

ЭЛЕКТРОСПЛАВ



28 января 2021 г.

№ 1

□ ЭЛЕКТРОДНОЕ ПРОИЗВОДСТВО

Подвиг каждый день

Новый год, как известно, – тот рубеж, который способствует созданию планов на будущее. Мы надеемся, что эта публикация станет отправной точкой в новейшей истории «Электросплава» и подскажет многим руководителям, в каком формате можно давать информацию для газеты. Ведь освещение производственной жизни зависит не только от редакции. Нередко, приходя в цех, мы обращались к руководителям подразделений: «Расскажите нам о вашей цеховой жизни, о трудных задачах, которые удалось решить». Часто в ответ можно услышать что-нибудь этакое: «Да у нас ничего особо-то интересного не происходит. Никакихстроек и реконструкций нет, но все работники – профессионалы своего дела. Все как всегда». Как будто у людей ежедневный День сурка, и действительность не бросает никаких вызовов, с которыми надо справляться, в том числе неординарными способами. Часто для газеты все сводилось к перечислению задач, которые должен решать цех, и перечислению заслуженных работников. В этот раз мы встретили руководителя, который прекрасно понимает то, о чем мы так давно хотели написать. Наши собеседники сегодня – директор электродного производства Игорь Рыбьянец и его команда.

Игорь Рыбьянец на ЧЭМК работает недавно, но у него большой опыт работы в электродной промышленности.

– Мы бы хотели не про бездушные машины рассказывать, а про людей, – говорит Игорь Васильевич. – Надо поведать про наших сотрудников, которые выполнили важную для производства задачу. У нас ведь что ни день, то – подвиг! Видение электродной отрасли во всем мире, может быть, и интересно кому-то, но на производстве всегда были и есть задачи, которые гораздо ближе нашим людям, чем глобальные темы. Производство требует постоянной командной работы над их решением. Поэтому для любого руководителя главная задача – не находить крайних или виновных, а создать коллектив, способный эффективно решать эти задачи. Совместная работа над решением сложных задач позволяет сблизить сотрудников, создать сплоченный коллектив. Корпоративные мероприятия, праздники – это всего лишь дополнение к тому, чтобы люди в



Фриль Магафуров

Денис Панов

Александр Петухов

Джалиль Тагиров

Мирхад Кучуков

коллективе сблизилась. Эти мероприятия могут быть в корпоративной культуре, а могут и не быть. Они не обязательны. Всегда основной стимул к сплочению коллектива – это совместное решение повседневных производственных задач.

ЗАДАЧА

Вот вам пример из нашей производственной жизни. Осенью 2020 года перед коллективом цеха стояла задача – нам потребовалось повысить качество пересыпочных материалов для печей отделения обжига электродов.

Пересыпка – это вспомогательный материал. Мы, когда загружаем в печь заготовки, засыпаем их пересыпкой. Она обеспечивает восстановительную среду в зоне обжига заготовок, предотвращая деформацию обжигаемой продукции, и уменьшает теплотери в окружающую среду.

Существующее оборудование обжигового отделения не позволяет выполнить поставленную задачу как по производительности, так и по точности рассева материала. Говоря по-простому, мы этим устаревшим оборудованием не можем сделать материал нужной фракции, размера. Данное оборудование для усложнившихся задач и увеличенных объемов надо не то что модернизировать, а просто менять. Коллектив отделения обжига эту проблему самостоятельно решить не мог. На помощь пришли коллеги из соседнего отделения – графитации электродов, – у которых есть аналогичное оборудование.

И в «обжиге», и в «графитации» есть печи термической обработки, только в «обжиге» они нагревают заготовки до температуры 1000°C, а в «графитации» – до 3000°C. И там, и там используется пересыпка. Материал пересыпки одинаков – коксовая мелочь, но каждому отделению она нужна разной фракции.

Начальник отделения графитации электродов Петр Пестеров мог бы сказать: «Пусть «обжиг» сами свое оборудование переделают и сеют!» Но произошло обратное – он предложил помощь. Надо понимать, что «отделениями» подразделения электродного производства стали недавно, а до этого они всегда были полноценными цехами. У каждого коллектива свои задачи, свой план. Но дальновидный руководитель понимает, что между подразделениями существует некоторая зависимость – заготовка с «обжига» потом приходит в «графитацию», то есть если не будет заготовок в одном отделении, не будет их и в другом.

Состоялось оперативное совещание, где присутствовали начальники отделений, и когда была обозначена проблема, ее стали обсуждать сообща.

РЕШЕНИЕ

В итоге разобрались в ней и нашли решение. К нему пришли благодаря командной работе, и эта команда создавалась, начиная с уровня руководителей и специалистов и заканчивая рабочими двух коллективов.

Может показаться простым – делать то же самое, что и раньше, но для другого цеха. Только вот свой объем работ на том же оборудовании никто не отменял. Само это оборудование надо адаптировать под нужды другого цеха и как-то организовать бесперебойную перевозку материалов из одного здания в другое.

Доналадку оборудования отделения графитации было поручено произвести механику этого отделения Александру Петухову. Слесари под его руководством оперативно отремонтировали и доработали элеватор и рассевное оборудование, разделили потоки материалов, поменяли сортовые сетки и т.д.

Петр Пестеров и старший мастер отделения обжига электродов Олег Еремин

выполнили расчет почасовой потребности материалов, составили детальный суточный график работы шихтового отделения, работы автомобиля, перевозящего материал. Сформировали задачу, составили план работ. Другими словами – составили стандарт исполнения работ. Это не просто «иди и что-нибудь придумай» – каждый придумает по-своему. Был разработан стандарт работы, общий для всех, кто задействован в технологическом процессе. Каждый знает, что и когда делать.

Шихтовщики отделения графитации взяли дополнительные обязательства – стали выполнять дополнительный объем работы на дополнительном оборудовании. Они трудятся каждый в своей бригаде и круглосуточно соблюдают тот план, который им разработали руководители. Обеспечивают, чтобы материал непрерывно поступал в отделение обжига.

Это настоящие герои, которых мы назовем: Фриль Магафуров, Денис Панов, Джалиль Тагиров и Мирхад Кучуков.

– Упомяните в газете и моих слесарей, – просит Александр Петухов. – Парни – молодцы! Квалифицированные и шустрые. Все делают качественно и быстро. Это Вадим Моржов, Максим Кутухтин, Константин Закиров, Борис Назимов, Радик Янфогнасов и Ильгис Бикмухаметов.

– Не все сразу получилось, – комментирует Петр Пестеров. – По ходу работы возникали некоторые проблемы, но на данный момент все отработано. Единственная проблема – транспортировка. Сейчас автомобили у нас работают только 8 часов в сутки. Хорошо бы было, если автомобильная техника выделялась на большее время, ведь планы для нашего производства только увеличиваются.

– У каждого из коллективов отделений свои задачи, – завершает рассказ Игорь Рыбьянец. – Но когда стоит задача перед производством, люди готовы придти на помощь друг другу. И это главное.

«Мы бы хотели не про бездушные машины рассказывать, а про людей»

□ РАЦИОНАЛИЗАТОРСТВО

Облегчить труд – главная задача



Фарис Дюмеев (в центре)
и члены его бригады **Александр Деньгин** и **Хуснутдин Габайдулин**

РАЦИОНАЛИЗАТОР ДЮМЕЕВ

Труд в жизни человека имеет определяющее значение, и от того, как он относится к труду, во многом будет зависеть его дальнейшая судьба и окружающие люди. Сегодняшний герой нашей публикации подходит сразу к двум рубрикам: «Человек труда» и «Рационализаторство». Дело в том, что этот работник смог своим трудом и усидчивостью позиционировать себя как трудолюбивый, старательный и в то же время внедряющий в жизнь прогрессивные технологии труженик. Речь пойдет о бригадире цеха обезвоживания шламов Фарисе Дюмееве. Этот человек с непростой, но интересной судьбой, смог заработать себе славу рационализатора и окружить своё рабочее пространство верными друзьями и надежными товарищами. Нам удалось поговорить с Фарисом о работе, досуге и жизни в целом:

– Родился и вырос я в Ленинском районе города Челябинска, – рассказывает о себе Фарис. – Окончив школу, поступил в техникум, после пошел в армию (считаю, что каждый мужчина должен отслужить в

армии – хорошая школа жизни и опыт, который вряд ли можно получить на гражданке. Армия в первую очередь заставляет ценить родителей). После армии окончил ЧПИ, отработал в «Полете» 14 лет и в 2000 году пришел на ЧЭМК в ЦОШ. В то время было трудно с работой, ЧЭМК был единственным предприятием, где платили хоть какую-то зарплату. Первое впечатление о комбинате было конечно безрадостным, ведь металлургия – это тяжелое производство (нагромождение металлоконструкций и труб), но потом познакомился с коллегами и стало как-то повеселее, к тому же здесь уже работал мой друг Виктор Еретнов. Спасибо ему за помощь и советы. Во главе цеха тогда был, и остается по сей день, грамотный и компетентный руководитель – Алексей Березань (для меня первоочередным на любом месте работы являются хорошие отношения с начальником – если нет согласия, то работать очень трудно), сейчас работаю бригадиром и иногда замещаю мастера.

– Фарис, мы знаем, что у тебя всегда есть желание что-то изменить, что-то переделать, а позволь спросить, для чего все это?

– Для того чтобы облегчить труд, это самая главная задача. Ну и хорошо, когда все сходится: желание принести пользу обществу, возможность творить, согласие начальника и положительный результат. Тогда радость наполняет душу!

– Какое с детства отношение к труду?

– Я всегда был трудягой, бабушка мне говорила, что не умею работать, работаю на износ, а надо уметь и отдыхать.

– По жизни есть к чему-нибудь стремление?

– На работе стремление – спокойно отработать смену; по жизни – все банально просто: дом, семья, огород. На остальное не хватает времени.

Спасибо Фарису за интервью. Ну а мы решили, что лучше всего о человеке расскажут коллеги по работе и друзья.

Я сам пришел в ЦОШ, когда устанавливали новое оборудование. Мне повезло попасть в третью бригаду, где работал тогда опытный и знающий своё дело наставник, мастер смены Вячеслав Малыгин. И вот однажды, во время ночной смены, я увидел, как на отраженный от электродуговой сварки потолок падала тень нашего бригадира Фариса Дюмеева. Оказывается, что вместо приёма пищи Фарис, воспользовавшись моментом, внедрял новую технологию. Действительно, через некоторое время на отсадочных машинах белорусского производства, которые до этого по разным причинам постоянно выходили из строя, производительность выхода готовой продукции (концентрата и промпродукта) увеличилась на 20%. Новшество позволило не только повысить эффективность работы участка, но и предвосхитить разработку немецких инженеров отсадочных машин, установленных нам впоследствии. Те принципиальные методы, которые применил Дюмеев для усовершенствования работы белорусской техники, мы потом увидели в немецкой, уже изначально внедренные в конструкцию. «Дайте соответствующие инструменты и материалы, мы такую машину сделаем, что немцам и не снилось!» – сказал как-то Фарис.

Еще одно мнение о своем товарище оставил Виктор Еретнов.

В одном из предыдущих номеров мы начали дискуссию на тему рационализаторства. Тот материал, к слову, многих задел за живое – на собрании преддехкомов в профкоме по этому поводу даже кипели нешуточные страсти, некоторые призывали дать достойный ответ в виде мнения представителей профсоюза. Что же, если профком созреет высказаться на эту тему, – мы это только приветствуем. Еще раз обращаем внимание читателей на то, что это дискуссия, люди здесь высказывают свое мнение. И мнения могут различаться. Продолжаем рубрику в том же формате: первая часть – рассказ о человеке, к которому применимо понятие «рационализатор» (данную часть для этого номера написал наш внештатный корреспондент, мастер ЦПНГШ Евгений Любченко), во второй части – мнение специалиста или ветерана комбината.

– Таких, как Фарис, людей просто нет! Мы с ним дружим уже более 35 лет. Кроме хорошего, сказать о нем ничего не могу: всегда поможет, всегда подскажет. Это человек в жизни – святой праведник: надежный, честный, абсолютного достоинства и чести. Да, про него, наверное, плохих слов никто не скажет, редко встретишь таких людей, человек высокой нравственности!

Пожелаем Фарису не останавливаться на достигнутом, чтобы огонь познаний и стремлений только разгорался, а если что-то не получается, то не терял бы бодрости духа. Ну а мы – всегда рядом, всегда поможем!

МНЕНИЕ ВЕТЕРАНА



В прошлый раз на тему рационализаторства высказался специалист комбината, теперь узнаем мнение ветерана, а точнее – Почетного ветерана АО «ЧЭМК» Александра Петрова. Напомним, он прошел блистательный трудовой путь на комбинате длиной в 60 лет, познав профессию металлурга во всем спектре цеховой жизни – от плавильщика до начальника цеха!

– Считаю, что рационализаторство было великим делом, – говорит Александр Александрович.

Да, план по рационализаторству устанавливали по цехам, обязывая коллектив, что вот столько-то должны подать рацпредложений. Но ведь мы сами были заинтересованы в том, чтобы технология совершенствовалась и что-то постоянно обновлялось. Тогда же было так: год закончился – повышай на 3% объем производства.

Я считал, что особенно в цехах, в таких серьезных службах, как теплоэнергетика, электрической и механической службах, рационализаторство должно быть обязательно. Для реконструкции печи эта система давала много прогрессивного.

Допустим, поставили нам трансформатор 22 МВА. Прошел год. У тебя есть люди, которые думают, как увеличить мощность. Например, что-то поменять в трансформаторе или в короткой сети. Много можно сделать. Ведь 47 печь уже при мне стала мощностью 27 МВА, а когда я пришел в седьмой цех, – все печи были по 15 МВА. Всегда так было, что специализированные организации нам поставляли оборудование. Та же харьковская «Гипросталь» поставляла и чертежи, и оборудование. Но это не ограничивало нас в применении своих идей на местах. Поскольку тогда за это платили хоть и небольшие деньги, но все-таки платили, люди в цехах собирались, обсуждали, что и как можно усовершенствовать.

Многие работники благодаря этой системе реализовывали свои идеи, и некоторые из этих людей становились известными далеко за пределами своих предприятий. Громко в свое время прозвучала фамилия работника ЦЗЛ нашего комбината Виктора Зайко. По-моему, у него даже была премия ВДНХ. Было много изобретателей и рационализаторов, и тогда всё очень здорово развивалось.

Раньше ведь даже было такое – два-три раза в год со всех заводов страны собирались все ведущие специалисты, начальники техотделов. На этих собраниях они, по сути, друг перед другом отчитывались в том, что у каждого на заводе внедрено прогрессивного. Каждый узнавал, что интересного сделано, например, в Запорожье или в Казахстане. Никто друг от друга новшества не прятал.

Помню, когда был начальником седьмого цеха, к нам приезжали ребята из Запорожья специально посмотреть, как мы переделали свои печи по мощности. Они, конечно, тут обалдели от увиденного. Всё лучшее заводы друг у друга перенимали.

Когда кончился социализм и прекратило свое существование Министерство черной металлургии (в 1991 году), рухнуло, как система, и рационализаторство. При капитализме руководители посчитали, что каждый просто должен выполнять свою работу, доплачивать за идеи перестали.

Я считаю, что рационализаторство необходимо, и когда была разрушена эта система, полагал, что это большая потеря для производства. Но это мое мнение, я уже не работаю. Да, для нас сейчас делают новое оборудование иностранные специалисты. А какой уровень у этих специалистов? Может, то, что они предлагают, не такое уж и прогрессивное?

□ МОЯ ЖИЗНЬ НА РАБОТЕ

Водитель ЦЭРТ Даниил Кадыров
на погрузке крано-манипуляторной
установкой бигбегов с пылью,
уловленной в газоочистках шестого цеха



□ О ПРОФЕССИИ

НАШ ОТДЕЛ – «палочка-выручалочка» комбината

Представляем вашему вниманию новую рубрику – «О профессии». В ней мы будем рассказывать о самых разных профессиях, которые есть у нас на комбинате. Такая рубрика позволит нам без какого-либо повода расспросить о работе любого человека на предприятии: будь он шихтовщиком, юристом, машинистом экскаватора или проектировщиком. Рассказывать о своей работе можно как индивидуально, так и коллективно, как это сделали герои сегодняшней публикации. Приветствуется не просто сухое перечисление служебных обязанностей, а интересный рассказ о том, чего большинство работников других профессий могут и не знать. Итак, сегодня о своей работе нам поведают сотрудники отдела оборудования, или, как их называют в народе, – снабженцы.



– Мы обеспечиваем комбинат оборудованием, – предсказуемо ответили девушки. Вопрос о том, как в нескольких словах описать свою работу, сначала поставил их в тупик.

– Несколько лет назад, когда мой ребенок был в выпускной группе детского садика, я вот так же думала, как ему объяснить, кем работает мама? – призналась Анна Зотова. – Для меня это оказалось сложной задачей. Я ему говорила: «Видишь лампочки? Они должны всегда работать, светить. Мама занимается тем, чтобы лампочки всегда светили. Даже если они перегорят, надо приобрести лампочки на замену».

Девушкам на помощь пришли мужчины отдела, и разговор ожил, каждый стал рассказывать что-то свое, только успевай записывать! Мы для простоты восприятия изложим все это вам в обобщенном виде, как будто говорил один человек.

– Мы не только обеспечиваем, но и отслеживаем, контролируем, несем ответственность за то, что делаем, потому что с нас потом идет спрос отовсюду: от руководства, от заказчиков в цехах, от поставщиков, от бухгалтерии. Мы отвечаем за соблюдение сроков по договорам, за качество оборудования, за то, чтобы вовремя доставили и именно то, которое нужно. Потому что могут привезти не то, не так, не тогда и не тому.

Но это все рутина. Надо сказать главное, что наш отдел – это «палочка-выручалочка» комбината и всех предприятий, входящих в холдинг. Особенность отдела в том, что мы обладаем способностью быстро реагировать на аварийные заявки цехов комбината. Вся работа поставлена на результат, и в экстраординарной ситуации на нас можно положиться. Практически любую проблему мы можем решить в короткие сроки – привезти

на комбинат любое оборудование, любой сложности. Причем часто приходится решать такие задачи и в выходные, и в праздничные дни.

Для того чтобы в шахтах добывали руду, мы обеспечиваем их персонал оборудованием и запчастями для автомобильной, тракторной и крановой техники. Ведь руду надо собрать, перевезти, погрузить. Все это делается техникой, и чтобы она работала, надо постоянно обеспечивать запчастями.

Мы занимаемся закупкой оборудования и для гражданского строительства. К примеру, нами найдено и закуплено оборудование для катка им. В. Терешковой, для центра дзюдо им. Д. Ярцева. Даже приобретали оборудование для жилых домов – например, для дома на улице Варненской, где получили квартиры и живут многие работники ЧЭМК, или для домов в Саранах, которые строятся для работников шахты.

Мы плотно работаем с ПКУ, ведь все стройки идут через них и через нас. Они делают проекты, присылают заказные спецификации, а мы покупаем оборудование под эти проекты.

Оборудование для комбината закупается на основании заявок цехов, которые подаются ежеквартально и утверждаются руководством комбината. На их основе формируется бюджет, и затем заявки нами отрабатываются.

Представители цехов приходят к нам часто – нужно что-то утвердить, что-то заменить. Мы ведь, в том числе, работаем по чертежам, и у нас иногда возникают вопросы: какой-то размер не поставлен или какой-то параметр оборудования нам не понятен. На чертеже может быть и нестандартное оборудование. Представитель цеха под подпись добавляет в этот проект

информацию, уточняет технические характеристики, габаритные размеры.

Мы должны знать почти столько же про оборудование, сколько получатель этой продукции (заказчик в цехе), чтобы привезти то, что нужно. Приходится вникать во все нюансы. Подход к работе такой, что ты вливаешься в нее полностью. Если мы возьмем запчасти на трактор, то должны изучить этот трактор. Если возьмем запчасти для итальянского пресса, то должны изучить конструкцию этого пресса. Изучаем по каталогам, чертежам, сборочным единицам и т.д. Девушки у нас, как заправские электрики, умеют читать схемы.

У каждого специалиста в отделе своя номенклатура, каждый занимается своим направлением: электрооборудованием, кабельной продукцией, трубопроводной запорной арматурой, вентиляцией, компрессорными запчастями, грузоподъемным, железнодорожным, гидравлическим, дробильно-сортировочным и другим оборудованием и запчастями. Все, что есть на комбинате, может оказаться в цеховой заявке. Образование у всех в отделе преимущественно техническое. Специалисты подбирались для работы с соответствующим оборудованием, но все равно вникать приходится во всё, потому что на время отпуска или больничного каждый из нас должен быть готов заменить другого. Поэтому необходимо знать не только свою номенклатуру, но и номенклатуру соседа.

Мы любим свою работу, относимся к ней ответственно. Доводим до конца любое начатое дело, работаем на результат, чтобы заявка была выполнена. Эта работа очень нравится – она увлекательна, разнообразна. Каждый день может случиться что-то непредсказуемое! Коллектив у нас сплоченный, дружный, текучки нет. У нас очень много общения с людьми: и с заказчиками, и с поставщиками. Можно сказать, что общаемся со всей страной – от Калининграда до Владивостока! Есть и импортные поставки – из США, Азии и Западной Европы. В общем, не соскучишься!

□ МОЯ ЖИЗНЬ НА РАБОТЕ

Нина Елисеева во время дежурства на железнодорожном переезде поста № 6



□ К ЮБИЛЕЮ КОМБИНАТА



ИСТОРИЯ эмблемы ЧЭМК в значках

Посмотрите на эти значки. Правда, красивые?! А ведь это только малая часть того, что было сделано на ЧЭМК в разные годы. Мы знаем, что среди работников и ветеранов комбината есть коллекционеры значков. Так давайте устроим акцию к 90-летию ЧЭМК, попробуем узнать, сколько вообще значков было сделано за историю существования предприятия!

Вы можете таким же образом сфотографировать свою коллекцию и выслать ее на наш электронный адрес. Мы будем публиковать эти фотографии и вести счет значков. А можно и принести в редакцию те значки, от которых вы способны без труда отказаться (бывает, что в коллекции есть два или несколько экземпляров одного и того же значка). Мы эти значки отдадим в музей комбината. Давайте вместе восстанавливать историю ЧЭМК в значках!

□ МЫ ИЗ БУДУЩЕГО



В этом номере мы открываем еще одну новую рубрику, которую назовем «Мы из будущего». Суть ее в том, что будут сравниваться былые времена и современность. Может, благодаря этому кого-то удивит, как на выбранную тему люди смотрели раньше, или даже поможет, узнав, что было в прошлом, по-новому посмотреть на настоящее. Мы имеем возможность читать газеты прошлого, а что если бы у работников ЧЭМК в советские годы возникла возможность посмотреть на то, что пишут газеты в будущем, что они могли бы прочитать? Темы будем выбирать самые разные, в этот раз, к примеру, – пьянство на работе.

Задумывались ли люди 1960-х годов, которым внушали мысль о светлом будущем общества, что их дети и даже внуки будут склонны к алкоголизму? Наверное никто не пожелает для своих потомков такой судьбы. Однако же проблема как существовала, так и существует. Возьмем заметку в нашей газете 1968 года.

«Электросплав» № 2158 от 16 января 1968 года.

ПЬЯНКА ДО ХОРОШЕГО НЕ ДОВОДИТ

Машинист мостового электрокрана плавильного цеха № 6 В.И. Андреев любит прикладываться к рюмке. Да еще как. 22 декабря прошлого года он допустил прогул по пьянке. А незадолго перед этим, глотнув излишнюю дозу «зеленого змия», попал в вытрезвитель.

Пьет Андреев частенько. В последнее время он стал появляться на работе с похмелья.

Недавно Андреев предстал перед товарищеским судом цеха. Пришлось ему держать ответ за свои поступки. Было над чем призадуматься.

Андреев признал свою вину и дал слово исправиться. Товарищеский суд учел это и вынес ему общественный выговор. Нарушитель трудовой дисциплины предупрежден, что при повторении подобных случаев будет возбуждено ходатайство о его принудительном лечении от алкоголизма.

«Электросплав» № 9553 от 28 января 2021 года.

ЗАГОРЕЛАСЬ ЛАМПОЧКА СООТВЕТСТВУЮЩЕГО СВЕТА – АВТОМАТИЧЕСКИ НА «СВИДАНИЕ» С МЕДИКОМ

К сожалению, и в наше время проблема выхода на работу в состоянии алкогольного опьянения, нахождения на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, а также проноса спиртных напитков на территорию комбината, не потеряла свою актуальность.

Поэтому одним из направлений работы отдела является работа по выявлению и пресечению выше указанных нарушений трудовой дисциплины. Все мероприятия строго регламентированы действующим законодательством РФ, Положением о пропускном и внутриобъектовом режиме, Правилами внутреннего трудового распорядка и ведутся совместно с руководителями структурных подразделений комбината с момента выявления факта нарушения до принятия решения по каждому факту.

До 2019 года работники комбината, склонные к употреблению спиртных напитков, выявлялись сотрудниками охраны на проходных по внешним признакам. Это запах спиртного, несвязная речь, шаткая походка, гиперемия кожных покровов. Все выявленные лица отправлялись на медосвидетельствование в здравпункты комбината. В 95% случаев медицинскими работниками было дано положительное заключение. В 2019 году на проходных комбината были установлены электронные анализаторы на наличие паров этанола в выдыхаемом воздухе. Выявлением нетрезвых занялась техника, и количество работников с признаками алкогольного опьянения, отправленных на медосвидетельствование, увеличилось в разы.

В медпункте медработник проводит освидетельствование, определяет состояние человека и составляет акт. В акте указываются все показания проведенного им исследования и делается заключение: «состояние опьянения установлено» или «состояние опьянения не установлено». Согласно приказу № 966н от 18 декабря 2015 года Минздрава РФ положительным результатом исследования выдыхаемого воздуха является 0,16 мг этилового спирта на один литр выдыхаемого воздуха.

Согласно Положению о пропускном и внутриобъектовом режиме в АО «ЧЭМК» при положительном результате исследования работник выводится с территории комбината в сопровождении сотрудника охраны, о чем в устной форме уведомляются руководитель структурного подразделения или лица, его замещающие.

Кроме того, наряду с борьбой с пьянством приходится бороться и с другой проблемой. Это наркотики. К сожалению, такие случаи есть. Естественно, с такими работниками у нас особый разговор, от беседы до принятия решений в рамках закона, от административного наказания до уголовного дела. По всем выявленным фактам нарушений направляется письменное уведомление руководителям цехов для принятия мер дисциплинарного воздействия.

Исходя из анализа по выявленным нарушениям, можно сделать вывод, что в основном нарушают трудовую дисциплину вновь принятые работники, то есть те, кто трудится на предприятии непродолжительное время: полгода-год. Или работники, к которым не были приняты действенные меры, и они не осознали тяжесть содеянного. Но таких становится все меньше. Большинство работников комбината стараются придерживаться установленного порядка и не нарушать.

Завершим свой рассказ самым известным на комбинате случаем за последнее время, когда работник не осознавал, чего может лишиться, нарушая трудовую дисциплину.

Это случай с механиком ЦОП. Механик – по сути, заместитель начальника цеха по соответствующей службе. Зарплата у него больше, чем у рядового работника. Он был задержан на КПП, когда выносил с комбината более двух килограммов меди. В результате был уволен.

Ему, как молодому и перспективному специалисту, комбинат выделил благоустроенную трехкомнатную квартиру в центре города. Такие квартиры выделяются на определенных условиях. У него семья, воспитывает троих детей. Вот представьте, из-за двух килограммов меди он лишился работы и квартиры.

Руководство комбината квартиры выделяет специалистам в надежде, что эти люди внесут свой вклад в развитие предприятия. А если человек приходит в алкогольном, наркотическом опьянении на работу или мысли у него лишь о том, что бы совершить кражу, то нужен ли такой «хороший» работник комбинату? А ведь, если исключить кражу, и представить, что выходил бы он с комбината в нетрезвом виде, могло произойти то же самое. Пьяный работник – это уже повод для рассмотрения вопроса об увольнении.

Как оказалось, многие бывшие работники нашего комбината хотя вернуться и работать вновь. Не буду скрывать, мы ведем так называемый «черный список». И если видим, что данный человек неоднократно нарушал трудовую дисциплину, совершил кражу, задерживался в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, прогуливал и в финале был уволен, то мы, естественно, должны и обязаны ограничить возможность его повторного трудоустройства.

Ю.И. КАЛЮТА,
начальник ООО АО «ЧЭМК»

□ ВЕСНЕ НАВСТРЕЧУ

В рамках традиционного конкурса «Весенний поцелуй» объявляется межцеховой конкурс музыкальных видеопоздравлений (клипов)

Желающие принять участие
ведут подготовку по следующей программе:

1. Выбирают известную песню целиком либо переделывают слова, отражая в тексте такие темы, как «С праздником, дорогие женщины! (мужчины)», «Весна», «Любовь», «Родной комбинат», «Родной город».

2. Разучивают песню, записывают на студии.

3. Параллельно продумывают видеосодержание ролика: места съемок, костюмы, эпизоды, где поют, где танцуют, где идут на работу, флиртуют, влюбляются, радуются жизни и прочее.

4. Возможные места съёмок: цех, рабочее место, территория комбината, территория, прилегающая к комбинату, проходная, узнаваемые городские виды, лесопарки, кафе, торговые центры и т.д.

5. Коллектив, подавший заявку, вправе на любом этапе подготовки привлечь к работе поэта, режиссера, хормейстера, балетмейстера.

Примечания

* Не ограничивайте свои фантазии – в кино возможны любые чудеса: появления, исчезновения, перевоплощения.

* А также полеты в небе и перемещения в любую страну планеты, поскольку во время съемок будет использован хромакей (зеленая ткань).

* Не забывайте про полиэкран – тоже отличная форма подачи материала.

Предусмотрен призовой фонд. По всем вопросам обращайтесь в цехком либо в отдел социальной работы (тел. 24-37, 25-23).

**Лучшее средство против пандемии –
хорошее настроение!**

□ МОЯ ЖИЗНЬ НА РАБОТЕ

Электромонтер ЦСП Марина Вострова и заместитель начальника ЦСП Дмитрий Карпов в помещении щита управления подстанции 20



□ ЮБИЛЕЙ



У нас на заводе фантастический случай! Рахимжанову Мухамеди Авхадеевичу и его жене Маймуне Хуснуллово в этом месяце исполнилось 60 лет, юбилей! С чем мы душевно их поздравляем и желаем всего замечательного и наилучшего! К слову, в этом году у супругов будет еще одна красивая дата, ведь в браке они уже целых 40 лет!

Но это не весь фантастический сюжет. Послушайте, что расскажем далее. Мухамеди работает у нас в восьмом цехе уже 40 лет и сейчас занимает должность слесаря-ремонтника 6 разряда! Но что это мы только о нём? Жена Мухамеди – Маймуна Хуснулловна – в этом отношении уступает ему совсем немного, ведь является работницей комбината 37 лет, только вот работает не рядом с мужем, а в цехе КиК. Но и это ещё не всё! Их дети Вадим и Юлия пошли по стопам родителей, и уже на протяжении 17 и 15 лет соответственно преданы своему делу. Вадим вслед за отцом работает в восьмом цехе слесарем, а Юлия трудится лаборантом ЦЗЛ. Это ведь целая династия!

Мы благодарим семью Рахимжановых за их труд и преданность ЧЭМК!

**Материал подготовила
Полина ТАРАКАНОВА**

16+ ЕЖЕМЕСЯЧНАЯ ГАЗЕТА

ЭЛЕКТРОСПЛАВ

Зарегистрирована в Уральском территориальном управлении
Министерства РФ по делам печати, телерадиовещания
и средств массовой информации (ПИ № 11-0338)
21 сентября 2000 г.

Учредитель (соучредители) и издатель –
АО «Челябинский электрометаллургический комбинат»,
454081, г. Челябинск, ул. Героев Танкограда, 80п, строение 80.
Распространяется бесплатно

Главный редактор **М.Ю. ДОРЕНИН**

АДРЕС РЕДАКЦИИ:
454081, г. Челябинск,
здание з/у ЧЭМК, корп. 2, к. 208.
Тел.: 779-24-67; 71-61 (внутр.)
www.chemk.ru/about/social
elektrosplav@mail.ru

Тираж 1000 экз. Заказ № 153.
Подписано в печать
по графику и фактически
в 18 часов 27.01.2021 г.
Отпечатано
в АО «Челябинский Дом печати»,
454080, г. Челябинск,
Свердловский пр., 60.