

# GIRAFFE

ВЫПУСК № 85 / АПРЕЛЬ 2024 ГОДА

## ПЕРВЫЕ ИТОГИ. ИНТЕРВЬЮ С МАКСИМОМ КОРЯМИНЫМ



### УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ.

Согласно ежемесячной сводке за первый квартал, среди производственных предприятий GIRAFFE лидерскую позицию по выполнению показателей счетных карт занимает Литейно-механический завод. О результатах командной работы и дальнейших перспективах предприятия рассказал директор ЛМЗ **Максим Евгеньевич Корямин**.

**Максим Евгеньевич, первый квартал 2024 года позади. Что из запланированного удалось достичь за прошедшие три месяца?**

По результатам первого квартала выполнены утвержденные показатели: реализация объемов продукции в тоннах; проток от реализованной продукции; удельный проток руб./нч (эффективность); прибыль. Важно отметить ряд наиболее значимых проектов, реализованных командой ЛМЗ за отчетный период. Среди них:

**Новая техника.** Произведены типовые испытания портального крана-погрузчика TDKP-10.300 зав. №31, который GIRAFFE поставил по госзаказу для оборонного предприятия.

**Новое оборудование.** Запущен второй портально-фрезерный центр, который сейчас обрабатывает заказы ПАО «ЧКПЗ».

### Управление ресурсами.

Получен дополнительный экономический эффект в размере 9,4 млн руб. по программе ликвидности.

**Масштабные мероприятия.** Проведен самый ожидаемый спортивный праздник сезона – Зимняя Спартакиада, организатором которой по традиции стал ЛМЗ. Также в начале года силами коллектива организован День завода для учащихся СОШ №1 г. Нязепетровска. Профориентационное мероприятие подобной глубины подготовки состоялось впервые. Это ценный опыт как для подрастающего поколения, так и для наставников с ЛМЗ.

**Как Вы считаете, что позволило ЛМЗ взять уверенный старт в начале года?**

Работает все в совокупности: наличие ТМЦ и загрузки, инвестиции в модернизацию, материальная и нематериальная мотивация сотрудников. Ключевым фактором успеха является ощущение важности выполняемой работы каждым членом команды и осознание значимости личного вклада в оценку предприятия. Хочу отметить первых руководителей, благодаря которым достигнуты ключевые экономические и производственные показатели 1 квартала: начальник ПДО

**Гибадуллин Р.И.**, технический директор **Митюшкин А.В.**, главный инженер **Савиных Д.В.**, начальник МСЦ **Поберей М.А.**, начальник МЗЦ **Акишев С.Н.**, начальник ОУП **Ожегова Е.В.**, начальник ПЭО **Слесарева Е.В.**

**Несмотря на высокую оценку работы завода, существует отставание по некоторым из показателей. Возможно ли получить положительный результат к концу года?**

На конец марта не достигнут запланированный проток от услуг по мехобработке. Здесь будет сложно нагнать. Это связано с дефицитом кадров на рынке труда. Несмотря на привлекательность заработной платы, престижность профессии и новизну оборудования, привлечение персонала происходит медленно. Тем не менее мы только наращиваем интенсивность принимаемых мер: повышаем стипендию сотрудникам-студентам и компенсируем средний заработок тем, кто готов переучиваться и учиться. Параллельно начинаем тестировать многостаночный режим работы операторов ПФЦ на тех изделиях, где это возможно.

Также перед нами стоит задача снижения трудоемкости серийной продукции.



В данный момент считаю необходимым оценивать реальность цифр, реальный план производства кранов и пересматривать показатель в счетной карте. Например, мы прорабатывали улучшения в кране SMK-10.200, а рынок говорит, что лучше заместить эти краны более востребованными TDK-10.180. Прделанная работа по SMK-10.200 в итоге даст меньший эффект. Пусть не достигнуты цели 1 квартала по СчК, но мы сделали существенный прорыв в организации и жизнеспособности проекта, реализуемого под руководством Поберея М.А.

Показатель «исключение срыва сроков по спецификациям» не выполнен, но в течение квартала стабильно улучшался. Если по кранам нарушений сроков отгрузки не возникнет во втором квартале, то требуемые значения будут достигнуты.

**Максим Евгеньевич, расскажите о мерах, принимаемых для обеспечения устойчивой работы предприятия.**

Ключевая мера – глубина портфеля заказа. По крановой продукции у предприятий GIRAFFE существует твердый план на 2024 год и общая принципиальная позиция – выполнить перед ЛМЗ обязательства по загрузке кранами. На балансовой комиссии поставлена задача загрузить завод на 2025 год кранами TDK-10.180 и TDK-10.215 в количестве не менее 60 штук. Это потребует значительных усилий и реализации ряда проектов уже в 2024 году.

Если проанализировать загрузку по металлоконструкциям, то уже сейчас заключено спецификаций почти на треть от планового годового объема. Кроме того, существуют реальные перспективы в течение двух ближайших месяцев дозаключиться под «завязку». Важно не ждать удачи, а отработать имеющуюся возможность до получения гарантированного результата.

Перспективы по мехобработке я оцениваю по загруженности уже двух портально-фрезерных центров,

фрезерного ЧПУ и карусельного станка. В данном случае глубина контрактов составляет 2,5-3 месяца. Но пока существуют ограничения: срок ответа техслужб на запрос ТКП и наличие персонала на станках.

По всем видам продуктов сформирована конкурентная стратегия на длительную перспективу. Команда GIRAFFE располагает всеми необходимыми инструментами, которые позволяют обеспечивать производства работой.

**Какой кадровой политики придерживается предприятие?**

Политика GIRAFFE сконцентрирована на создании среды для коллектива: благополучие, здоровье физическое и ментальное, прозрачность, уверенность, доверие. А ключевое в работе с людьми – держать слово. Для меня это означает выполнение обязательств как работодателем, так и сотрудником.

Администрация ЛМЗ брала обязательства по тарифам основных рабочих и средней заработной плате, это сделано. Производственники ответили выполнением плана по трудоемкости и теперь наверстывают показатели в единицах продукции. Мы брали обязательство с 1 января 2024 года повысить заработную плату на заводе по остальным категориям специалистов, и это сделано. В то же время численность основных рабочих ЛМЗ растет: в ноябре прошлого года она составила 118 человек; в апрель 2024 года мы заходим командой в 132 человека.

Завод отмечает выдающиеся результаты работы своих сотрудников. За первый квартал премированы люди, которые активно участвовали в программе ликвидности и снижении трудоемкости серийной продукции.

Но не только материальная мотивация важна. Наши сотрудники растут вместе с производством, осваивая навыки работы на современном оборудовании. Завод обучает, в том числе, с нуля. От человека требуется только желание и дисциплиниро-

ванность. Мы как в «тетрисе»: готовы пристроить и загрузить сотрудника там, где он профессионально годен.

Также с этого года для работников ЛМЗ в рамках программы «Здоровье и благополучие» реализуется новая возможность – частичная компенсация медицинского обслуживания.

**Литейно-механический завод находится в тесном партнерстве с администрацией Нязепетровского района. Существуют ли планы по дальнейшему сотрудничеству завода и города?**

ЛМЗ – градообразующее предприятие, завод всегда принимал непосредственное участие в жизни родного края. По просьбе Администрации и Совета ветеранов

завод оказывает помощь мобилизованным и добровольцам из Нязепетровского района в зоне СВО.

Наше предприятие занимается профориентацией и подготовкой молодых специалистов. В настоящее время существуют серьезные планы совместно с Администрацией по улучшению условий учебного процесса Каслинского промышленно-гуманитарного техникума.

GIRAFFE развивает спорт и здоровый образ жизни в своем городе, и начинаем мы, как положено, с себя. После открытия нового физкультурно-оздоровительного комплекса, ЛМЗ планирует организовать тренировки по волейболу для сотрудников.

## РУСЛАН ПЛОТНИКОВ: «ЗАВОД ДОРМАШ ПЕРЕШЕЛ НА НОВЫЙ ЭТАП РАЗВИТИЯ...»

### УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ.

В ноябре 2023 года директор по производству Завода Дормаш рассказал читателям газеты GIRAFFE о запуске проекта модернизации и первых шагах по его реализации. С момента диалога с Русланом Плотниковым прошло пять месяцев. Сегодня мы обсудим результаты проведенной работы.



**Руслан Николаевич Плотников**

директор  
по производству  
ЗДМ

**Руслан Николаевич, что из запланированного уже сделано и что еще предстоит реализовать?**

Проект стартовал в июле прошлого года. Модернизация проводилась в несколько этапов: подбор необходимого оборудования под поставленные задачи, выбор надежного поставщика, определение и подготовка места установки с учетом особенностей производства того или иного участка. Произведена реконструкция заготовительного цеха и его преобразование в цех по производству емкостного

оборудования из нержавеющей стали. Реконструкция подразумевала под собой снятие более 1 000 м<sup>2</sup> старого напольного покрытия, заливку нового бетонного пола с последующим монтажом специального резинового покрытия, замену старых окон на современные, изготовление кран-балки, косметический ремонт здания.

На данный момент все основные работы, которые были запланированы – завершены.

**Расскажите о масштабах модернизации.**

В рамках проекта закуплено высокотехнологичное, современное и перспективное оборудование, поэтому факт того, что наш завод теперь им располагает, вызывает гордость, а масштабы приобретений – впечатляют. Остановлюсь на самом технологичном, на мой взгляд, оборудовании.

**Лазерный станок для резки листового проката WATTSAN 2060.** Высокопроизводительный, мощный станок с двумя автоматически заменяющимися столами размером 2000х6000 мм. Другими словами, ста-

нок может резать металл 24 часа в сутки практически без перерыва на снятие готовых деталей и установку нового листа. Более того, детали после резки лазером не требуют механической обработки и сразу могут поступать на сборочные участки.

**Сварочные центры для MIG и TIG сварки.** Центры состоят из сварочных колонн и роликовых систем для сборки-сварки емкостей из оребренных. Роликовые системы позволяют собирать емкости диаметром до 3 500 мм. Длина ограничивается только габаритами цеха. Сварочные колонны позволяют производить сварку собранных емкостей. За счет стабильности и качества сварочных работ производительность будет увеличена.

Также в производственных процессах будут задействованы новые гидравлические вальцы, гидравлический листогибочный пресс, профиле-

гиб, современные сварочные аппараты и аппарат лазерной очистки. Все приобретенное оборудование относится к передовому, соответственно является достаточно сложным в использовании. Поэтому все поставщики в обязательном порядке провели квалифицированное обучение наших сотрудников.

**Работа подобного масштаба на заводе не производилась по меньшей мере 20 лет. Данная модернизация является знаковой в судьбе завода. Мы перешли на новый этап развития, а это новые возможности, новые горизонты.**

**Какого эффекта можно ожидать от нового оборудования?**

После проведения модернизации завод сможет производить следующие работы: точная резка листового проката без последующей зачистки, автоматическая сварка емкостного и проче-

го оборудования, вальцовка и гибка сложных элементов из листового проката.

Использование нового оборудования в первую очередь позитивно отразится на производительности труда и качестве выпускаемой продукции; повысится оперативность выполнения задач, поставленных перед нами заказчиками. Раньше, не имея подобного оборудования, мы вынуждены были изготавливать ряд позиций по кооперации. А это потеря времени, важного для нас ресурса. Теперь мы сможем предложить наиболее конкурентные сроки производства.

Сегодня все оборудование заказами обеспечено, поскольку приобреталось под заключенный контракт. Кроме того, от коллег с ЛМЗ уже поступают заявки на лазерную резку и вальцовку. В перспективе будем работать над тем, чтобы данное оборудование работало на полную мощность.

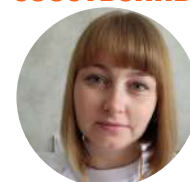
**«Прорыв-24» – ответственный производственный заказ, для выполнения которого завод провел модернизацию и набирает сотрудников. Успешная реализация проекта в 2024 году дает предприятию высокие шансы на продление контракта с заказчиком. Открывая новые перспективы, «Прорыв-24» имеет большое значение в судьбе Завода Дормаш.**

**Участие каких сотрудников или подразделений вы можете отметить?**

Не хотелось бы называть кого-либо в отдельности от коллектива, ведь любую глобальную задачу можно выполнить только общими усилиями. В процессе модернизации участие принимали все сотрудники Завода Дормаш, начиная со строительных-ремонтных работ, заканчивая монтажом оборудования.

## ПРЯМАЯ ЛИНИЯ С РУКОВОДИТЕЛЕМ

**ВОПРОС. Работникам на «Прорыв-24» обещают высокую зарплату. Значит ли, что новички идут на более выгодные условия, чем собственные сотрудники?**



**Наталья Сергеевна Абросимова**  
начальник отдела кадров ЗДМ

«К кандидатам на данные работы предъявляются высокие требования. В первую очередь будут привлечены собственные сотрудники, которые проходят по уровню компетенций. Мы приглашаем новых специалистов только на оставшиеся места. При этом, все, и старые, и новые работники одинаковой квалификации будут получать равное вознаграждение».



**Завод ДОРМАШ** ☎ +7 912 801 38 04

# «ПРОРЫВ—24»

✓ НОВЫЙ ЦЕХ      ✓ СЛУЖЕБНЫЙ ТРАНСПОРТ  
✓ НОВОЕ ОБОРУДОВАНИЕ      ✓ СОЦПАКЕТ

**СВАРЩИК      СЛЕСАРЬ      ОБРУБЩИК**

**ЗАРПЛАТА 60 000 – 120 000 ₽**

**РАССЧИТЫВАЕТСЯ ЕЖЕНЕДЕЛЬНО,  
ГАРАНТИРУЕТСЯ ГЕНЕРАЛЬНЫМ ДИРЕКТОРОМ**

**ПЛАТИМ 10 000 ₽** ☎ +7 912 801 38 04

✓ НОВЫЙ ЦЕХ  
✓ НОВОЕ ОБОРУДОВАНИЕ  
✓ СЛУЖЕБНЫЙ ТРАНСПОРТ  
✓ СОЦПАКЕТ

**ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ СОТРУДНИКА ПО ВАШЕЙ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**Дорогие читатели!**

Через редакцию газеты GIRAFFE каждый сотрудник может задать вопрос руководителю. Для этого напишите на электронный адрес

[marketing@kprotekt.ru](mailto:marketing@kprotekt.ru)

Оставьте пометку «Прямая линия» в теме письма. Редакция газеты получит разъяснения от вашего оппонента и опубликует его в очередном выпуске корпоративной газеты.

**Ждем ваших писем!**

## В ПОИСКАХ БАЛАНСА: РАЗГОВОР С ЭКСПЕРТОМ

**ДЕЛАЕМ РАБОТУ УДОБНЕЕ.** Руководитель отдела управления персоналом GIRAFFE **Татьяна Вахрушева** рассказала редакции газеты о природе стресса, управлении эмоциями и предотвращении выгорания на работе.



**Татьяна Владимировна Вахрушева**  
руководитель ОУП GIRAFFE

**Татьяна Владимировна, почему тема стресса и эмоционального выгорания сегодня актуальна?**

Все меняется настолько стремительно, что людям просто необходимо быть гибкими и постоянно адаптироваться к происходящему. Без соответствующей проработки напряжение имеет свойство накапливаться. Хронический стресс может привести к эмоциональному выгоранию, а также к психосоматическим заболеваниям, которые часто называют болезнями «на нервной

почве». Под влиянием стресса мы не всегда принимаем адекватные решения: руководствуемся не фактами, а эмоциями, что неизбежно приводит к ошибкам. Выгорание становится частой причиной увольнения. Сотрудника может устраивать его работа, уровень дохода, расстояние от работы до дома, но он выгорел, и больше не может заниматься любимым делом.

**Как не допустить эмоционального выгорания?**

Необходимо уделять больше внимания своему физическому и психологическому здоровью, при первых же признаках недомогания принимать меры. И если следить за своим физическим здоровьем большинство умеют, то с психологическим здоровьем дела обстоят иначе. Чем быстрее человек осознает наличие хронического стресса, тем легче ему будет с ним справиться. Симптомы хронического стресса необходимо

отслеживать, и в случае выявления, принимать меры по их устранению.

Важно развивать такой навык, как стрессоустойчивость. Благодаря этому навыку, каждый из нас способен самостоятельно выходить из стрессовых ситуаций, не нанося вред себе и окружению, приобретая новый опыт преодоления сложностей.

Люди с развитой стрессоустойчивостью умеют управлять стрессом. Для этого нужно относиться к стрессу как к задаче, требующей решения. Обязательно после каждой ситуации, которая выбивает из колеи, необходимо делать паузу для восстановления. Стессоустойчивый человек – это тот, кто занимает активную позицию в решении сложных ситуаций.

**Какие рекомендации по управлению стрессом Вы могли бы дать?**

Существуют универсальные правила: баланс сна и бодрствования, правильное питание, общение с прият-

ными вам людьми, занятие любимым делом, умение говорить «нет». У каждого из нас есть свои инструменты пополнения энергии, которые помогают восстановиться. Главное, ими не пренебрегать.

Установите границы между рабочим и свободным временем. Если есть какая-то задача, приносящая вам много беспокойства – сделайте ее в первую очередь. Вы можете написать экспрессивное письмо: изложите на бумаге все, что с вами произошло, и отпустите события. Создайте себе ритуалы-настройки, если нужно. А самое главное – сформулируйте собственные цели и планы. Когда путь определен, следовать ему просто: лишнее отсекается, сложности легко преодолеваются.

### КАК ОПРЕДЕЛИТЬ, ЧТО УРОВЕНЬ СТРЕССА СТАНОВИТСЯ СЛИШКОМ ВЫСОКИМ?

**Физические симптомы:** головные боли, изменение пищевых привычек: переедание или, наоборот, потеря аппетита, постоянное чувство усталости и истощения, даже после полноценного сна.

**Эмоциональные симптомы:** раздражительность, апатия и безразличие, потеря интереса к работе и снижение мотивации, отсутствие интереса к общению с коллегами и друзьями.

**Поведенческие симптомы:** проблемы с концентрацией внимания, снижение производительности, избегание работы.

**Когнитивные симптомы:** неспособность сосредоточиться, забывчивость, трудности с принятием решений.

**Важно распознать симптомы стресса на ранних стадиях, чтобы легче и быстрее преодолеть его. Если игнорировать первые сигналы, может потребоваться помощь специалиста.**

## ИНТЕРЕСНЫЕ ЛЮДИ



**КОЛЛЕКТИВ.** Сегодня герой рубрики «Интересные люди» – юбиляр нашего завода, начальник участка СВЭЧЕЛ Петр Валентинович Нольд. В апреле Петр Валентинович отметил замечательную дату 65 лет.

Его трудовой путь начался в восьмидесятых годах в управлении «Востокэнергочермет», такое название ранее носил завод СВЭЧЕЛ.

22-летним парнем устроился Петр Валентинович слесарем по ремонту котельного оборудования. Первые годы было трудно совмещать работу с учебой, но он не унывал,

так как работа нравилась. Мужчина видел перспективу для будущего роста. Мечты начали сбываться. В 1993 году молодого специалиста назначили бригадиром участка, где он проработал 10 лет. Затем был назначен исполняющим обязанности участка, а уже через год – начальником участка.

На вопрос, как удалось проработать так много лет на одном предприятии, Петр Валентинович ответил: «Благодаря слаженному, идущему в одну ногу, к одной цели коллективу».

В августе этого года будет 10 лет, как наш юбиляр работает начальником участка. По словам Петра Валентиновича, он «создал свой цех с нуля». Своим опытом и знанием делится с коллегами. Мужчина остается верен себе не только в работе, но и в жизни. Петр Валентинович примерный семьянин: в браке 32 года, воспитывают

с женой троих детей, шестерых внуков и правнука. О своих увлечениях говорит: «Зимой – на рыбалке. Летом – на даче и в огороде, в планах есть задумка – разводить пчел».

**Мы гордимся, что работаем с Петром Валентиновичем, легендарным человеком, надежным и ответственным руководителем. От лица всех сотрудников завода желаем юбиляру крепкого здоровья, продолжительной трудовой деятельности, благополучия и семейного счастья!**



| Тип целей СчК                           | Содержание блока                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Выполнение, % |     |     |     |                               |     |                               |       |        |      |                             |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----|-----|-----|-------------------------------|-----|-------------------------------|-------|--------|------|-----------------------------|
|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | ЛМЗ           |     | ЗДМ |     | Крановые<br>техноло-<br>гии   |     | Жирафф<br>рент                |       | СВЭЧЕЛ |      |                             |
| Блок 1.<br>РЫНКИ                        | Выполнение планово-экономических показате-<br>лей/ плана реализации/ целевого протока<br>по продуктам.                                                                                                                                                                                             |               | 50% |     | 0 % |                               | 0 % |                               | 100 % |        | 33 % |                             |
| Блок 2.<br>ТОВАРЫ И УСЛУГИ              | – Повышение качества продукции/услуг.<br>– Повышение удовлетворенности заказчиков.<br>– Реализация спецпроектов.                                                                                                                                                                                   | 80 %          |     |     |     | 50%                           |     | 29 %                          |       | 89 %   |      | 83 %                        |
| Блок 3.<br>УПРАВЛЕНИЕ<br>РЕСУРСАМИ      | – Достижение целевых показателей про-<br>грамм: повышения ликвидности, безопасно-<br>сти труда, «Адаптация новых сотрудников»,<br>«HR - бренд», «Здоровье и благополучие».<br>– Выполнение плановых финансово-эконо-<br>мических показателей: проток, удельный<br>проток на н/час, чистая прибыль. | 89 %          |     |     |     | 56%                           |     | 60%                           |       | 77 %   |      | 75 %                        |
| Блок 4.<br>ОПЕРАЦИОННЫЕ<br>СИСТЕМЫ      | – Достижение целевых показателей внедре-<br>ния программ: внутренних информационных<br>систем, «Продукт-Рынок-Ресурсы».<br>– Исключение главных рисков недостижения<br>целей стратегической карты 2024 года.                                                                                       | 60 %          |     |     |     | 33 %                          |     | 67 %                          |       | 50%    |      | 75 %                        |
| Блок 5.<br>ОРГАНИЗАЦИОННАЯ<br>СТРУКТУРА | – Выполнение целевых показателей по про-<br>граммам: безопасности труда, обучения и<br>развития. Приведение иерархии предприятий<br>в соответствие с нормами управляемости.                                                                                                                        | 100 %         |     |     |     | 50%                           |     | 50%                           |       | 50%    |      | 80 %                        |
| Блок 6. КОРПОРА-<br>ТИВНАЯ КУЛЬТУРА     | Достижение целевых показателей корпо-<br>ративных программ: «Прозрачность-дове-<br>рие-результат», «Планета-Люди-Прибыль»,<br>программы перекрестной оценки соблюде-<br>ния корпоративных правил.                                                                                                  | 100 %         |     |     |     | 100 %                         |     | 100 %                         |       | 75 %   |      | 100 %                       |
| Всего исполнение                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 81 %          |     |     |     | 52 %                          |     | 50%                           |       | 78 %   |      | 73 %                        |
| ОЦЕНКА                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | хорошо        |     |     |     | неудов-<br>летвори-<br>тельно |     | неудов-<br>летвори-<br>тельно |       | хорошо |      | удовлет-<br>воритель-<br>но |

# ПОЗДРАВЛЯЕМ ЮБИЛЯРОВ АПРЕЛЯ!

С 35-летием:

Михаила Анатольевича Данилова

газорезчика МСЦ ЛМЗ

С 40-летием:

Владислава Раифовича Нуруллина

шлифовщика МЗЦ ЛМЗ

С 50-летием:

Андрея Викторовича Булдакова

сверловщика МЗЦ ЛМЗ

С 60-летием:

Радика Вадиковича Сафонова

слесаря-сборщика СВЭЧЕЛ

С 65-летием:

Петра Валентиновича Нольда

начальника ПМКК СВЭЧЕЛ

С 45-летием:

Артёма Валерьевича Дурандина

наладчика сварочного оборудования службы ремонтов ЛМЗ

С 55-летием:

Юрия Александровича Тюменцева

токаря ПГТО СВЭЧЕЛ

С 30-летием:

Сергея Валерьевича Стаценкова

механика транспортного участка ЛМЗ

Желаем нашим дорогим юбилярам здоровья, благополучия и успехов во всех начинаниях!

# РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА ЧИТАТЕЛЕЙ ГАЗЕТЫ GIRAFFE

