

Организация работы коллектива на производственном участке

1. Должностная инструкция Горнового доменной печи (третий) 4-го разряда

Прием и освобождение от должности:

Горновой доменной печи (третий) назначается на должность и освобождается от должности руководителем отдела по согласованию с руководителем подразделения.

2. Требования к квалификации:

Должен знать:

- основы технологического процесса выплавки чугуна
- устройство доменной печи и оборудования горна - пушки, бурмашины, шлакового стопора и литейного крана
- химические и физические свойства чугуна и шлака
- состав и свойства заправочных материалов, поступающих на заправку желобов и носков, огнеупорных материалов, применяемых при заправке и ремонте чугунной и шлаковой леток
- основы ведения огнеупорных работ.

3. Должностные обязанности:

- Выпуск чугуна и шлака, ломка и сушка литейной канавы, заправка перевалов и пушки, смена фурм и охлаждающих приборов при обслуживании доменных печей объемом до 930 куб. м под руководством горнового доменной печи (первого).
- Подготовка чугунных и шлаковых желобов, носков, сифонов и обводного желоба к выпуску чугуна и шлака, подготовка и установка отсечных лопат.
- Подготовка шлаковозных ковшей для приемки шлака, засыпка чугуновозных ковшей коксовой мелочью.
- Наблюдение за потоком чугуна и шлака в желобах при их выпуске.
- Регулирование наполнения ковшей.

- Управление отсечными лопатами, поворотными носками чугунного и шлакового желобов, краном литейного двора и другими подъемными механизмами при выполнении горновых работ и одноносковой разливки чугуна и шлака.
- Участие в ремонтах оборудования горна.

4. Права

- Горновой доменной печи (третий) имеет право давать подчиненным ему сотрудникам поручения, задания по кругу вопросов, входящих в его функциональные обязанности.
- Горновой доменной печи (третий) имеет право контролировать выполнение производственных заданий, своевременное выполнение отдельных поручений подчиненными ему сотрудниками.
- Горновой доменной печи (третий) имеет право запрашивать и получать необходимые материалы и документы, относящиеся к вопросам своей деятельности и деятельности подчиненных ему сотрудников.
- Горновой доменной печи (третий) имеет право взаимодействовать с другими службами предприятия по производственным и другим вопросам, входящим в его функциональные обязанности.
- Горновой доменной печи (третий) имеет право знакомиться с проектами решений руководства предприятия, касающимися деятельности Подразделения.
- Горновой доменной печи (третий) имеет право предлагать на рассмотрение руководителя предложения по совершенствованию работы, связанной с предусмотренными настоящей Должностной инструкцией обязанностями.
- Горновой доменной печи (третий) имеет право выносить на рассмотрения руководителя предложения о поощрении отличившихся работников, наложении взысканий на нарушителей производственной и трудовой дисциплины.

- Горновой доменной печи (третий) имеет право докладывать руководителю обо всех выявленных нарушениях и недостатках в связи с выполняемой работой.

5. Ответственность

- Горновой доменной печи (третий) несет ответственность за ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных настоящей должностной инструкцией - в пределах, определенных трудовым законодательством Российской Федерации.
- Горновой доменной печи (третий) несет ответственность за нарушение правил и положений, регламентирующих деятельность предприятия.
- При переходе на другую работу или освобождении от должности Горновой доменной печи (третий) ответственен за надлежащую и своевременную сдачу дел лицу, вступающему в настоящую должность, а в случае отсутствия такового, лицу его заменяющему или непосредственно своему руководителю.
- Горновой доменной печи (третий) несет ответственность за правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности, - в пределах, определенных действующим административным, уголовным и гражданским законодательством Российской Федерации.
- Горновой доменной печи (третий) несет ответственность за причинение материального ущерба - в пределах, определенных действующим трудовым и гражданским законодательством Российской Федерации.
- Горновой доменной печи (третий) несет ответственность за соблюдение действующих инструкций, приказов и распоряжений по сохранению коммерческой тайны и конфиденциальной информации.
- Горновой доменной печи (третий) несет ответственность за выполнение правил внутреннего распорядка, правил ТБ и противопожарной безопасности.

Перечень основных законодательных и иных нормативных правовых актов:

1. Конституция РФ
2. Трудовой кодекс РФ ред. С изменениями и дополнениями от 30.06.06г, 30.12.06г, 01.10.07г, 18.10.07г, 01.12.07г, 28.02.08г.
3. Кодекс РФ об административных правонарушениях, ред. 05.01.06г, ред. 08.05.06г., ред. от 05.01.06г., 22.06.07г.
4. Закон РФ «Об ответственности за нарушение порядка предоставления государственной статистической информации»
5. Федеральный закон " Об утверждении процессуального Кодекса Российской Федерации», с изменениями и дополнениями с 12.05.04 г.
6. Федеральный закон «О пожарной безопасности» (с изменениями и дополнениями от 22.08.95 г. и от 18.04.96 г. № 32 – ФЗ)
7. Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РФ, Основы законодательства РФ об охране труда, Кодекс РСФСР об административных правонарушениях и Уголовный кодекс РСФСР» (кроме статьи № 3)
8. Федеральный закон «О безопасности дорожного движения», с изменениями и дополнениями с 01.07.03г.
9. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

2. Схема организационной структуры цеха

Структура Доменного цеха №1



Штатное расписание Доменного цеха №1 составляет 653 человека.

Руководители: 59 человек;

Специалисты: 10 человек;

Служащие: 1 человек;

Рабочие: 583 человека.

3. Технологический процесс производства чугуна

Подготовка руды.

Суть ее заключается в пересортировке руды по размеру кусков и химическому составу. Руду крупных размеров дробят на более мелкие части, а фракции в виде пыли или мелких частиц, наоборот, окусковывают. В основе процессе окускования лежит агломерация, в процессе которой происходит спекание шихты и образование пористого продукта. Так же на этом этапе проводят процедуру обогащения бедных руд.

В процессе переработки большая часть пустой породы удаляется, содержание железа увеличивается.

Подготовка топлива.

Кокс подвергают грохочению. В результате этого процесса удаляется ненужная мелочь, которая может привести к потере тепла в процессе плавки.

Подготовка флюсов.

Флюс так же измельчают и отсеивают мелочь. После этого все материалы загружаются в печь.

Доменный процесс производства.

Доменную печь заправляют коксом, затем агломератором (руда спеченная с флюсом) и снова коксом. Температура для выплавки поддерживается благодаря вдуванию подогретого воздуха. В горне сгорает кокс и образуется углекислый газ. CO_2 проходит через кокс и образует CO . Окись углерода восстанавливает основную часть руды. При восстановлении железа становится твердым. Оно постепенно переходит в более горячую часть доменной печи, где растворяет внутри себя углерод. В результате образуется чугун. Для выпуска чугуна в летке с помощью электробуромолота просверливают канал диаметром 60 мм. По каналу чугун стекает в футерованный желоб и устремляется к чугуновозному ковшу. При помощи качающегося желоба поток чугуна может изменять свое направление и наполнять ковши поочередно. После выпуска чугуна летку заделывают с помощью пушки поршневого типа зарядом огнеупорной глины. Пушка на поворотном кронштейне укреплена рядом с леткой и для заделки подводится к каналу летки.

4. Производственный процесс и организация труда

Производственный процесс состоит из частичных процессов, которые можно разделить на группы по следующим признакам:

- по способу выполнения: ручные, механизированные, автоматизированные.
- по назначению и роли в производстве: основные, вспомогательные, обслуживающие

Основные производственные процессы - это такие процессы, которые имеют непосредственное отношение к превращению предмета труда в готовую продукцию.

Вспомогательные производственные процессы - это процессы, которые создают необходимые условия для создания готовой продукции, или создают готовую продукцию, которая затем потребляется в основном производстве на самом предприятии. Вспомогательными являются процессы по ремонту оборудования, изготовлению инструментов, приспособлений, запасных частей, средств механизации и автоматизации собственного производства, производство всех видов энергии.

Обслуживающие производственные процессы - в ходе реализации таких процессов продукция не производится, а выполняются услуги, необходимые для осуществления основных и вспомогательных процессов. Например, транспортировка, складирование, выдача всех видов сырья и материалов, контроль точности приборов, подбора и комплектования деталей, технический контроль качества продукции и т. д.

В свою очередь основные производственные процессы подразделяются на следующие виды:

- подготовительные (заготовительные);
- преобразующие (обрабатывающие);
- заключительные (сборочные).

Под организацией труда на предприятиях и в организациях понимаются конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда. Труд людей в процессе производства организуется под воздействием развития производительных сил и производственных отношений.

Поэтому организация труда всегда имеет две стороны: естественно-техническую и социально-экономическую. Эти стороны тесно связаны между собой и находятся в постоянном взаимодействии, определяя содержание организации труда.

Особую роль в организации труда играет вознаграждение за труд - его оплата. Дело в том, что человек включается в производственный процесс по экономическим соображениям, с целью заработка на жизнь. Поэтому заработная плата является одновременно звеном, соединяющим человека со средствами производства и фактором эффективной организации труда.

Организация труда тесно взаимосвязана с организацией производства. Являясь составной частью организации производства, организация труда включает проведение мер, связанных с рациональным использованием рабочей силы. Одновременно организация производства, охватывающая весь процесс выпуска продукции, требует обеспечить увязку указанных мер с наилучшим использованием всех других ресурсов - орудий производства, сырья, материалов и т.п.

Режимы труда и отдыха, гарантии и компенсации, методы поддержания дисциплины труда.

Трудовой кодекс включает в себя такие вопросы как трудоустройство, рабочее время, трудовая дисциплина, оплата и нормирование труда, условия и охрана труда, время отдыха, ответственность сторон трудового договора, подготовка и переподготовка кадров, трудовые споры и их разрешение, гарантии и компенсации, процедуру увольнения, а также ответственность за нарушение трудового законодательства.

Дисциплина труда - это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения. Под правовыми методами регулирования трудовой дисциплины понимаются предусмотренные законодательством способы ее обеспечения, т.е. выполнения работником и работодателем своих обязанностей. Существует два основных метода: поощрение и принуждение.

Поддержание и укрепление трудовой дисциплины осуществляется с помощью методов не только убеждения, воспитания, но и морального и материального стимулирования. Под поощрением за успехи в работе понимается публичное признание заслуг работника. Предусматривая меры поощрения работников, добросовестно выполняющих свои трудовые

обязанности, трудовое законодательство устанавливает меры дисциплинарного воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Гарантийными называются предусмотренные законом выплаты за периоды, когда работник по уважительным причинам фактически не исполнял своих трудовых обязанностей.

Оптимальный режим труда и отдыха — важнейшее условие поддержания высокой работоспособности человека. Под режимом труда понимают порядок чередования и продолжительность периодов труда и отдыха. При введении на определенное время в течение трудового дня физиологически обоснованных перерывов и их рациональном использовании можно предотвратить и замедлить наступление утомления.

Работоспособность человека изменяется и в течение суток. Максимальный ее уровень наблюдают с 9 до 20 ч, минимальный — с 2 до 4 часов утра.

В Трудовом кодексе РФ записано, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 ч в неделю.

Нормальная продолжительность рабочего времени в неделю сокращается на 4 ч и более — для работающих во вредных и (или) опасных условиях.

При этом продолжительность ежедневной работы для работающих во вредных и (или) опасных условиях производства при 36-часовой рабочей неделе максимально допустимая продолжительность ежедневной работы не должна превышать 8 ч, а при 30-часовой рабочей неделе и менее — 6 ч.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшают на 1 ч. Время работы в ночные смены (с 22 до 6 ч) также снижают на 1 ч.

Межсменный непрерывный отдых не должен быть менее двойной продолжительности работ в предыдущую смену. Работа в течение двух смен

поряд запрещается. Еженедельный непрерывный отдых должен быть не менее 42 ч.

Работникам гарантирован ежегодный отпуск с сохранением должности и среднего заработка продолжительностью не менее 28 календарных дней. Он предоставляется работникам по истечении 6 мес непрерывной работы в данной организации, а за последующие годы — в любое время рабочего года в соответствии с установленной очередностью.

В условиях непрерывного производства в настоящее время на комбинате ОАО «НЛМК» используется четырехбригадный трехсменный график работы по 8 часов в смене как основной. Пример графика приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Четырехбригадный трехсменный график работы

Смены	Дни	
I	А	А А А Б Б Б Б В В В В Г Г Г Г А А А А Б Б и т.д.
II	В	Г Г Г Г А А А А Б Б Б Б В В В В Г Г Г Г А
III	Б	Б В В В В Г Г Г Г А А А А Б Б Б Б В В В В
Отдых	Г	В Б Б А Г В В Б А Г Г В Б А А Г В Б Б А Г

5. Система планирования на предприятии

Планирование - вид управленческой деятельности, связанной с составлением планов организации в целом, ее подразделений, функциональных подсистем, отделов, служб и работников. Оно является органической частью процесса управления, задающей направление и параметры будущего развития организации. Основу процесса планирования составляет разработка документов, содержащих задачи, определяющие последовательность, ресурсы и сроки выполнения работ, необходимых для достижения поставленных целей.

При разработке планов выделяют стадии планирования:

- Прогнозирование – это долгосрочное стратегическое планирование, на стадии которого в соответствии с миссией и главной целью предприятия устанавливаются стратегические цели и задачи по функциональным направлениям деятельности предприятия, определяются альтернативные

варианты его экономического и соц. развития на 5-10 лет. Миссия отражает стратегию и тактику деятельности предприятия, содержит определение общей цели деятельности предприятия, оценку роли и значимости продукции (или услуг) предприятия для потребителей в настоящее время и в перспективе.

- Перспективное, т.е. среднесрочное стратегическое планирование, – разрабатываются направления технического, организационного, экономического и социального развития предприятия и устанавливаются основные технико-экономические показатели на период от 2 до 5 лет.

- Текущее планирование, – выполняются плановые расчеты и устанавливаются технико-экономические показатели, на основе которых разрабатываются планы производственно-хозяйственной, социальной и финансовой деятельности предприятия на предстоящий год; разрабатывается система норм и нормативов, ведется расчет и устанавливаются плановые технико-экономические показатели.

- Оперативное планирование разрабатываются производственные программы предприятию и его подразделениям на более короткие периоды времени (квартал, месяц, сутки, смену).

Основные этапы планирования:

1. Организационно-подготовительный этап
2. Этап разработки проекта плана
3. Этап согласования и утверждения плана

На первом этапе создается организационно-методические предпосылки для улучшенной плановой деятельности, и решаются следующие вопросы:

1. Определение ответственных разработчиков проекта плана
2. Определение сроков разработки и утверждения плана
3. Организация методического обеспечения
4. Информационное обеспечение.

На втором этапе решаются следующие вопросы:

1. Редактирование целей и задач социально-культурной деятельности
2. Выбор формы и структуры плана работы

3. Определение форм и методов деятельности

4. Определение сроков проведения мероприятий.

На третьем этапе решаются задачи согласования и утверждения плана. Сам план необходимо согласовать со всеми заинтересованными лицами.

Методы планирования:

Балансовый метод обеспечивает установление связей между потребностями в ресурсах и источниками их покрытия, а также между разделами плана. В процессе формирования плана фирмы составляют балансы: производственной мощности, материальный, энергетический, трудовой, финансовый, бухгалтерский.

Расчетно-аналитический метод используется при планировании показателей плана, изучении их динамики и количественного размера факторов, на них влияющих. Так, например, планируются по факторам такие обобщающие показатели плана, как производительность труда, себестоимость продукции, прибыль, рентабельность.

Графо-аналитический метод позволяет графическими способами смоделировать инновационные, производственные и организационные процессы на предприятии. Графики и диаграммы дают возможность наглядно представить взаимосвязь и взаимозависимость различных показателей между собой.

Программно-целевой метод используется при разработке программ, а также лежит в основе разработки стратегического плана предприятия. Главная черта программы — нацеленность на достижение конечных результатов. Стержень программы — генеральная цель детализируемая в ряде стратегических целей и задач. На предприятиях разрабатываются программы: реализации сбытовой и товарной политики, повышения качества и конкурентоспособности выпускаемой продукции, завоевания новых рынков сбыта, реконструкции предприятия и др.

Экономико-математические методы лежат в основе экономических моделей плановых показателей на основе выявления их количественной

зависимости от основных факторов. С их помощью на основе использования вычислительной техники имеется возможность разрабатывать ряд альтернативных вариантов плана и выбирать из нескольких вариантов оптимальный.

6. Система профессиональной подготовки и переподготовки кадров на предприятии

Квалификация рабочих в современных условиях характеризуется такими признаками, как глубокие общеобразовательные технические и профессиональные знания, мастерство и профессиональная подвижность. Уровень развития рабочей силы непосредственно связан с изменением и совершенствованием технического базиса производства.

Профессиональное обучение делится на производственное и теоретическое.

Подготовка новых рабочих - это первоначальное профессиональное обучение лиц, ранее не имевших рабочей специальности. Подготовка квалифицированных рабочих осуществляется в ПТУ (профессионально-техническое училище), а так же в учебно-производственных комбинатах или же непосредственно на производстве.

Курсовая форма подготовки используется для обучения рабочих особо сложным профессиям, требующим значительного объема теоретических знаний различного вида работ, которым невозможно овладеть на рабочем месте.

Целостная система подготовки, обеспечивающая воспроизводство квалифицированной рабочей силы в соответствии с потребностями развития производства и его постоянного технического обновления, должна быть рассчитана на то, чтобы воздействовать на каждого работника, каждая ступень обучения призвана быть продолжением предыдущей и в наибольшей степени отвечать как способностям и возможностям работника, так и потребностям производства.

Повышение квалификации, как и приобретение знаний, навыков и умений, является результатом самой производственной деятельности.

Повышение квалификации рабочих - это обучение, направленное на последовательное совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков мастерства по имеющимся профессиям.

С целью мотивации работников к обучению и саморазвитию используется не только правильно организованная оплата труда с ориентацией ее на конкретные результаты работы, но и увязка продвижения работников в профессионально-квалификационном плане с повышением ими своей квалификации.

Список используемых источников

1. hr-portal.ru - Должностная инструкция Горнового доменной печи (третий) 4-го разряда
2. studopedia.org - Производственный процесс и организация труда
3. grandars.ru – Этапы планирования