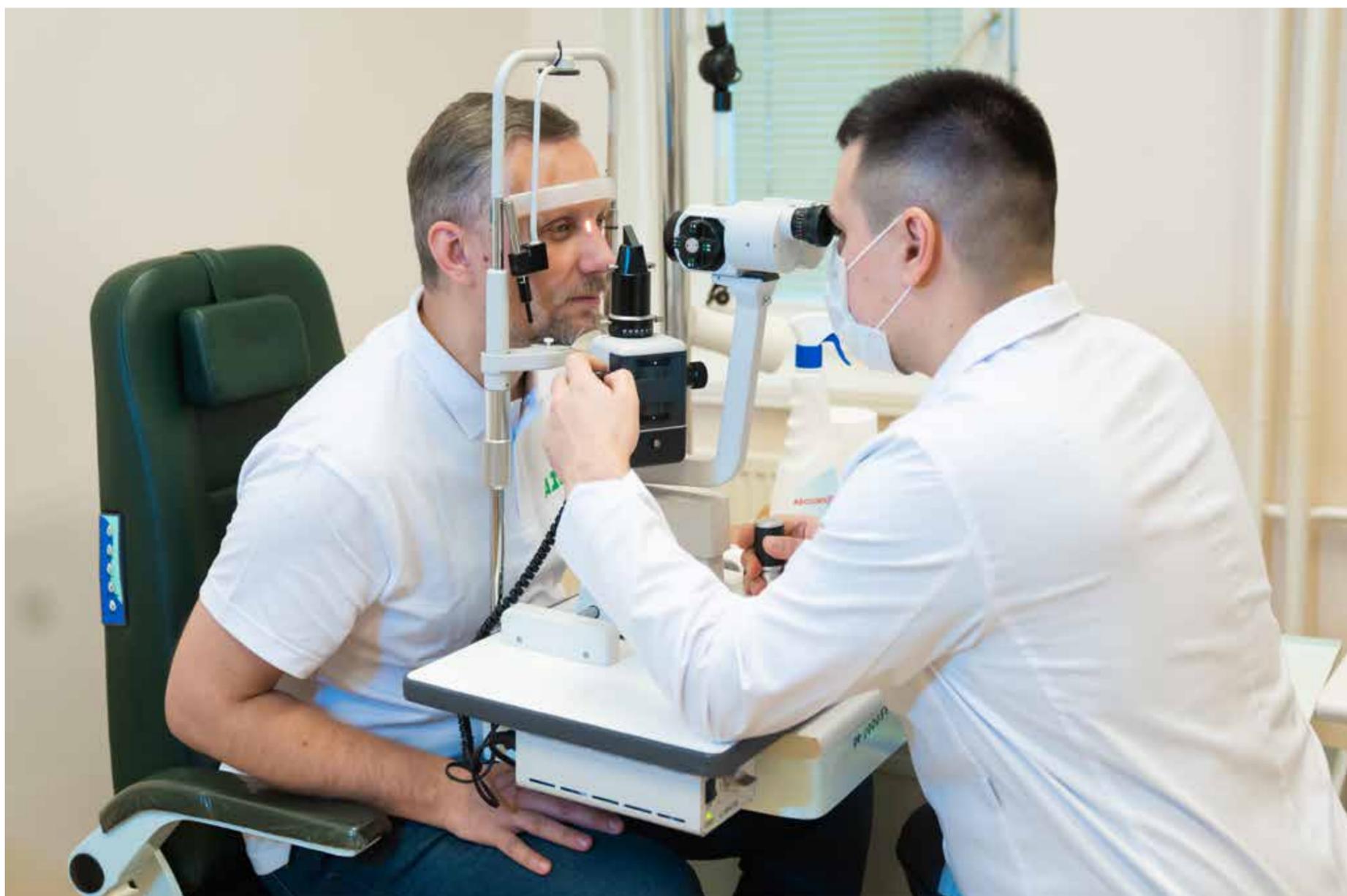
AZOT

Газета Кемеровского акционерного общества «АЗОТ». Выходит с 29 января 1960 года.

№ 1 (2690) 31 ЯНВАРЯ 2023 ГОДА

// СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Здоровье азотовцев – в центре внимания



В этом году для сотрудников «Азота» и их детей стартовала корпоративная программа «Управление здоровьем». Часто посещение больницы – это не только потеря времени и нервов, но и финансово затратное мероприятие. Как новая социальная программа предприятия улучшит эту ситуацию для заводчан, расскажем в нашем материале (стр. 4).

3



Сделано
на «Азоте»

7



«Молодецкие-2023»
стартовали!

8



Электронный
кассир

// НАГРАДА

Создавая настроение



▲ Победа в номинации «Самое масштабное оформление» — у «Азота»!



▲ Каждый год площадь перед заводоуправлением превращается в новогоднюю фотозону

«Азот» стал победителем городского конкурса на лучшее новогоднее оформление.

Наш завод из года в год удивляет кемеровчан праздничной иллюминацией. Светящиеся фигуры, яркие огни, цветные гирлянды на центральной площади «Азота» снова стали большой новогодней фотозоной для

заводчан и всех жителей города. Фотографии с новогодним украшением заводской площади украсили соцсети горожан и паблики «ВКонтакте», авторы и комментаторы публикаций отмечают, что «Азот» в очередной раз постарался на славу. «Молодцы!», «Очень красиво!», «Зачётно!» — пишут под постом об оформлении завода в официальной группе предприятия «ВКонтакте» сами азотовцы.

Такая основательная подготовка к празд-

нику не осталась незамеченной и организаторами городского конкурса среди промышленных предприятий на лучшее новогоднее оформление. В этот раз «Азоту» присуждено 1-е место в номинации «Самое масштабное оформление». Диплом победителя стал подтверждением большого вклада завода в создание праздничной атмосферы в промышленной зоне Кемерова.

Екатерина Чуева

// НОВОСТИ КУЗБАССА

«Азот» подарил городу Кемерово памятник Петру I



Бронзовая скульптура высотой 4,5 метра установлена 17 января на проспекте Притомском, рядом со зданием Восьмого кассационного суда общей юрисдикции. Памятник посвящён 350-летию со дня рождения Петра Великого, которое отметили 6 июня 2022 года. Автор композиции «Император Пётр I» — народный художник СССР и России Зураб Церетели.

Памятник представляет собой образ российского императора, держащего на руках маленькую спасённую девочку. Скульптур-

ная композиция отсылает к эпизоду, когда государь в ноябре 1724 года, возвращаясь в Санкт-Петербург после осмотра Ладозского канала, увидел севшее на мель во время бури судно и сразу бросился в Неву, пытаясь спасти людей. В результате он простудился в ледяной воде и через три месяца скончался. В честь этого легендарного подвига Петра Великого на Лахте в 1909 году был воздвигнут бронзовый памятник работы скульптора Леопольда Бернштама, демонтированный в 1919 году.

Церетели создал образ Петра, который со спасённым ребёнком на руках, в развевающемся плаще стремительно и бесстрашно шагает по воде. Придав героям композиции невероятную экспрессию, автор превратил скульптурный образ в символ. Перед нами — глава государства — спаситель своих подданных.

— Памятник стал вкладом предприятия

в создание современного облика Кемерова, который сложно представить без отсылки к событиям истории России, — рассказал генеральный директор КАО «Азот» **Игорь Безух.** — Пётр I — великий реформатор. Благодаря ему в России провели масштабную судебную реформу. Поэтому скульптурную композицию решено было установить возле здания Восьмого кассационного суда общей юрисдикции.

Император Пётр I — один из тех героев российской истории, который многократно привлекал внимание народного художника СССР и России Зураба Церетели. Обращаясь к образу Петра I, скульптор каждый раз представляет государя через разные ипостаси его деятельности и факты биографии — как реформатора, великого государственного деятеля, основателя российского флота и Санкт-Петербурга.

Алина Соколова

// ЦИФРЫ НОМЕРА

4,5 метра — высота памятника Петру I, подаренного «Азотом» городу Кемерово

3 года — за такой период бесплатную проверку здоровья пройдут все сотрудники «Азота»

42 заявки были поданы для участия в заводском конкурсе украшения подразделений к Новому году

// НАЗНАЧЕНИЕ

С 1 февраля на должность начальника производства капролактама назначен



Вяткин Константин Владимирович

Образование:

2006 г. СТФ КемТИПП, специальность «Монтаж и техническая эксплуатация холодильно-компрессорных машин и установок».

2010 г. Кузбасская государственная сельскохозяйственная академия, специальность «Государственное и муниципальное управление».

Дополнительное повышение квалификации:

2020–2021 гг. Обучение и сертификация по бережливому производству на уровне «жёлтый» и «зелёный пояс».

2020 г. Президентская программа подготовки управленческих кадров в Кузбассе.

2022 г. Корпоративный университет «Сбербанка», программа «Мини-МВА».

Трудовая деятельность:

Единственное место работы — кемеровский «Азот». Общий трудовой стаж на предприятии — 17 лет.

2006 г. Слесарь-ремонтник 4-го разряда производства химикатов.

2008 г. Слесарь-ремонтник 5, 6-го разряда цеха лактама-2 производства капролактама.

2011 г. Мастер по ремонту цеха № 2 УГМ по ремонту цехов производства капролактама.

2012 г. Механик цеха лактама-2 производства капролактама.

2015 г. Заместитель начальника цеха № 2 УГМ.

2016 г. Начальник цеха лактама-2 производства капролактама.

2020 г. Руководитель проектов службы по развитию производственной системы.

2021 г. Начальник отдела службы по развитию производственной системы.

2022 г. Начальник отдела дирекции по развитию бизнес-системы «Азота».

2022 г. Бизнес-ассистент.

2023 г. Начальник производства капролактама.

Имеет многочисленные награды от предприятия, ХК «СДС». Награждён грамотами Минпромторга РФ, Правительства Кузбасса, Администрации города Кемерово.

// ДОСТИЖЕНИЕ

Сделано на «Азоте»

На нашем предприятии работают уникальные, талантливые специалисты, которые из года в год доказывают, что для «Азота» нет ничего невозможного. Очередным достижением работников инженерно-конструкторского центра (ИКЦ) завода изготовления важного для крупнотоннажных цехов оборудования с нуля, своими руками.

Теплообменный аппарат охлаждения метилдиэтаноламинового (МДЭА) раствора предназначен для цеха аммиака-1. Это необходимое для технологии производства аммиака оборудование ранее закупалось у сторонних организаций. И вот впервые изготовлено специалистами ИКЦ предприятия по документации, разработанной проектным управлением «Азота».

Работа над аппаратом велась несколько месяцев. В августе 2022 года произвели его контрольную сборку. Затем несколько месяцев занимались мелкой подгонкой деталей, которых в конструкции в общей сложности более 2000.

— Это наш первый опыт изготовления такого оборудования, технология очень сложная, но в дальнейшем, конечно, сможем справиться с такими задачами быстрее, — говорит **Александр Понкратов**, начальник участка производства оборудования ИКЦ. — Для работников, которые приняли участие в изготовлении и сборке, этот проект стал бесценным опытом. Конечно, приходилось трудно, но, однозначно,

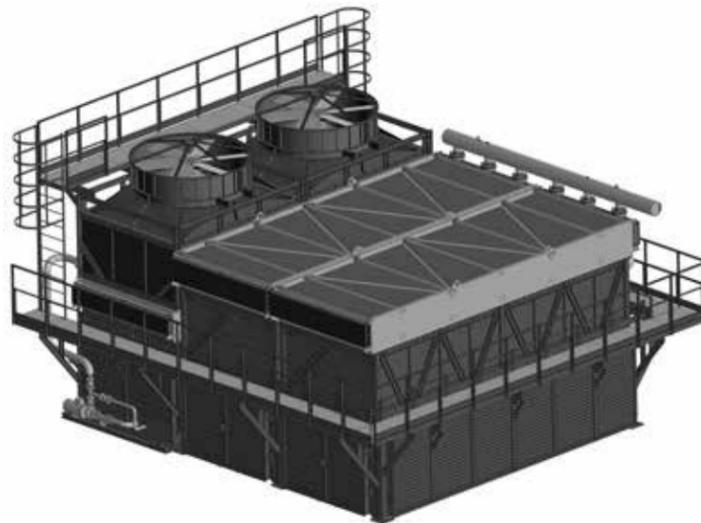
было и очень интересно. В каком-то смысле для нас это историческое событие.

В настоящее время первый аппарат охлаждения МДЭА-раствора, произведённый на «Азоте», доставлен в цех аммиака-1. К его установке уже приступили специалисты цеха по монтажу оборудования и металлоконструкций. Планируется, что оборудование будет готово к работе уже в марте 2023 года. В это время в инженерно-конструкторском цехе началось изготовление аналогичного аппарата по уже отработанной схеме. Он также предназначен для первого аммиака и после установки в 2024 году завершит масштабную программу по модернизации аппаратов воздушного охлаждения на агрегате.

— Оборудование современное, надёжное, более приспособленное к работе в сибирских условиях, — говорит **Алексей Скороходов**, начальник цеха аммиака-1. — На выпуск количества продукции оно не повлияет, но повысит стабильность и энергоэффективность производства. Так, благодаря новым техно-



▲ Уже началось изготовление второго такого же аппарата: можно считать, что производство поставлено на поток



▲ Документация для изготовления теплообменного аппарата охлаждения МДЭА-раствора разработана проектным управлением «Азота»

логиям, к 2024 году на агрегате вместо 6 теплообменных аппаратов охлаждения МДЭА-раствора будут работать 4, при этом мощность останется прежней.

После закрытия потребности нашего завода в подобном оборудовании, специалисты ИКЦ смогут изготавливать его для других предприятий. Стоимость одного такого аппарата до 100 миллионов рублей, а по предварительным оценкам в настоящее время потребность на рынке составляет 18 штук.

— Изготовление теплообменных аппаратов своими силами экономически более выгодно, а их выпуск на продажу сторонним организациям сможет принести «Азоту» хорошую прибыль, — говорит **Василий Курганов**, директор инженерно-конструкторского центра. — Планируем в дальнейшем продолжить расширять линейку оборудования, производимого ИКЦ.

Екатерина Чувва

// РЕМОНТЫ

Бригада спешит на помощь



▲ Бригаде интенсивного труда первой доверили испытать новые образцы спецодежды. На фото слесари-ремонтники **Алексей Дементьев** и **Евгений Николаев**

В цехе газового сырья (ЦГС) проводится ремонт компрессоров, которые участвуют в процессе производства жидкой углекислоты. Работа важная, ведь от исправности этого оборудования зависит скорейшая реализация планов по увеличению выработки востребованного на рынке продукта. Именно поэтому задача поручена команде, которой по плечу многое.

Бригада интенсивного труда цеха № 3 УГМ приступила к её выполнению сразу после новогодних каникул. Чуть менее чем за месяц им предстоит продиагностировать, восстановить и полностью собрать 4 компрес-

сора на участке по производству жидкой углекислоты. Сделать всё это качественно и за такой короткий срок могут только квалифицированные специалисты с большим опытом в ремонте динамического оборудования и знанием слесарного дела — именно такие люди работают в составе бригады.

— Во многом от нас зависит, насколько быстро цех приступит к увеличенному выпуску продукции. Работать на новых мощностях участка по производству жидкой углекислоты сможет только с полностью исправными компрессорами, — говорит **Артём Чмарёв**, старший мастер цеха № 3 УГМ. — Планируем завершить эту работу к 5 февраля.

В планах цеха газового сырья увеличить производство жидкой углекислоты почти вдвое: с 4400 тонн в год до 7600. Этот продукт используется для газирования напитков, а также наполнения углекислотных огнетушителей, и в целом имеет высокий спрос у потребителей.

— Конечно, цех мог справиться с ремонтом и своими силами,

но нам не удалось бы это сделать так быстро и с высоким качеством, — поясняет начальник цеха газового сырья **Алексей Шахмаев**. — Поэтому помощь бригады интенсивного труда для нас оказалась очень кстати.

Параллельно бригада решает ещё одну задачу. Служба охраны труда предоставила участникам передовой команды испытать опытные образцы спецодежды. Костюмы, сшитые по новым лекалам, должны быть более удобными и практичными, но окончательные выводы об этом сделают сами работники.

— Мы используем эти костюмы как раз до окончания ремонта компрессоров, — говорит **Алексей Дементьев**, слесарь-ремонтник цеха № 3 УГМ. — Уже сейчас понятно, что удобно не всё. Например, карманы не везде удачно расположены. Но это можно доработать в соответствии с нашими отзывами. Не исключено, что в дальнейшем такую спецодежду будет носить весь завод.

Екатерина Чувва

// ФОТОФАКТ



Сладкий вкус рекорда

По итогам 2022 года производственные цеха «Азота» выработали рекордное количество продукции. Уже по традиции подразделения-рекордсмены получили специальный подарок от главного инженера Андрея Вишневого — огромный 6-килограммовый торт. На каждом торте своя надпись из шоколадных букв и цифр — название продукции и годовой объём выработки. На фото работники смены № 2 цеха аммиака-2.

// АКТУАЛЬНО

Система грейдов: как изменится зарплата азотовцев

1 февраля 2023 года на «Азоте» вступает в силу новое положение об оплате труда. Мы поговорили с заместителем генерального директора по персоналу Марией Козловой о целях нововведения и тех переменах, которые ждут сотрудников предприятия.

— **Мария Геннадьевна, почему возникла необходимость введения новой системы оплаты труда?**

— Сегодня мы наблюдаем нестабильную и довольно непредсказуемую экономическую ситуацию, которая влияет и на рынок труда. Чтобы сохранить для наших сотрудников мотивирующую, справедливую, прозрачную, а главное конкурентоспособную заработную плату, мы сделали первый шаг и пересмотрели действующее положение об оплате труда. Прodelать такую большую работу нам помогли внешние консультанты — специалисты компании «Ленс-Консалтинг». Совместными усилиями мы провели оценку должностей и сформировали систему грейдов.

— **В чём заключаются преимущества этой системы?**

— Грейдинг всех должностей и единые диапазоны заработных плат дают возможность обеспечить сотрудникам справедливую зарплату внутри предприятия и конкурентоспособную на внешнем рынке. Раньше были такие ситуации: у сотрудников, занимающих схожие по функционалу должности, зарплаты сильно отличались, а у рабочих 6-го разряда и мастеров, напротив, разрыв в оплате был минимальный. В результате у них просто не было мотивации для роста.

Благодаря системе грейдов у работников появляется несколько способов управлять своим доходом. Во-первых, внутри грейда есть три диапазона, исходя из которых формируется размер оклада. Минимальный диапазон — 25% применяется для сотрудников на испытательном сроке, стажёров. Среднее значение диапазона 0% соответствует рыночному уровню зарплат. Максимальный диапазон по грейду составляет +25%. Получается, что внутри грейда может быть разный размер оклада. Он зависит от уровня квалификации работника, степени владения



▲ **Мария Козлова, заместитель генерального директора по персоналу**

им профессиональными навыками и, соответственно, демонстрируемыми результатами труда. Во-вторых, развивая свои профессиональные навыки и компетенции, сотрудник может перейти на другую должность, повысить грейд и увеличить свой уровень дохода.

— **В каких ситуациях сотрудники переходят из одного грейда в другой?**

— Грейд может быть изменен при переводе сотрудника на другое рабочее место или пересмотрен через оценочный комитет при существенном изменении функциональных обязанностей на занимаемой должности. Важно понимать, что грейд — это не оценка работы индивидуального сотрудника, это оценка должности, значимости выполняемого функционала. Поэтому руководитель СПП может инициировать пересмотр грейда только в том случае, когда меняется функционал конкретной должности, спектр обязанностей. Если такая ситуация возникла, собирается оценочный комитет и проводит повторную оценку должности. Если изменения существенные, то грейд могут изменить.

— **Как введение грейдов повлияло на структуру заработной платы?**

— В новой СОТА зарплата сотрудников скла-

СОТА – СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА АЗОТОВЦЕВ

ГРЕЙД – ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ/ ПРОФЕССИЙ, ИМЕЮЩИХ АНАЛОГИЧНУЮ ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

дывается из трех составляющих: оклада, премии 40% и доплат. Как я говорила ранее, оклад формируется в рамках диапазона грейда. Процент премии теперь устанавливается для всех в едином размере — 40% от оклада. Как и раньше, на премию влияют три составляющие: выполнение плана производства продукции, не превышение плановой себестоимости продукции и личная эффективность сотрудника. Соответственно, каждый сотрудник заинтересован в успешной и продуктивной деятельности всего предприятия и при этом у него сохраняется индивидуальная мотивация. И третья часть — это доплаты. Они включают в себя надбавки обязательные по законодательству, а также установленные приказом генерального директора за особые условия труда и высокий профессионализм.

— **Часть надбавок и доплат были перенесены в окладную часть. Почему?**

— Множество различных надбавок и доплат, которые могут различаться от должности к должности, делали систему сложной и непрозрачной. Большинство незаконных доплат и надбавок теперь перенесены в оклад или месячную премию таким образом, чтобы изменение структуры дохода работников не привело ни к снижению, ни к повышению их общего дохода. При этом увеличенный оклад — это гарантированная часть зарплаты, которая не подлежит снижению. К тому же доплаты, которые были переведены в окладную часть, например, доплата за сменность или надтарифная надбавка, и так носили постоянный характер.

— **Доплата за совмещение должностей/профессий ранее оплачивалась по ставке до 30% от оклада, сейчас фиксированные 20%. Как это отразится на зарплате тех, кто совмещает?**

— Да, в положении об оплате труда доплата за совмещение профессий была прописана в размере до 30%, фактически доплата устанавливалась в диапазоне от 5% до 20%. И определение этого процента не всегда было прозрачным. В новой системе оплаты труда доплата за совмещение профессий установлена для всех фиксировано 20%, таким образом сумма допла-

ты у работников не уменьшится, а у большинства возрастет.

— **Какие способы мотивации сотрудников предусмотрены новой СОТА?**

— Сохраняются стимулирующие выплаты: премии из фонда стимулирования подразделений, за предложения по улучшениям, за рацпредложения, за досрочный пуск. Кроме того, сохраняется выплата премии за безостановочную работу УГМ, УГП-ГМ, УГЭ, основных технологических цехов, премия по итогам года и другие разовые премии, обусловленные особенностями работы в цехах.

— **Как с внедрением новой СОТА будет происходить индексация зарплат?**

— В этом году мы переходим от сплошной индексации к единой индексационной выплате. Такое решение позволит нам уйти от дисбаланса в уровне зарплат и эффективно увеличить покупательскую способность сотрудников. Раньше индексация проходила так: всем увеличивали оклад на определенный процент. Допустим, у одного сотрудника оклад 100 000 рублей, а у другого 10 000. При индексации на 8% у первого окладная часть выросла на 8 000 рублей, а у второго на 800. При этом люди ходят в одни и те же магазины, для них цены не отличаются, инфляция растёт одинаково, а зарплата нет.

Теперь всем работникам организации устанавливается одинаковая ежемесячная доплата в счёт индексации. Она рассчитывается путём умножения индекса потребительских цен по данным Федеральной службы Государственной статистики по Кемеровской области за прошедший год на величину прожиточного минимума трудоспособного населения в Кузбассе. В этом году она составит 2 331,74 рубля до вычета НДФЛ (2 028,74 с вычетом НДФЛ). Как и все другие доплаты, индексационная выплачивается за фактически отработанное время с начислением на неё районного коэффициента.

Ещё раз подчеркну, что с введением новой СОТА ни у одного сотрудника зарплата не уменьшится. Напротив, с 1 февраля у большинства сотрудников вырастет гарантированная часть — оклад, также сохраняется ежегодный пересмотр оклада в большую сторону. Он будет строиться в том числе на основании успехов сотрудника. Так что новая СОТА позволяет обеспечить каждого азотовца достойной зарплатой и предоставить ему все шансы для увеличения своего дохода.

Беседовала Мария Акимова

// СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Здоровье азотовцев — в центре внимания

В этом году для сотрудников «Азота» и их детей стартовала корпоративная программа «Управление здоровьем».

Часто посещение больницы — это не только огромная потеря времени и нервов, но и финансово затратное мероприятие. Как новая социальная программа предприятия улучшит эту ситуацию для азотовцев, расскажем в нашем материале.

Концепция этого проекта основывается на специфике деятельности «Азота», потребностях сотрудников и включает в себя несколько направлений.

Расширенный скрининг

Все азотовцы пройдут проверку состояния здоровья. Она включит в себя комплексный набор определенных диагностических процедур и консультаций специалистов, направленный на подробное, но быстрое исследование состояния здоровья сотрудника. При выявлении каких-либо отклонений от нормы в ходе обследования врачи будут направлять пациентов на дополнительную диагностику или назначать лечение.

За 3 года полный скрининг прове-



▲ **Реализация программы «Управление здоровьем» уже стартовала**

дут всему коллективу «Азота» — это около 5700 человек. В 2023 году проверку здоровья пройдут ключевые сотрудники предприятия и работающие пенсионеры. Всего порядка 1700 человек. Обследование сотрудников началось с 13 января.

Наблюдение в современной клинике

По запросам работников предприятия был решён вопрос о прикреплении по полису ОМС к клинике «Энергетик». Многие сотрудники хотят пользоваться ресурсами клинической медико-санитарной части в полной мере, ведь это медицинское

учреждение является одним из самых современных в городе. Клиника имеет высокотехнологичное оборудование для диагностики и лечения заболеваний всех систем организма.

Для азотовцев здесь планируется открыть дополнительное, отдельное окно приёма и обеспечить комфортное пребывание, приём и консультацию профессиональных специалистов. При прикреплении к «Энергетику» сотрудники смогут получить по полису ОМС первичную медико-санитарную помощь и в других медучреждениях. А при желании продолжить лечение в «Энергетике».

ПО ВОПРОСАМ ПРОГРАММЫ «УПРАВЛЕНИЕ ЗДОРОВЬЕМ» ВЫ МОЖЕТЕ ОБРАТИТЬСЯ К ДМИТРИЮ ГОРРУ, РУКОВОДИТЕЛЮ ГРУППЫ ПО СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ, ПО ТЕЛЕФОНУ 28-12

На данный момент на предприятии начался сбор заявлений на прикрепление. Он продолжится до 17 февраля. Воспользоваться предложением могут все сотрудники предприятия.

Оздоровление детей сотрудников

Самое масштабное и несомненно важное направление программы — оценка состояния здоровья детей сотрудников предприятия. Она проводится с целью дальнейшей разработки социальных программ в области поддержки семей работников и оздоровления их детей.

Какие заболевания наиболее распространены среди детей? Какую помощь и программы оздоровления может реализовывать предприятие? Для ответов на эти вопросы уже в середине января родители-азотовцы, желающие принять участие в программе, начали писать согласия на обработку информации о состоянии здоровья детей.

На конец января у азотовцев насчитывалось 4600 детей в возрасте от 0 до 18 лет. Для того чтобы обследовать всех, нужна целая больница! Поэтому начальной точкой программы, которая будет проводиться совместно с Министерством здравоохранения Кузбасса и КМСЧ «Энергетик», стал сбор и обработка из баз

данных уже имеющейся информации о пройденных диспансеризациях, осмотрах, обращениях конкретно по каждому ребёнку. Затем на основании этого анализа родители получают паспорт здоровья на своих детей с рекомендациями по дальнейшему обследованию или лечению. Планируется также, что детки, не проходившие диспансеризацию, будут направлены на консультацию к специалистам.

Профилактика лучше лечения

Имеющаяся информация о здоровье детей сотрудников станет основой для разработки программы, направленной на оздоровление подрастающего поколения. Санаторно-курортный отдых за счёт предприятия будет осуществляться с учётом профиля заболеваний детей, участвующих в программе.

Отметим, что помимо всего перечисленного, для азотовцев организовано прохождение профосмотров. Также каждый сотрудник имеет полис ДМС, приобретенный предприятием, который позволяет воспользоваться услугами в «Энергетике» или других клиниках при обращении в компанию «АльфаСтрахование». Ведь как известно, лучше заниматься профилактикой заболеваний, чем их лечением.

Евгения Головина

// БИЗНЕС-СИСТЕМА «АЗОТА»

Командная работа на общий результат

На «Азоте» продолжается трансформация бизнес-системы. Мало, чтобы цех принял участие в проекте, важно, чтобы инструменты и подход к работе, полученные в процессе БСА-трансформации, закрепились и стали привычной частью жизни подразделения. О том, как это реализовать удаётся цеху аммиака-1, мы поговорили с его руководителем Алексеем Скороходовым.

— **Алексей Вячеславович, можете ли вы сказать, что в вашем цехе «активная фаза» и «фаза поддержки» прошли без затруднений? Если сложности возникали — назовите, поделитесь опытом их преодоления.**

— Сложностей было немало. Бизнес-система, производственная система на «Азоте» работает уже не первый год. Несколько предыдущих заходов не привели к цели. Но наработки, опыт у нас в любом случае сохранились. Команда дирекции по развитию бизнес-системы пришла на завод ровно год назад и взялась за решение поставленной задачи системно. На старте «активной фазы» первой волны трансформации, в которую включился и коллектив аммиака-1, была предложена не только методология. Определяющую роль сыграло сопровождение всех процессов трансформации, обучение персонала, внедрение новых для нас инструментов БСА-трансформации (БСА-Т): «Решение проблем методом АЗ», «Безопасное рабочее пространство» (БРП), новый подход был предложен к такому инструменту как «Инфоцентр». Важный показатель — вовлечённость. Удалось переломить ситуацию буквально за две недели. Люди поверили и включились в работу. По многим показателям за этот период наш цех вышел в лидеры. В течение первого полугодия мы занимали призовые места. И тем не менее, даже теперь, когда аммиак-1 ушёл в «ав-



▲ Алексей Скороходов, начальник цеха аммиака-1

тономную фазу», на оперативную консультацию и помощь со стороны команды ДРБСА мы рассчитываем на все сто процентов.

— **Назовите самые яркие успехи коллектива в процессе освоения инструментов БСА-Т.**

— В рамках БСА-Т для всех начальников цехов был внедрён такой инструмент как «План рабочего дня». Им пользуются все, «план» максимально упростил и упорядочил работу. Удалось систематизировать весь процесс. Сократили количество совещаний. В график дня выведен отдельный слот для межцеховых совещаний. Почта, «Директум», совещания, оперативная деятельность, наряды, текущие вопросы. Теперь всё в электронном ежедневнике. Эффективность стала значительно выше. Начальники цехов оценили это нововведение. Ещё один важный, на мой взгляд, инструмент — «Инфоцентр».

— **Как работа «Инфоцентра» на-**

строена у вас? Какие вопросы он помогает решать?

— Многозадачность — наша реальность. В большом потоке информации руководителю важно не упустить ни одну задачу из вида. «Инфоцентр» устроен так, что достаточно одного взгляда, чтобы оценить текущую ситуацию по всем ключевым направлениям: «производство», «кадровая обеспеченность», «безопасность», «экономика» и т.д. Если какой-то процесс выбивается из графика — быстро принять решение. Информация обновляется ежедневно. До начала «оперативки», то есть до 08:15, я в курсе состояния дел. Сначала доску заполняли ответственные по каждому направлению. Затем мы выработали свой подход: данные вносит один инженер.

— **На сегодня в «воронке инициатив» цеха аммиака-1 больше 50 мероприятий. Потенциальный экономический эффект — более 850**

миллионов рублей. Кто участвовал в их разработке?

— Идеи находятся в разной степени разработки и различной стадии реализации. «Воронка» пополняется примерно раз в две недели. Руководящим составом цеха, это 15 человек, устраиваем мозговой штурм. Шаг за шагом рассматриваем технологическую схему, раскладываем основные процессы. Находим, что можно усовершенствовать, доработать. Кто-то приходит уже с новыми идеями. Есть позиции, которые попали в цеховую «воронку инициатив» от рабочих.

— **Приведите пример успешно реализованного или реализуемого проекта из «воронки инициатив». Как он поможет улучшить технико-экономические показатели вашего подразделения и, возможно, станет полезным для предприятия в целом?**

— Одна из таких инициатив — клиентское соглашение между нашим цехом и цехом аммиака-2. Реальный экономический эффект 2022 года — 10 миллионов рублей. Документ касается работы котла БГМ-35 в летний период. Сумма будет варьироваться ежегодно в зависимости от конкретной ситуации. Но экономить мы будем каждый год. Также в «воронке инициатив» было несколько инициатив по частичному использованию демонтированного оборудования. В технологической цепочке нашего цеха есть аппараты воздушного охлаждения. В них применяются пакеты. При демонтаже одного аппарата порядка 50% пакетов могут применяться в дальнейшем на оборудовании менее требовательном к параметрам технологического процесса. Экономия от замены одного пакета — около 2 миллионов рублей.

— **Сейчас 85% коллектива аммиака-1 являются авторами предложений по улучшению (ППУ). На 2023 год вы поставили перед собой цель поднять показатель до 90%. Как сделать так, чтобы люди включались в этот процесс? Почему успешное решение этой задачи важно?**

— Моя задача как руководителя сделать так, чтобы в процесс улучшений были включены все 123 работника нашего цеха. И дело не только в подаче ППУ, рационализаторских идей. Считаю, что первостепенное значение имеет изменение мышления. Люди не должны быть равнодушными. Из этого показателя мы достигли. Один в поле не

воин. С этой народной мудростью невозможно спорить. Трансформация бизнес-системы невозможна без командной работы. Поэтому вовлечённость — один из основных показателей в достижении наших целей.

— **Приведите пару примеров внедрённых ППУ. Расскажите, какую пользу или экономический эффект они принесли.**

— «Фабрика идей» помогает выстроить взаимосвязь между персоналом и руководством цеха. Люди стали делиться наболевшими проблемами, нам легче их услышать и справиться с задачами, некоторые из которых не решались долгое время. Работу мы отладили. Порядка 95% этих проблем устраняется в кратчайшие сроки на уровне цеха. Много предложений касается улучшения условий труда и повышения оперативности работы. К примеру, в одном из ППУ было предложено заменить колёса на тележках для транспортировки газовых баллонов. Кстати, применили для этого ещё одно новшество: карту «Леруа Мерлен». Купили, привезли, заменили. Всё получилось очень оперативно. Новые колёса большего диаметра, чем прежние. Транспортировка значительно упростилась. Идеи от ППУ помогли значительно обновить, пополнить инструментальный парк современным инструментом под каждый вид работ. Один из примеров: устройство выверки соосности валов. Ранее после планового или текущего ремонта на эту операцию уходило до 14 часов. Прибор позволил сократить время в 3,5 раза (до 4 часов).

— **Какой работой наполнена «фаза автономии»? Какую поддержку оказывают менеджеры ДРБСА?**

— «Автономная фаза» — это уже самостоятельная работа на пути трансформации. Но на поддержку, консультацию со стороны менеджеров ДРБСА мы рассчитываем всегда. Опираемся на «Инфоцентр» — незаменимый инструмент. И шаг за шагом учимся всей командой новому отношению к рабочей среде, конечному результату. Подходы, которые лежат в основе производственной или бизнес-системы, применимы не только на производстве, их целесообразно применять и в обычной жизни, дома. Так изменяется сознание, а общий и личный результат от этого только в выигрыше.

Беседовала Юлия Попова

// ФАБРИКА ИДЕЙ

Визуализация для оперативности

«Фабрика идей» нашего предприятия продолжает пополняться предложениями по улучшению. Наиболее интересные и эффективные публикуем здесь.



▲ Артём Лукашов, оператор ДПУ цеха аммиака-1

С фотографией проще

Автор ППУ
Артём Лукашов, оператор ДПУ цеха аммиака-1

Проблема

У ремонтных бригад механической, энергетической и КИПиА служб цеха аммиака-1 возникали затруднения с оперативностью обнаружения мест дефектов, обозначенных дежурным персоналом во время обходов. Описательной части отчёта, размещаемой в системе «Галактика» (модуль «Журнал дефектов»), зачастую было недостаточно, чтобы найти и устранить неисправность в максимально сжатые сроки. На уточнения уходило до часа рабочего времени.

ППУ

Идея ППУ состояла в возможности добавлять в электронный журнал фотографии для точной визуализации места обнаружения замечания, удобства определения характера неисправности, а также подготовки необходимых материалов и инструментов для её устранения. Теперь с применением программы «Электронная система обходов» дежурный персонал не только описывает замечание, но и фотографирует обнаруженную неисправность. Фото автоматиче-

ски сохраняется в файловом хранилище, доступ к которому имеют все ремонтные службы цеха. Визуализация помогает сократить время обнаружения неисправности и подготовки к выполнению работ с 60 до 10 минут.

На экране, в режиме онлайн

Автор ППУ
Григорий Шван, оператор ДПУ цеха № 15

Проблема
На агрегате АК-72/1 (агрегат слабой азотной кислоты) после установки третьего насоса на позиции не была проработана автоматическая схема переключения между насосами (Н-35 и Н-46, Н-36 и Н-46). При этом автоматическая схема переключения между насосами Н-35 и Н-36 действует. Информация о переключении между ними выводится на монитор оператора ДПУ. Автоматическое переключение обеспечивает надёжное резервирование, бесперебойную работу агрегата.



▲ Григорий Шван, оператор ДПУ цеха № 15

ППУ

Было предложено предусмотреть в автоматической системе управления технологическим процессом (АСУТП) дополнительную электрическую схему и возможность визуализации процесса переключения на мониторе диспетчерского пульта управления. Это значительно повысит надёжность работы агрегата, к примеру, в случае скачков напряжения и в других нестандартных ситуациях.



В гостях у сказки

Есть на «Азоте» такая традиция: в канун Нового года создавать сказочную атмосферу на предприятии. Заводчане с энтузиазмом принимают украшать цеха и кабинеты, мастерить и креативить. Тех, у кого краше всех получилось подготовить подразделение к празднику, профком награждает дипломами и денежными призами. Кто в этом году стал победителем творческого конкурса – в нашем материале.

Главной темой наступающего праздника в этот раз выбрали «Символ года в мультфильмах и сказках». И поскольку 2023-й год объявлен годом кота и кролика, то по всему заводу тут и там появились ушастые и усатые герои.

Роскошный белый заяц с гармонью в лапах поселился на территории управления автомобильного транспорта. Снежная скульптура не оставила равнодушным ни одного из членов конкурсной комиссии. Поэтому приз за 1-е место в номинации «Лучшая (снежная) фигура (композиция)» без раздумий вручили сотрудникам управления автомобильного транспорта.

Но когда члены жюри увидели фигуру Чеширского кота, которую сделали работники цеха связи, они поняли, что и эта скульптура заслуживает наивысшей награды.

Вообще сотрудники предприятия проявили небывалую креативность в оформлении своих подразделений. Центр обучения кадров превратился в сказочное королевство «Азота». Там жюри даже пригласили на чаепитие с безумным Шляпником. В цехе карбамида воссоздали домик из Простоквашино, а в цехе благоустройства сделали свой пляж с зайкой в бикини.

Члены конкурсной комиссии провели немало часов, выбирая лучших из лучших, и в итоге призовые места присудили сразу нескольким участникам.

В номинации «Лучшее новогоднее благоустройство, украшение

цеховой территории» первое место заняли цех сульфата аммония и цех кальцинированной соды. Но самая высокая конкуренция была в номинации «Лучшее оформление внутренних помещений».

Почетное первое место досталось проектному офису, центру обучения кадров, цеху благоустройства, проектному управлению.

Второе место разделили цех аммиака-1, цех аммиака-2, цех № 13, отдел по работе с персоналом, цех карбамида и цех по монтажу оборудования и металлоконструкций.

Третье место заняли управление по качеству, цех № 15, цех благоустройства и управление главного механика.

– Активность в конкурсе в этом году колоссальная! Было подано 42 заявки, – рассказывает **Галина Золотова**, председатель профсоюзной организации. – Мы каждый раз поражаемся фантазии наших сотрудников, их мастерству и талантам. Нас приятно удивило, что многие не только показали, как они украсили территорию и кабинеты, но ещё и написали сценарии, в которых были задействованы и работники цеха, и даже некоторые начальники подключились.

Как отмечают организаторы – КАО «Азот» и профсоюз предприятия – такие конкурсы помогают выявлять талантливых и креативных людей, работающих на заводе. А их, как показывает практика, у нас очень и очень много!

Мария Акимова



▲ В цехе карбамида воссоздали домик из «Простоквашино»



▲ Цех связи и их чеширский кот



▲ Коллектив УАТ и их роскошный заяц с гармонью

Лучшие уполномоченные – 2022

10 января на заседании профсоюзного комитета были приглашены лучшие уполномоченные по охране труда по итогам работы 2022 года. Тринадцать человек, самых активных и ответственных сотрудников, торжественно наградили нагрудным знаком «Лучший уполномоченный – 2022» от профсоюзного комитета, а от предприятия азотовцев поощрили денежной премией согласно коллективному договору.

Представляем лучших уполномоченных КАО «Азот» за 2022 год:
Александр Горяев, цех теплоснабжения;
Андрей Березиков, цех лакта-

ма-2;
Артём Архандеев, цех КИПиА;
Виталий Баулин, цех аммиака-2;
Дмитрий Фёдоров, электроцех;
Максим Коваль, цех гидрирова-



▲ Вот они – лучшие уполномоченные по охране труда 2022 года

ния-3;
Максим Пехтерев, цех аммиака-1;
Надежда Туманова, производство капролактама;
Наталья Исаенко, управление по качеству;
Наталья Сердюкова, электроцех;
Олег Сальников, цех лактама-3;

Татьяна Иванова, цех кальцинированной соды;
Татьяна Левкова, управление по качеству.
Уполномоченные по охране труда – это работники, которые, помимо своих прямых обязанностей, содействуют созданию в своём под-

ВСЕГО НА «АЗОТЕ» СТАТУС УПОЛНОМОЧЕННОГО ПО ОХРАНЕ ТРУДА ИМЕЮТ 64 ЧЕЛОВЕКА

разделении безопасных условий труда. Они – помощники для своих руководителей и коллег в вопросах охраны труда. Задача уполномоченного – предотвращать нарушение правил безопасности, проводить профилактические мероприятия с коллективом цеха, чтобы избежать микротравм в работе и несчастных случаев, вовремя списывать спецодежду, непригодную для работы, а также участвовать в работе различных комиссий.

Поздравляем отличившихся заводчан! Желаем всем уполномоченным успехов и энтузиазма в такой важной и ответственной работе!

Алина Кобец

// «АЗОТ» ЗА СПОРТ!

«Молодецкие-2023» стартовали!



▲ Первые царь и царица горы сезона-2023: Екатерина Красноперова и Константин Сенчилов



▲ Йети из цеха № 13

21 января на базе отдыха «Берёзово» начался традиционный, любимый заводчанами праздник зимы и спорта «Молодецкие игры». Первый заезд выдался по-сибирски суровым: стрелка термометра в этот день опускалась до -30 градусов, но градус азарта это не сбавляло.

Самыми стойкими командами, которые не побоялись приехать в такой мороз съезжаться, стали цеха крупнотоннажных производств, а также управлений автомобильного и железнодорожного транспорта. Напомним, что темой приветствия для всех команд стали «Сибирские сказки», поэтому соревновательную площадку заполнили северные шаманы, йети и герои зимних сказок.

Помимо традиционных конкурсов, таких как «Скакалка», «Канат», «Хоккейный слалом», участников ждали и совсем новые соревновательные дисциплины. Новинкой этого сезона стал «Вездеход», где команде

предстояло передвигать человека на конструкции из щита и находящихся под ним трёх фитнес-мячей. Таким образом прокатить участника нужно было от старта до финиша, обходя при этом препятствия. Конечно, сделать это нужно было за максимально короткое время. Кстати, лучше всех с этой задачей справилась команда цеха № 13. В самом зрелищном и ярком конкурсе «Царевна горы» болельщики всегда не жалеют эмоций. В этот раз ликовали те, кто поддерживал цех карбамида, ведь пара именно из этого подразделения забрала заветную фишку.

ТРОЙКА ЛИДЕРОВ 1-ГО ЗАЕЗДА «МОЛОДЕЦКИХ ИГР-2023» (21 ЯНВАРЯ):

- 1-Е МЕСТО – ЦЕХ АММИАКА-1
- 2-Е МЕСТО – ЦЕХ КАРБАМИДА
- 3-Е МЕСТО – ЦЕХ АММИАКА-2

И всё-таки по итогам заезда лучший результат показала команда цеха аммиака-1. Это первый финалист сезона 2023 года!

Екатерина Чуева

// ПРАЗДНИК

От сессии до сессии...

Для многих студенческое время запоминается как одна из самых ярких и весёлых страниц жизни. В канун Дня студента, который отмечается 25 января, мы попросили азотовцев поделиться воспоминаниями о своём студенчестве.



Станислав Сапожников, аппаратчик производства аммиачной селитры цеха № 13

— Я учился в Кузбасском техникуме архитектуры, геодезии и строительства. И там у нас была одна преподавательница по химии — женщина внушительных размеров. Студенты ласково прозвали её Капелька. И вот в разгар сессии мы приходим к ней сдавать зачёт. Чтобы ускорить процесс, она попросила всех записать в зачётки название предмета и её имя, фамилию. Один студент так привык, что все зовут её Капелька, так и написал в графе ФИО Капелька Е. И. Хорошо, что другие ребята вовремя заметили это. Посмеялись, конечно, и вовремя исправили. Так Екатерина Игоревна и не узнала о своём забавном прозвище.



Дмитрий Мангазеев, мастер цеха сервисного обслуживания электрооборудования (ЦСОЭ) УГЭ

— Я учился в КузГТУ, будучи студентом третьего курса получил по профильному предмету «тройку» на экзамене. Оценка была заслуженная, а поставил мне её наш преподаватель — проректор, кандидат технических наук, доцент кафедры Юрий Анатольевич Антонов. Спустя время, когда я уже писал диплом, нужно было выбрать консультанта дипломного проекта. Я решил, что хочу проконсультироваться именно у Юрия Анатольевича, так как знал его подход к делу. Он умел донести информацию крайне понятным языком, а на экзамене говорил: «Объясни мне так, как объяснил бы своей бабушке, которая в этом ничего не понимает». Однако у консультантов был выбор: брать ли себе данного студента или отказать ему. В моём случае всё сложилось более чем удачно, Юрий Анатольевич согласился быть моим консультантом, не обращая внимания на ранее полученную мною «3» по его предмету. В результате я получил колоссальный опыт мышления инженера при написании диплома и защитился на «отлично».



Николай Николаенко, старший механик цеха карбамида

— Отчётливо помню момент своего поступления. Я поступал в Краматорскую машиностроительную академию на специальность «Металлорежущие станки и системы». На экзамен по математике взял шпаргалку — книжку такую в 945 страниц. Классная книга 1978 года. В ней всё идеально рассказано и объяснено. Аудитория для экзамена была как раз наклонная, удобно было списывать. Я из книжки две формулы как раз и списал, но меня подловил преподаватель. Сказал, что книжку забирает. Если поступлю — вернёт, если нет — оставят в библиотеке академии. В общем, я поступил, пришел к преподавателю за книгой. Он мне её вернул. До сих пор книга у меня хранится.

А уже во время учёбы был как-то случай, учитель по английскому сказал, что тем, кто поможет выглотнуть застрявший возле филиала академии автобус, оценку на экзамене на балл выше поставит. Мы с парнями потолкали и вытолкали. А на экзамене вспомнили. В итоге у меня по английскому «4» в зачётке!



Варвара Сафронова, инженер лаборатории № 4 управления по качеству

— Я закончила КузГТУ в 2010 году. Одно из ярких воспоминаний — колоритные преподаватели. Был у нас один преподаватель по физике. Он всегда заходил в аудиторию с большим портфелем. Конечно, нам было интересно, что в нём находится, но обычно он доставал оттуда только ручку и блокнот. Как-то раз мы набрались смелости и спросили, что же там. Преподаватель улыбнулся и сказал, что там у него шахматная доска и футбольный мяч. Думаю, он просто отшутился, так что тайна его большого портфеля так и осталась нераскрытой. Кстати, этот же преподаватель частенько любил поучать студентов. Рассказывал, как правильно зевать, как вести себя, когда хочется спать и так далее. А ещё однажды, когда я не смогла сформулировать ответ на его вопрос, он порекомендовал мне прочитать письма Светланы Аллилуевой, а потом лично ему рассказать о прочитанном. Так он формировал у студентов навык выражать свои мысли.

Вообще студенчество было ярким и насыщенным, до сих пор с теплотой вспоминаю то время.



Анатолий Худеев, слесарь-ремонтник цеха специализированных работ

— Моё студенчество было пока самым ярким, интересным и энергичным событием в моей жизни, я переживал все эмоции, которые может пережить человек, я расстраивался из-за долгов по учебе, радовался закрытой сессии, переживал перед защитой курсовых и диплома. Но главное, я очень благодарен своим студенческим годам за то, что именно они открыли для меня «Азот».

Я учился в политехническом колледже в Анжеро-Судженске и участвовал в стипендиальной программе. На практику меня отправили на «Азот». Меня очень вдохновила сплочённость и доброжелательность работников, мне во всем помогали, подбадривали, учили новому. После практики я точно знал, где хочу работать. Получил диплом и устроился на должность слесаря-ремонтника в цех специализированных работ. И это правильно решение! Так как мне нравится работать в таком дружном коллективе, а ещё я вижу большие перспективы, которые для меня открывает предприятие.

Мария Акимова



// ИННОВАЦИИ

Электронный кассир

Азотовцы тестируют умную систему оплаты блюд в столовой. Первая касса самообслуживания появилась в столовой на третьем этаже фабрики-кухни (корпус 154).

В законный обеденный перерыв многим хочется успеть не только пообедать, но и прогуляться или отдохнуть в спокойной обстановке. Часто в столовой сотрудникам приходится стоять в очереди. Сначала на раздаче блюд, потом – на кассе. Теперь после выбора и получения обеда работники могут самостоятельно произвести оплату на новом устройстве. Это происходит в несколько простых действий.

– Для того чтобы воспользоваться кассой в столовой, сначала необходимо пройти этап идентификации личности: приложить пропуск

к терминалу или воспользоваться функцией распознавания лиц, – комментирует **Надежда Колотова**, системный аналитик управления информатизации и связи. – Касса сканирует лицо и сверяет снимок с учётной записью в базе данных предприятия. Затем нужно выбрать блюда из предложенного меню. Все они сгруппированы по категориям. На каждой позиции можно установить количество и объём порции. При покупке блюд на вынос – указывается тара. После выбора всех позиций нужно перейти в корзину и нажать кнопку «Оплатить». Оплата

происходит автоматически.

Сотрудники активно проверяют новую систему и оплачивают свои заказы через кассу самообслуживания. И положительные отзывы уже есть.

– Интерфейс простой и понятный, блюда размещены по категориям, это радует, так как ты можешь легко найти и положить в корзину нужную позицию, – говорит **Наталья Кузьмина**, ТИМ-менеджер проектного управления.

– Это очень удобный аппарат, если большая очередь, то ты сэкономишь и своё время, и время кол-

Блюда получают привычным способом – от работников столовой на линии раздачи. Только после этого можно воспользоваться терминалом самообслуживания.

лег, – делится впечатлениями **Елена Ляшенко**, специалист группы по корпоративным вопросам. – Просто подошёл и быстро себя обслужил.

– Если вдруг сотрудник оставил свой пропуск на рабочем месте, он без проблем пообедал, воспользовавшись терминалом, так как здесь есть система распознавания лиц, – рассказывает о плюсах новинки **Дмитрий Старов**, менеджер дирек-

ции по развитию бизнес-системы «Азота».

Терминал позволит уменьшить очереди на оплату в наиболее загруженные часы работы столовой. А это значит, что времени на отдых в обеденный перерыв у сотрудников будет больше. Сейчас специалисты управления информатизации и связи продолжают анализировать и отлаживать работу системы, чтобы касса не давала сбоев. При положительных показателях, возможно, такие устройства появятся и в других точках питания «Азота».

Евгения Головина

БАНКОВСКОЙ КАРТОЙ ОПЛАТА С ПОМОЩЬЮ ТЕРМИНАЛА НА ДАННЫЙ МОМЕНТ НЕ ПРОИЗВОДИТСЯ

ИНСТРУКЦИЯ ПО РАБОТЕ С ТЕРМИНАЛОМ САМООБСЛУЖИВАНИЯ:



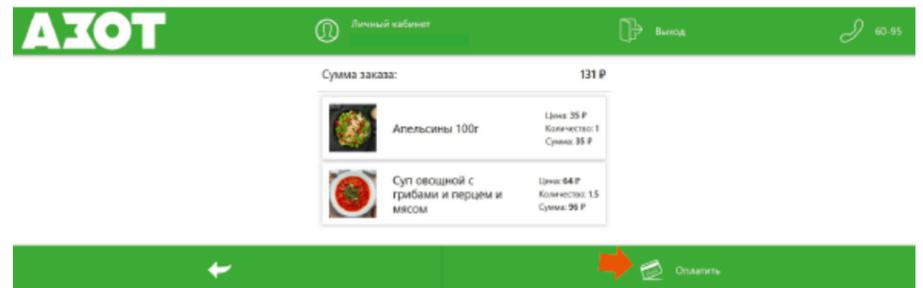
1 Приложите пропуск к считывателю или воспользуйтесь функцией распознавания лица



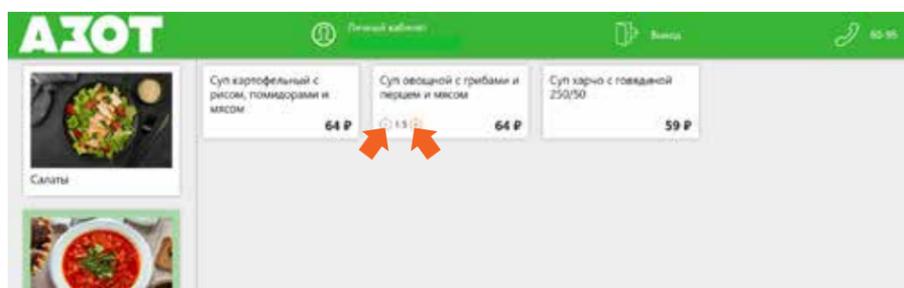
4 При покупке на вынос укажите тару в разделе «Прочее»



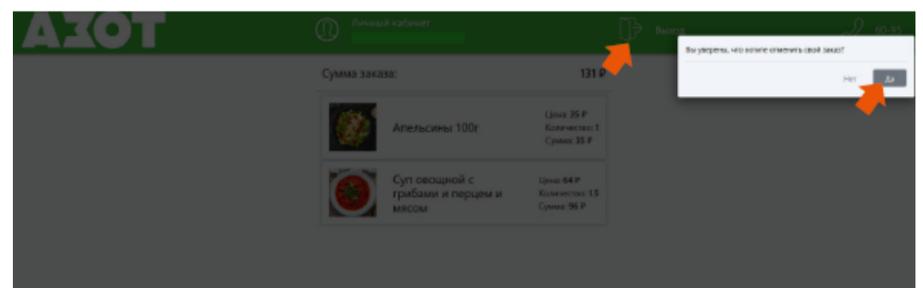
2 Выберите блюда и соусы из предложенного меню



5 После выбора блюд перейдите в «Корзину» и нажмите «Оплатить». Оплата пройдёт автоматически



3 Установите количество и размер порций с помощью кнопок «+» и «-». Чтобы установить полпорции, нажмите на «-», значение изменится на 0,5



6 Для отмены заказа нажмите на «Выход» в правом верхнем углу экрана

// «АЗОТ» ЗА СПОРТ!



▲ Команда управления автомобильного транспорта – лучшая в хоккее в валенках

В валенках, с клюшкой и мячом

14 января прошёл ежегодный Кубок «Азота» по хоккею в валенках.

Игра необычная и собирает как правило только истинных фанатов. На нашем предприятии таких оказалось в достатке – участие в соревнованиях приняли 4 команды. Битва прошла на площадке перед центром обучения кадров «Азота». После нескольких матчей безоговорочную победу одержал спортивный коллектив управления автомобильного транспорта. Парни уже несколько лет подряд забирают кубок, секрет прост: любовь к хоккею, опытные игроки и сплочённая команда.

Лучшие игроки Кубка «Азота» в феврале выступят на городских соревнованиях по хоккею в валенках. Удачи в предстоящих матчах!

Екатерина Чуева

ИТОГИ КУБКА «АЗОТА» ПО ХОККЕЮ В ВАЛЕНКАХ:

1-Е МЕСТО – УПРАВЛЕНИЕ АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА

2-Е МЕСТО –

ГАЗОСПАСАТЕЛЬНЫЙ ОТРЯД

3-Е МЕСТО – ЦЕХ ПО

МОНТАЖУ ОБОРУДОВАНИЯ

И МЕТАЛЛОКОНСТРУКЦИЙ

4-Е МЕСТО – ЦЕХ

СКЛАДСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Больше полезной и актуальной информации на официальной странице КАО «Азот» в социальной сети «ВКонтакте» и в Telegram-канале предприятия

