НА-ГОРА!

№ 1, 2015 г. ● Газета Росуглепрофа ● Мы с вами 25 лет

Профессионалы открытых работ

Случайность? Нет, Закономерность!

Бурильщиком Николай Румянцев стал, можно сказать, случайно. Когда, после длительного отсутствия на Родине, он вернулся домой в Старобачаты и задумался о работе, то первым делом решил сходить в отдел кадров Бачатского разреза. Помощник директора по кадрам Владимир Ефимович Якутов внимательно поглядел все документы. Посмотрел так же внимательно на высокого серьезного 25-летнего мужчину.

- Ну, что ж, попробуй. Ближе всех по времени курсы машинистов бурстанков.

Было это в 1983 году. Жизненный опыт Румянцева включал к тому времени беззаботное детство в Старобачатах, школу-восьмилетку, Беловский энергостроительный техникум, буровую вышку на Таймыре, докерство в Дудинке, строительство Саяно-Шушенской ГЭС, женитьбу и рождение дочери.

Не знаю, как вам, уважаемые читатели, а мне заинтересованность начальника отдела кадров вполне понятна. И от вопросов, конечно, удержаться трудно.

Но Румянцев чего-то необычного в разнообразии начала своей трудовой биографии не усматривает. В школе учился хорошо, без троек. Факультет «Парогенераторные и турбинные установки тепловых электростанций» выбрал сознательно. Беловская ГРЭС казалась мальчишкам чем-то необыкновенным. «Электростанции – это наверняка интересно», - думал Николай. И пошел их изучать. После окончания техникума, в 1977 году, попал по распределению на Север. Работал оператором в котельной, обслуживающей буровую вышку. Служить призвали в строительные войска, где получил специальность машиниста бульдозера. Два года строил Запсиб. Но на Север тянуло. В навигацию разгружал суда на Енисейской губе. Портовый докер – это тот же грузчик. Освоил еще и профессию стропальщика. После навигации уехал в Новокузнецк, где осталась любимая девушка, с которой познакомился во время службы в армии. Строил железную дорогу вокруг города. Женился. Уехали с женой на Саяно-Шушенскую ГЭС. Он – плотником-бетонщиком, на которого выучился в той же армии, она – штукатуром-маляром. Получили квартиру. Родилась дочка. Однако климат высокогорья не совсем подошел жене, пришлось уехать.

* * *

Он не считает, что начал на Бачатском с нуля. Пять лет Румянцев не просто путешествовал по белу свету, а учился, работал, осваивал новые специальности, познавал окружающий мир и себя через соприкосновение с этим миром.

Кроме того, возвращение домой, в Старобачаты, его радовало. Здесь прошло то веселое и счастливое время, которое зовется детством. Сколько дел надо было успеть сделать, особенно летом! Побывать на работе у отца, который налаживал станки в райкомхозе – пилораму, столярный, шерстобитку, с ее помощью катали валенки. Сбегать к дедам в Новобачаты за десять километров. Половить сусликов. Покататься на лошадях, вывести их в поле попастись, перевезти все копны сена. Работать ребятишек никто особо не заставлял, но они работу себе находили. Ну, кто еще составит мальчишкам конкуренцию в подтаскивании стригалям овец для стрижки?

- По пять копеек за овцу – за день на рубль натаскаешься, - улыбается Николай Владимирович. – Еще в лесхоз ходили, саженцы полоть. Теперь вон, какие сосны за Щебзаводом!

* * *

На буровзрывной участок Румянцев трудоустроился в пору руководства этим подразделением Леонида Петровича Посаженникова. Вскоре начальником был назначен Алексей Васильевич Комов. Сейчас буровым участком руководит Юрий Евдокимович Алаганчаков. В производственном соревновании подразделений разреза по «Шахтерскому году 2009-2010» буровой участок занял первое место, а бригада Н.В. Румянцева (PV-271 № 4396) лидировала как по результатам «Шахтерского года», так и в очередном месячнике высокопроизводительного труда.

В бригаде Анатолия Рыбакова на буровом станке 2СБШ-200 Н № 531 Николай Румянцев работал помощником у машиниста Аркадия Бахарева. Норма – 180 метров скважин за смену.

Аркадия Алексеевича Румянцев называет по имени-отчеству, хотя тот всего на год старше. Он не перестраховывался, как машинисты постарше, и всегда допускал своего помощника к рычагам бурстанка. Причем внимательно следил, как Румянцев работает, объяснял особенности управления, учил, как найти неисправности.

В 2014 году более 70 процентов угля в Российской Федерации было добыто открытым способом

- Одним словом, натаскивал, - говорит Румянцев. – И машинистом я стал работать уже через год, в бригаде Анатолия Михайловича Киселева на 2СБШ-200 Н № 531.

Станков в те годы на буровом участке было много. Самый старый – шнековый СВБ 2 М. В кабине еще печка топилась. Румянцев работал на станках всех марок, что были на участке. Быть бурильщиком ему нравилось.

* * *

Похоже, не зря В.Е. Якутов внимательно глядел на Румянцева. Через год выиграл Николай первый в жизни конкурс профессионального мастерства и на следующий день был переведен из помощников в машинисты. Бригадиром стал еще через год, в 1985-м, когда на разрез поступили два СБШ 200Н. К бригадирским обязанностям на новой технике приступили Анатолий Мерзляков и Николай Румянцев.

На СБШ 200Н № 725 он отработал три года. Из старых авторитетных бригадиров участка он до сих пор вспоминает добрым словом Михаила Ильича Чепрасова. Румянцев никогда не чурался спросить совета, и Чепрасов рассказывал ему все, что знал сам.

- Я не знал, например, как ремонтировать редуктор, как выставлять зазоры, как подшипники насаживать и многое другое. То, что только в практике приобретаешь, - говорит Николай Владимирович. - В книгах мало про это написано. Схема имеется, а как, в каком порядке, что конкретно делать? Вот и доходили до всех тонкостей своим умом.

Новые станки они получали строго через пять истекших лет положенной эксплуатации. Довелось еще Н.В. Румянцеву поработать на 5СБШ № 134, РД 10 № 4.

Первого марта 2007 г. на Бачатский поступила первая буровая установка PV-271. Под номером 4396 ее запустили в эксплуатацию первого апреля.

«Pit Viper» - змея, роющая яму. Так в дословном переводе с английского звучит название этой серии буровых установок, - рассказывал тогда журналистам начальник участка Ю.Е. Алаганчаков. И объяснял, что PV-271 работает без наращивания бурового става, задавая глубину скважины сразу одной штангой. Этот «секрет» новой техники позволяет значительно экономить время на технологических операциях

- Начали мы совсем потихоньку, - вспоминает процесс освоения «пионер» PV-271 Н.В. Румянцев. – Поначалу были со станком на «вы». Сейчас уже на «ты» перешли.

Им казалось, что на отечественном, вроде, работать легче. Здесь метраж скважин в три раза больше запланирован, не расслабишься. Однако когда приступили к работе, поняли, что им повезло. Условия труда значительно комфортнее. Гораздо меньше шума и пыли. Кабина герметизирована. А самое главное, не надо бесконечно перетаскивать кабель. Станок дизельный и потому очень мобильный.

Начали на PV-271 тысяч с 15-ти. Затем план в среднем установился в 25-27 тысяч погонных метров. А накануне Дня шахтера-2007 бригада Румянцева набурила в июле, месяце высокопроизводительного труда, 37 тыс. погонных метров, опередив бурстанок предыдущего поступления, DM-M2, на целых семь тысяч. Уже был произведен точный хронометраж рабочего времени и определено, что без наращивания штанги на десяти скважинах экономится, как минимум, 75 минут. Которые и оборачиваются дополнительными погонными метрами. Но бригадир Румянцев считает, что есть и другие, дополнительные способы сэкономить время и улучшить конечный результат. Например, тщательная подготовка к работе, полное исключение простоев, согласованные действия всех служб. Ну, и наличие опыта немаловажно. Когда в бригаде все профессионалы, в работе даже появляется азарт.

- А он не мешает, Николай Владимирович?

- Помогает! Надо только палку не перегнуть. Ведь можно бурить, бурить, и совсем упустить из виду текущие дела – своевременную смазку, мелкий текущий ремонт, то есть качественное техническое обслуживание. Иначе месяц-два побурит, да и остановится. Так что, по 15 минут утром и вечером на профилактику – обязательно. За это время проверяем наличие жидкости в двигателе, компрессоре, гидравлике, редукторы, смазываем движущие части, которые во время работы нельзя смазывать, осматриваем станок на целостность, все ли исправно, проверяем работу вхолостую и – вперед, на нагрузку!

Румянцев все возникающие по работе бурстанка вопросы старается обсудить с машинистами бригады, благо встречаются между сменами постоянно. Коллегиально они решают, сделать какую-то необходимую работу на станке сейчас, или она подождет до планового техосмотра. Бывает, бригадир принимает решение самостоятельно. Но перед этим все равно посоветуется со специалистами, обязательно прислушается к мнению начальника участка Ю.Е. Алаганчакова, его заместителя В.А. Кулагина и механика С.В. Макарова.

Ежегодно коллектив PV-271 № 4396 доказывает свой высокий профессионализм. Который у бригадира подтвержден, к тому же, знаками «Шахтерская слава» всех трех степеней и званием «Заслуженный шахтер РФ».

На работу бригадир Румянцев ходит с удовольствием. И желает коллегам-горнякам, чтобы работа не заканчивалась и процветал Бачатский угольный разрез. А еще чтобы не подводило горняков здоровье, и это самое главное пожелание.

* * *

Говорят, что всякая случайность есть закономерное стечение обстоятельств. Сдается, что в случае с героем этого повествования именно такая история и приключилась. Но даже если при выборе места работы и специальности случай и сыграл свою роль в жизни Николая Владимировича Румянцева, то это был, конечно, Его Величество Случай. То есть самый что ни на есть счастливый.

Светлана ВАВИЛОВА
Фото автора

(Из материалов, присланных на конкурс «Шахтерская профессия: труд, семья, жизнь»)

Профсоюз – работодатель: готовность к диалогу

В конце минувшего года в рамках социального партнерства делегация Новокузнецкой территориальной организации Росуглепрофа встретилась с представителями работодателя – руководителями компании «Южкузбассуголь». За столом переговоров были затронуты важные вопросы деятельности угольной компании с акцентом на сохранении социальных льгот и гарантий при преобразованиях, связанных с реорганизацией и оптимизацией расходов.

Со стороны работодателя в переговорах приняли участие Сергей Степанов, генеральный директор компании «Южкузбассуголь», Андрей Чирыкин, директор по персоналу, Владимир Хрипков, исполнительный директор компании, Андрей Черепов, технический директор, Наталья Ардатова, директор по финансам и экономике, Владимир Варламов, директор по ОТ, ПБ и экологии, и др.

Новокузнецкую территориальную организацию Росуглепрофа представляли: Михаил Шутов, председатель, Игорь Масленников, заместитель председателя, Татьяна Густарева, заведующая социально-экономическим отделом, Оксана Кобелева, юрисконсульт, Николай Брусенцев, технический инспектор, а также председатели первичных профсоюзных организаций шахт «Алардинская», «Осинниковская», «Есаульская», «Усковская», «Ерунаковская - VIII» и вспомогательных предприятий – ЦОФ «Абашевская», ЦОФ «Кузнецкая», АТП «Южкузбассуголь».

О выполнении производственной программы 2014 года и перспективах развития на 2015 год

рассказал технический директор Андрей Черепов.

«Несмотря на то, что были законсервированы два угледобывающих предприятия – шахты «Абашевская» и «Кушеяковская» – в 2014 году был перевыполнен бюджетный план по угледобыче и проведению горных выработок... На ближайшую перспективу планируем работать в «Южкузбассугле» в режиме 10-11 миллионов тонн угля в год.

Уже 24 ноября был выполнен годовой бюджетный план, планируем его перевыполнить до конца года приблизительно на один миллион тонн.

За 2014 год произошло значительное снижение по производственному травматизму и количеству аварий. Это в целом произошло за счет повышения уровня безопасности труда и повышения уровня безопасности работ на наших предприятиях».

Владимир Хрипков охарактеризовал процесс слияния двух компаний - «Южкузбассугля» и Распадской угольной компании так: предприятия как были, так и остаются, просто после объединения будет одно юридическое лицо.

Председатель Новокузнецкого теркома Михаил Шутов отметил: «Встречи представителей профсоюза и работодателя стали уже традиционными... По состоявшимся в 2014 году переговорам составлены протоколы. Подводя итоги, можно сказать, что все озвученные профсоюзами проблемы и вопросы не остались без отклика, все они решены или находятся в стадии решения.

Нынешняя встреча нужна была, чтобы обсудить вопросы, что будет дальше. Волнует это еще и потому, что за 2014 год в компании сократилось количество работников почти на три тысячи человек. В это число входят работники шахт «Абашевская», «Кушеяковская», «Тагарышская» и других. Нас волнует дальнейшая судьба «Южкузбассугля».

«Не вижу причины, по которой какая-то из шахт «Южкузбассугля» может не выжить в современных условиях», - сказал генеральный директор компании Сергей Степанов. Он подвел итоги развития производства, отметив положительный факт – несмотря ни на что, удалось сохранить и приумножить объемы производства, уровень заработной платы, сохранить льготы и социальные выплаты.

Гендиректор отметил полезность общения с представителями профсоюза, оно помогает знать достоверную обстановку и проблемы в коллективе.

Сергей Карасовский (АТП «Южкузбассуголь») задал вопрос: «Будут ли изменения в социальных гарантиях в «Южкузбассугле» и на «Распадской», так как при сравнении некоторые различия все-таки имеются?»

На этот вопрос директор по персоналу Андрей Чирыкин ответил, что основа предоставления гарантий как в «Южкузбассугле», так и на «Распадской» – Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности РФ.

По результатам встречи и прозвучавшим вопросам и ответам составлен протокол. В 2015 году вопросы будут решаться, по-видимому, уже в составе Распадской угольной компании.

А в целом прогнозы со стороны представителей работодателей прозвучали на этой встрече оптимистично. Главное – есть готовность считаться с интересами трудящихся, идти на диалог с профсоюзами.

Пресс-центр ФПОК

Горняцкий аукцион

30 декабря на Кедровском угольном разрезе - филиале ОАО «УК «Кузбассразрезуголь» по инициативе профкома прошел очередной аукцион в пользу детей-инвалидов работников предприятия.

Этому мероприятию предшествовала большая подготовительная работа, которую провел профком – сбор вещей для продажи и агитация среди работников о необходимости участия в благотворительном аукционе.

В актовом зале на продажу были представлены поделки, изготовленные руками горняков и членов их семей. Это оригинальные новогодние елки, панно, кашпо, вязаные вещи, игрушки с новогодней тематикой. Были лоты и «потяжелее»: деревянная мельница, мангалы, кованые наборы для каминов.

Собранную сумму разделили на всех детей. Кроме того, профсоюз прибавил к деньгам свои подарки и то, что осталось после аукциона, – вязаные носки и варежки.

После мероприятия председатель профкома Ольга Ефремова, Дед Мороз и Коза (символ Нового года) посетили детей-инвалидов, вручили им новогодние подарки, а родителям – конверты с деньгами, собранными на аукционе.

Роль Деда Мороза исполнил помощник машиниста экскаватора Игорь Никоненков, роль Козы – Любовь Борисова, редактор многотиражной газеты «Горняк».

Пресс-центр ФПОК

Форум профсоюзов России

С 7 по 9 февраля 2015 года в Сочи прошел IX очередной съезд Федерации Независимых Профсоюзов России.

На профсоюзный форум были приглашены руководители государства, члены правительства и Федерального Собрания РФ, представители объединений работодателей, руководители международных профсоюзных объединений и профобъединений иностранных государств.

На Съезде был рассмотрен отчет Генерального Совета ФНПР о работе в период с 2011 по 2015 гг., обсуждены вопросы достойной заработной платы, социального партнерства, создания высокопроизводительных рабочих мест, социальной защиты трудящихся и ряд других. Были избраны председатель и руководящие органы ФНПР. Съезд принял резолюции по направлениям деятельности и Программу ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны» на предстоящий период.

Департамент общественных связей ФНПР

СПРАВОЧНО:

В соответствии с постановлением пленума ЦК Росуглепрофа делегатами съезда ФНПР были избраны председатель Росуглепрофа И.И. Мохначук, первый заместитель председателя Р.М. Бадалов, председатели Воркутинской и Междуреченской территориальных организаций А.П. Куревский и С.К. Желенин.

Отчет о работе съезда читайте в следующем номере.

Памяти товарища

НЕПОБЕЖДЁННЫЙ

Ушел из жизни председатель первичной профсоюзной организации шахты «Хакасская» ООО «СУЭК-Хакасия» Александр Николаевич Андрющенко.

Шахта расположена в городе Черногорске Республики Хакасия. В этом городе Александр Николаевич родился, через три года после окончания Отечественной войны. Здесь, на шахте, он начал свою карьеру угольщика в должности горнорабочего очистного забоя. Работал крепко, активно участвовал в жизни трудового коллектива, быстро завоевал авторитет товарищей. А в трудные 90-е шахтеры «Хакасской» доверили Александру Николаевичу пост председателя первичной профсоюзной организации. Это был правильный выбор. 22 года, до последних своих дней, А.Н. Андрющенко оставался на этой трудной и почетной должности, успешно действуя на переднем крае борьбы за права рабочего человека.

... Попрощаться с Александром Николаевичем, помимо родных и близких, пришли десятки людей, с которыми он работал, дружил: коллеги-шахтеры разных поколений, руководители угольных предприятий, представители региональной и муниципальной власти.

- Очень многим был нужен, очень многим был дорог, поэтому и весть о кончине Александра Николаевича болью отозвалась в сердцах людей, - сказал на скорбной церемонии прощания председатель Хакасской территориальной организации Росуглепрофа Александр Вотин. – Я лично с глубокой благодарностью буду хранить память об А.Н.Андрющенко, потому что не один десяток лет плечом к плечу работал с ним в профсоюзном движении региона. Вместе прошли через кризисные времена углепрома, вместе работали, когда шахта и вся отрасль восстановились и вышли на рекордные объемы добычи. Хочу сказать, что ни проблемы, ни слава его особо не меняли. Думается, что он всегда был нацелен на результат – достойное настоящее, успех в будущем. С такими людьми можно хорошо работать, потому что они не тащат за собой груз вчерашних проблем, обид. Дело, прежде всего, дело. Вот по делу, кстати, Александр Николаевич мог и на принцип пойти, и слова сказать такие, что далеко не всем приятны. С его мнением, с его позицией считались. Последние несколько лет для Александра Николаевича были очень трудными, он тяжело заболел. Имел возможность, думаю, отойти от дел, так сказать, пожить уже для себя, но этого не произошло. Остался в строю. Может роль сыграло и то, что в его родном коллективе, на шахте дела шли в гору. Боролся с болезнью, помогало руководство СУЭК, и он, если уходил на больничные, то потом все равно возвращался.

Любил спорт. Он ведь в свое время учился в Центральной школе тренеров РСФСР, возглавлял Детско-юношескую спортивную школу родного Черногорска. Организовывал на высоком уровне спартакиады и для своих шахтеров, и республиканские спартакиады угольщиков, при этом брал на себя обязанности главного судьи. А как он болел за футбольную команду «Шахтер-СУЭК»! Мы можем гордиться результатами работы Андрющенко, который был десять лет начальником команды. Последние два года подряд шахтерская футбольная дружина – чемпион Хакасии. Это же высокий престиж не только для команды, но и для угольной отрасли в целом, резонанс на всю республику – шахтеры лучшие!.. Еще осенью держал в руках последний чемпионский кубок своей команды. Можно сказать, ушел непобежденным, достойную память и наследие оставил Александр Николаевич. Такого человека, конечно, будем помнить, его масштабом будем мерить работу тех, кто придет на смену А.Н. Андрющенко.

Хакасская территориальная организация Росуглепрофа

Спецоценка в центре внимания угольщиков

На прошедшем в Москве, в ноябре 2014 года ежегодном Всероссийском совещании председателей первичных профсоюзных организаций, большое внимание было уделено вопросу «О специальной оценке условий труда в организациях угольной промышленности и задачах Росуглепрофа по защите интересов работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда». Директор департамента условий и охраны труда Минтруда России В.А. Корж выступил с трибуны профсоюза с объемным докладом на эту тему и ответил на вопросы из зала. Дискуссия по данному вопросу повестки дня носила напряженный характер, получилась весьма непростой, была объемной по числу участников, разнообразию мнений. Представляем вашему вниманию публикацию стенограммы обсуждения проблем специальной оценки условий труда, без купюр и беглого пересказа выступлений.

Директор департамента условий и охраны труда Минтруда России В.А. Корж

Доклад директора департамента условий и охраны труда Минтруда России В.А. Коржа.

- С 1 января 2014 года в России принят и действует закон о специальной оценке условий труда. С его принятием введена единая процедура оценки условий труда, которая позволяет объективно выявить эти условия на каждом рабочем месте.

В 2014 году мы приняли четыре постановления Правительства, 12 приказов Министерства труда по различным нормам этого закона. Сейчас мы готовим приказы по особенностям проведения специальной оценки условий труда на отдельных рабочих местах. В рамках рабочей группы с представителями Росуглепрофа, Объединения работодателей и профильных ведомств с мая обсуждали и готовили документ об особенностях специальной оценки условий труда на подземных работах. Приказ готов, до конца года он будет принят.

Условия труда на рабочих местах, в соответствии с поправками в пенсионное законодательство, напрямую связаны с размером дополнительных тарифов, которые платит работодатель по списочным рабочим местам, за списочных работников. Соответственно, чем меньше уровень вредности на рабочем месте, тем ниже тариф. И наоборот.

Впервые на законодательном уровне мы попытались прописать права и возможности профсоюзных организаций влиять на этот процесс. Что это за права и возможности?

Первое. В состав комиссий по проведению оценки условий труда обязательно включаются представители профсоюзной организации, в любом количестве и любого уровня. Подчеркиваю слово «обязательно» - это норма закона.

Второе. Организация и эксперты, проводящие специальную оценку условий труда, обязаны предоставлять, по требованию профсоюза, обоснования результатов специальной оценки условий труда, со ссылкой на нормативные акты. То есть, если какие-то выводы экспертов кажутся сомнительными, нужно с полным правом требовать их обоснования. В случае отказа следует сообщать об этом в Минтруд и Роструд, информация будет принята с радостью, а меры приняты жесткие.

Третье. Профсоюзный орган вправе дать мотивированное предложение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда. Если профсоюз видит, что в условиях труда есть изменения в сторону ухудшения либо улучшения, то профсоюзу предоставлено право инициировать проведение такой проверки. За профсоюзом сохранено право, которое было предусмотрено в Трудовом кодексе – обращаться в Госэкспертизу для проверки результатов спецоценки. Кроме того, в законе «О специальной оценке условий труда» прямо записано о праве профсоюзов осуществлять контроль за реализацией этого закона. Профсоюзный контроль прямо записан в законе «О специальной оценке условий труда» - то есть право профсоюза осуществлять контроль за реализацией этого закона. Там есть ссылка на закон о профсоюзной деятельности, поэтому контролировать реализацию этого закона неотъемлемое право профсоюзной организации. Для того чтобы компетентно и грамотно участвовать в работе комиссий по проведению специальной оценки условий труда, безусловно, должна быть осуществлена подготовка представителей профсоюзных организаций. Минтруд готов оказывать всемерную методическую, научную, учебную поддержку. Если мы определимся по графикам, местам проведения этой подготовки, мы с удовольствием в ней примем участие. От компетентности представителей профсоюза будет зависеть очень многое. Мы принимаем нормативные акты, как ведомство осуществляющее регулирование в данной сфере, они все принимаются в результате диалога со сторонами социального партнерства. Ни один из принятых актов не прошел мимо Российской трехсторонней комиссии, соответствующих отраслевых рабочих групп.

Мы понимаем, что в результате правоприменения, когда методики и процедуры приходят на конкретное предприятие, там начинается работа с учетом специфики и вида деятельности, различных условий труда, могут появиться вопросы, которые требуют корректировки. Любой документ – живой, он требует результатов правоприменительной практики. У нас хорошие коммуникации с Росуглепрофом. Если есть какие-то объективные конкретные предложения, выявленные в результате спецоценки, которая с апреля 2014 года проводится в РФ, мы их готовы рассмотреть, и в случае необходимости будем принимать решения о корректировке тех или иных актов. Это позволит объективно оценивать рабочие места на их соответствие гигиеническим нормативам.

В выступлении по первому вопросу прозвучала фраза, что правонарушители, в частности и в нашей сфере, уходят от ответственности и наказания. Я прошу здесь присутствующих информировать нас о всех нарушениях, которые касаются недобросовестного проведения специальной оценки условий труда. Могу вам сообщить, что за два месяца проверок Роструда, мы исключили из реестра 46 организаций. Их судьба разная, это либо устранение правонарушений, либо мы выходили на контакты с прокуратурой. Например, случай выявили мы, что из Южно-Сахалинска в Ростове-на-Дону за одну тысячу рублей проводили специальную оценку условий труда рабочих мест. Там одни перелеты стоят фантастических средств, здесь должны разбираться органы прокуратуры, это уже не наша компетенция, мошенниками должны заниматься соответствующие органы. Коллеги, на земле все видно, там никого не обманешь – проводили ли замеры, приезжали, опрашивали, оценивали. Если все это лишь красиво нарисованные где-то бумаги, представленные вам на подпись, информируйте об этом. Будем жуликов выводить на чистую воду. Тут, безусловно, должна вестись совместная работа. Вопросов много, нормы начали работать только с апреля 2014 года, давайте будем их рассматривать, корректировать, обсуждать.

Еще один момент, выступал представитель шахты им. С.М. Кирова, по поводу того, что кого-то к чему-то склоняют в части изменения графиков работы, режимов работы. Мы в прошлом году в Трудовой кодекс внесли достаточно жесткие нормы, связанные с изменением продолжительности смены, отпусками и так далее. Подчеркиваю, что на подземных работах сохраняется 30-ти часовая рабочая неделя. Можно увеличить только продолжительность рабочей смены до восьми часов. Причем, только когда это прописано в Федеральном отраслевом соглашении, отражено в коллективном договоре и есть письменное согласие работника. Эти три ключа должны работать все вместе, а не по отдельности. Все это прописано в 94 статье Трудового кодекса. Возможность увеличения продолжительности смены до 8 часов можно прописать только путем реализации всех необходимых процедур в рамках социального партнерства.

В качестве предложения, касательно обучения уполномоченных по охране туда. В апреле 2015 года мы начинаем проводить в Российской Федерации ежегодное мероприятие – «Всероссийская неделя охраны труда». Оно будет проходить в городе Сочи на площадке олимпийских объектов. Почему бы нам не рассмотреть возможность собрать на этом форуме уполномоченных по охране труда, провести мастер-классы, разъяснить нюансы при еще более лучших специалистах.

По окончании своего выступления Валерий Анатольевич ответил на вопросы представителей работников отрасли из разных угледобывающих регионов России. Предлагаем вашему вниманию литературно обработанную стенограмму полемики по данному вопросу.

Анатолий Георгиевич Шварченко, председатель Кемеровского теркома Росуглепрофа: *Как Вы относитесь к методике оценки условий труда, на сегодняшний день она несовершенна. Из нее исчезла оценка напряженности труда, температуры и так далее. Получается, что люди, которые работают в напряженных условиях, считается, работают эффективно. Ваше мнение?*

А.В. Корж: Напряженность не исчезла, есть оценка напряженности при конкретных видах деятельности и сенсорных нагрузках – управление транспортными средствами, диспетчеризация процессов и так далее. Все это осталось и поддается хронометражу, оценке и счетному определению. Что касается психоэмоциональных перегрузок – мы видим эту проблему и постоянно просим медиков дать нам некие объективные методики. Мы конечно предполагаем, что люди всегда говорят правду, но будучи на крупных предприятиях металлургической и других отраслей, где спрашивали, как у них производится оценка психоэмоциональной напряженности, нам отвечают – мы опрашиваем людей. Там где есть экономические результаты и выходы на права работников не всегда возможно оперировать очень субъективными оценочными суждениями. Если будут предоставлены медицинской наукой методики – мы тут же это вернем в спецоценку.

Второе, по температуре, зная сюжеты, связанные с температурными режимами на открытых разрезах. Письмо Росуглепрофа по этому вопросу у нас есть, проблему мы будем изучать и обсуждать. На сегодняшний день мы подготовили ряд точечных поправок в методику проведения специальной оценки условий труда, их немного, но вопрос с температурами мы сейчас рассматриваем. Не исключено, что если мы добьемся консенсуса с наукой, работодателями и профсоюзами, в методику оценки, возможно, для

(Продолжение на 4 стр.)

Условия труда в шахте далеки от идеальных (Фото Андрея Рудакова)

ДЛЯ РАЗМЕЩЕНИЯ НА ИНФОРМАЦИОННОМ СТЕНДЕ

Спецоценка в центре внимания угольщиков

(Продолжение. Начало на 3 стр.)

отдельных видов деятельности, этот сюжет вернется.

Олег Леонидович Долголев, председатель профкома разреза Тугнуйский: *Не будет ли по результатам спецоценки зафиксировано снижение уровня вредности относительно предыдущей аттестации?*

А.В. Корж: Если работодателем объективно реализованы мероприятия по снижению уровня вредности в рамках такого приложения к коллективному договору, как план мероприятий по улучшению условий труда и это объективно подтверждено реальной корректной процедурой – уровень вредности может быть снижен.

Владимир Евгеньевич Апет, председатель теркома ОАО «Якутуголь» (Республика Саха (Якутия)): *Это хорошо, что решено обучить людей правильности проведения спецоценки. Но во многих регионах она уже прошла, безо всякого обучения с грубейшими нарушениями даже существующего ранее при аттестации рабочих мест порядка. Аттестация рабочих мест прошла. Наша профорганизация, не согласившись с оценками администрации Якутугля, заказывала ее самостоятельно на средства профсоюзного бюджета. Мы договаривались, чтобы аттестация рабочих мест проходила в зимний и летний периоды, потому что зима и лето у нас – это две большие разницы. Специалисты, проводившие специальную оценку условий труда, заявили, что их не волнует ни зима, ни лето, что они будут проводить процедуру один раз. То, что в это время идет дождь их не касается. Но когда минус 50 градусов по Цельсию и стоит пыль, туман, и смог, и когда летом прошел дождь и прибил всю пыль на разрезе Нерюнгринский к земле – это ведь разные условия для замеров. Считаю, что при разработке положения о проведении спецоценки этот момент в обязательном порядке необходимо предусмотреть. Некоторых регионов это может и не касается, но для других это очень существенно.*

Второе, по изменению районных коэффициентов к заработной плате, закон этот подготовил Минтруд, он уже рассматривался и там Якутия, Воркута и многие другие регионы оказались под угрозой снижения выплат. Также очень серьезный вопрос о Территориях опережающего развития (ТОР), где предполагается снижение северных и прочих льгот, и в то же время допускается бесконтрольное привлечение рабочей силы из-за рубежа сверх всяких квот. В итоге у нас получится, что в Забайкалье, Якутии и на Дальнем Востоке, будут работать корейцы и китайцы, если этот закон пройдет, прошу уделить особое внимание со стороны профсоюза этим двум проектам закона и отразить это в наших резолюциях.

Председатель профкома разреза Тугнуйский О.Л. Долголев

А.В. Корж: Если у вас есть список нарушений по конкретным организациям, передайте их в Минтруд. Мы примем меры и через контрольные органы проведем проверку с вашим участием.

Иван Иванович Мохначук, председатель Росуглепрофа: Владимир Евгеньевич говорит о том, что у них, когда еще была аттестация рабочих мест, аттестующая организация по договору с работодателем провела аттестацию крупнейшего разреза Нерюнгринский, когда прошел дождь. Сыро, пыли нет, там нечего было измерять. Написали, что все соответствует предельно допустимым концентрациям (ПДК), предельно допустимым уровням (ПДУ) – все нормально. Когда солнышко пригрело, влага испарилась, и там образовался такой смог и смрад, что трудно представить. Этот момент нигде в условиях аттестации не учтен иначе результаты проверки были бы другими. Это одна позиция. Вторая, это Якутия, возвышенность, когда мороз 40-50 градусов, в яме разреза стоит туман из выхлопных газов, они не выветриваются, соответственно условия труда очень вредные, этого тоже никто не измерял. Все это не отражено в методиках и не влияет на результаты аттестации. Поэтому мы говорим, что в методику необходимо внести поправки учитывающие особенности предприятий, в том числе районные, климатические, сезонные. Если мы действительно хотим получить объективную картину условий труда, на базе которой дальше будет выстраиваться какая-то база, необходимо эти вещи учитывать.

Михаил Иванович Шутов, председатель Новокузнецкого теркома Росуглепрофа: *Совсем недавно прошла спецоценка условий труда на шахте Есаульская. В результате изменилась в разы классность почти всех вспомогательных профессий. Хорошо еще основные профессии – ГРОЗ, проходчики, МГВМ, остались на прежнем уровне. Уезжая сюда, я разговаривал с директором по персоналу. Мне было сказано, что в соответствие с этой информацией будут приведены выплаты, льготы и компенсации для подземных работников вспомогательных профессий. Мне бы хотелось узнать, обязан ли работодатель проводить дополнительную спецоценку по методике, которая будет принята в будущем для подземных рабочих?*

А.В. Корж: То есть, если я правильно понял вопрос, Вы хотите знать, обязан ли работодатель перепроверить те рабочие места, на которых уже была проведена спецоценка, когда будут приняты особенности ее проведения. Вообще, прямой нормы в законе нет, это его право. Он обязан провести внеплановую оценку только при определенных случаях, изложенных в законе – замена оборудования, например. Вообще над этим надо подумать, при введении данных особенностей давайте мы, может быть, в закон поправки внесем. Сейчас мы подготовили новую редакцию, ваше предложение, как я понял, перепровести.

М.И. Шутов: *Да. Потому что тот же начальник смены или горный мастер, который находится всю смену со своим звеном или со сменой в шахте, разве у него изменились условия?*

И.И. Мохначук: О чем идет речь. У нас у всех была проведена аттестация рабочих мест. На ее основе разработан комплексный план по безопасности, охране труда на предприятии и обозначены мероприятия которые работодатель должен был выполнить, для того чтобы улучшить условия труда. За три-пять лет работодатель ничего практически не сделал чтобы улучшить условия, особенно в шахте, под землей, с точки зрения ПДК, ПДУ, шума, вибрации пыли и так далее. Затем, приходит новая комиссия, делает спецоценку и говорит, что у вас нет вредных факторов. То есть, когда проводили аттестацию – они были, а когда сделали спецоценку – не стало. При этом никто ничего не делал по улучшению условий труда. Почему же сняли льготы, компенсации, доплаты, выплаты, изменили классность условий? Может быть, там приборы более совершенные или еще что-то, но прежде чем новые результаты принять к исполнению, должен быть сделан тщательный анализ между тем, что было и что стало. Люди должны понимать, что произошло. Работодатели, к сожалению, некоторые, ничего не делают для улучшения рабочих мест, у них одно желание – так или иначе, использовать систему спецоценки, для отъема у людей льгот и компенсаций.

Вадим Петрович Федин, председатель Ленинского теркома Росуглепрофа: *Валерий Анатольевич, я увидел, как вы удивились такому изменению условий у подземных горных мастеров, которые работают непосредственно со сменой. Как я понял, Вы знаете специфику их работы. Представьте себе, при изменении рабочей смены до 8-ми часов, эти горные мастера вдруг становятся должны работодателю в год еще 6-7 смен.*

В.А. Корж: Здесь нужно посмотреть расчеты времени, потому что, повторяю, это не обязаловка. Не может работодатель прийти и сказать, что с понедельника работаем по 8-ми часовой смене, это предмет договоренности, если кто-то вылетает из этой схемы или страдает, тогда по этим конкретным профессиям надо принимать какие-то решения.

Председатель Кемеровского теркома А.Г. Шварченко

Виктор Александрович Бунин, председатель Кузбасского теркома Росуглепрофа: *Валерий Анатольевич, Вы твердо убеждены, что для различных отраслей работников должны существовать различные перечни вредных факторов?*

В.А. Корж: Перечень вредных факторов известен достаточно давно, и он единый. Закон разрешает для отдельных видов деятельности вводить дополнительный факторы, не попавшие в классификатор, но это не общее правило.

В.А. Бунин: *Еще вопрос, у нас есть горные работы, угрожаемые и опасные по определенным факторам. К какому классу будут относиться рабочие места опасные по горным ударам и выбросам в сравнении с теми, которые есть в простых горных условиях.*

В.А. Корж: Это имеет отношение к риску, пока, к сожалению, риск в Трудовом кодексе на уровне определения, если мы когда-нибудь перейдем на риск-модель – тогда это точно ляжет в оценку риска. Пока к условиям труда это отношение не имеет.

Ростислав Тимофеевич Москалев, председатель первичной профсоюзной организации филиала ЛУТЭК ООО «ДГК»: *В Федеральном законе № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» определено, в каких случаях делается спецоценка. У нас на предприятии, в 2013 году была проведена аттестация рабочих мест, утвержденная Рострудом. После вступления в силу закона о спецоценке, генеральный директор, чтобы с января 2015 года не отчислять в фонды повышенные тарифы в зависимости от классов условий труда, издал приказ изыскать возможности для проведения внеочередной специальной оценки условий труда, определить группу профессий, специальностей, где возможно понижение класса. На сегодняшний день, в связи с тем, что в методике проведения спецоценки есть кое-какие нерешенные вопросы, которые уже были озвучены в этом зале, проведенная и утвержденная аттестация рабочих мест, которая правомерна в течение 5 лет, отброшена. В этом году по ЛУТЭКу проводится спецоценка, явно занижающая классы условий труда на рабочих местах.*

В.А. Корж: Есть ряд случаев, когда работодатель обязан провести внеплановую спецоценку, в том числе и по мотивированному возражению профсоюза. На самом деле проводить внеплановую оценку – это его право. Единственное, что если есть такая формулировка – по определенным профессиям, то, прежде всего, формирование перечня рабочих мест не осуществляется приказом работодателя, это делает комиссия, в которой профсоюз представлен, поэтому вы жестко можете этот сюжет заблокировать.

Р.Т. Москалев: *Дело в том, что комиссия еще не создана. Генеральный директор издал приказ по структурным подразделениям нашей компании, о проведении специальной оценки условий труда с теми конкретными задачами, которые я озвучил.*

В.А. Корж: Передайте мне, если сможете этот приказ.

И.И. Мохначук: Смысл вот в чем. У нас на многих предприятиях аттестация рабочих мест действует, и будет действовать еще не один год. Для того чтобы не платить повышенные взносы в фонды, в частности в пенсионный фонд, работодатель проводит спецоценку до того, как завершится срок действия аттестации, чтобы по ее результатам понизить классы условий труда и платить меньше. Речь идет о корыстной цели работодателя.

В.А. Корж: Снизится класс может, но если он остался вредным, то никакой досрочной заморозки пенсионного стажа и никакого лишения, имеющихся на 31 декабря 2013 года льгот и гарантий не должно быть. Вредные условия сохраняются – сохраняется все то, что работник имел, это норма Федерального закона № 421-ФЗ.

Р.Т. Москалев: *Получается так, что люди имеющие класс вредности по аттестации рабочих мест 3.3, 3.4 получали доплаты и надбавки за вредные условия труда, дополнительные отпуска, доплаты к тарифным ставкам за класс вредности и опасности. Сегодня они будут получать меньше?*

В.А. Корж: Вот этого точно нет. Коллеги, никакой мгновенной переконвертации не будет. Мы, когда

(Продолжение на 5 стр.)

ДЛЯ РАЗМЕЩЕНИЯ НА ИНФОРМАЦИОННОМ СТЕНДЕ

Спецоценка в центре внимания угольщиков

Председатель теркома ОАО «Якутуголь» В.Е. Апет

(Продолжение. Начало на 2 стр.)

вводили эти нормы, договаривались с работодателем о другом. На первом этапе массово вводить спецоценку не предполагалось.

Р.М. Бадалов, первый заместитель председателя Росуглепрофа: Валерий Анатольевич, здесь есть несколько нюансов. Работодатель в данном случае говорит, что хочет улучшить условия труда на этих рабочих местах, поэтому нужно посмотреть, что там можно сделать. Посмотрели, сказали, что ничего улучшать не надо и так все «сказочно», все снизилось. Он имеет право? Имеет, как вы сами сейчас сказали. Он не собирался ни у кого ничего отнимать, он улучшил все, как он «посчитал». Теперь появляется нюанс – тот, о котором вы сейчас говорили. Работник работал на своем рабочем месте, ничего не менялось, но ему вдруг посчитали вместо классов 3,3-3,4, класс 3,1, а то и 2. Это очень легко можно сделать. Это как в анекдоте. Барак номер один меняется бельем с бараком номер два, в результате у каждого новое белье. В данном случае – это уже «новые» рабочие места, потому что у него рабочие места прикрепляются не к работнику, а к забою, забой же у него новый. Условия те же самые, изменились фамилии и юридическое лицо, все – классы поставили ниже. Такая манипуляция легко делается и с этим надо бороться.

Еще одно замечание. Мы с вами так написали закон, что профсоюз существует только до того момента пока не сформирована комиссия. Комиссия сформировалась, профсоюз стал лишь одним из ее членов, таким же, как все. Эксклюзивное право профсоюза сказать «Нет!» - отсутствует. Хотя условия, которые определила комиссия, профсоюзом, то есть коллективом, не принимаются. Он может высказать только особое мнение – мнение одного из членов комиссии. Это уже не мнение профсоюза, это один голос. Здесь нужно поменять акценты, потому что тот человек, который будет у нас членом комиссии, представляет не себя одного, а весь коллектив, организацию. Если возражает представитель коллектива, значит надо к этому относиться особенно внимательно, рассматривать это в особом порядке.

И.И. Мохначук: Для того чтобы от имени профсоюза участвовать в спецоценке, специалист должен быть представителем трудящихся. Им может быть старший уполномоченный по охране труда, экологии и производственной безопасности в лице заместителя председателя профсоюзной организации. Имея определенное звание, выступая от имени трудящихся, избранный трудовым коллективом, то есть человек которому доверяют люди. Такой уполномоченный сможет защищать интересы трудового коллектива при проведении спецоценки. Он будет нести ответственность перед трудящимися в лице профсоюзного комитета и руководителя профсоюзной организации, с него всегда можно будет спросить, что он там подписал, и как было дело.

Председатель Ленинского теркома В.П. Федин

Второе, о чем говорил Рубен Михайлович, действительно мнение представителя трудового коллектива, должно носить особый характер и к нему нужно по-особому относиться. Я думаю, что нам нужно через приказы Минтруда или другие нормативно-правовые документы эту позицию отразить.

М.И. Шутов: *Валерий Анатольевич, поскольку сегодня вопрос с методикой проведения спецоценки для подземных рабочих не решен, предлагаю дать команду собственникам, чтобы они прекратили проведение спецоценки на подземных работах.*

В.П. Федин: *Хочу поддержать Олега Долголева, он говорил о праве профсоюза привлекать специалистов на стадии замеров. Леонид Васильевич Лагутин вручил Вам замеры, где измеряющая организация, совершила две показательные ошибки. Вес светильника и самоспасателя не был включен в расчеты – это первое. Второе, пробы на свободную окись кремнезема в шахте, по разным методикам занимают более получаса, если у нас 15 рабочих мест, то время замеров вырастает во много раз. Может ли их провести та молодая девушка, которая пришла из Клинского института охраны и условий труда, ни разу, не будучи в подземных условиях. Самое механизированное предприятие по замерам у нее – мясокомбинат. Далее Клинский институт всякими правдами и неправдами старается добыть информацию, сколько же свободной окиси кремнезема в воздухе на шахте имени С.М. Кирова. Кто ее пустил в шахту без допуска тоже вопрос. Замеры сделаны на сумму порядка 4 млн. рублей, далее они обрабатываются и анализируются. Потом эти результаты у Вас на столе Валерий Анатольевич. Я считаю, что в Кузбассе выполнять замеры должен тот, кто знает угольную промышленность не понаслышке. У нас рядом есть авторитетные институты.*

В.А. Корж: Вы у них потребовали объяснений, почему получились такие цифры? Закон дает на это право и обязывает работодателя предоставлять вам эту информацию.

А.Г. Шварченко*: Сегодня параллельно с проведением спецоценки условий труда горная прокуратура усиленно стала проверять предприятия на тему нарушений. Задачи у них схожие – выявить недочеты. Почему бы горной прокуратуре не приобщиться к проверке правильности проведения специальной оценки условий труда?*

И.И. Мохначук: Анатолий Георгиевич, я Вам благодарен за подсказку. Действительно у нас есть горная прокуратура, мы попросим их активно участвовать в разногласиях возникающих при проведении спецоценки условий труда. Хочу чтобы все знали – горная прокуратура подчиняется непосредственно генеральному прокурору России, располагается в Кузбассе и контролирует соблюдение законодательства по всей угольной отрасли страны.

Еще раз хочу напомнить, что такого закона – спецоценка условий труда нет ни в одной стране мира. Это российское ноу-хау, ответ на то, что мы с вами заблокировали 870-е постановление Правительства «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда». Оно предусматривало существенные изменения, для работников отрасли. Шесть лет его пытались реализовать и не смогли. В итоге был придуман закон о специальной оценке условий труда. Придумали название, но не было содержания. Стали советоваться с нами, с работодателями, кто, что хочет в нем видеть. Дальше шла притирка, что из этого можно сделать. После, нам стали объяснять, что у нас завышенные Санитарные нормы и правила (СанПины), «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» где прописаны нормы по шуму, вибрации и пыли – так

Председатель Новокузнецкого теркома М.И. Шутов

называемый документ Р-2.2, что у нас более жесткие нормативы, чем в Европе. Хотя у нас совершенно разные методики и способы их применения, не говоря уже об условиях труда. Поскольку родился такой закон, мы – профсоюз, поставили условие, чтобы без нас ни один шаг в его реализации не предпринимался. Мы настояли, что на всех этапах должны присутствовать. Сейчас, если нет в составе комиссии представителя профсоюза, то приказ недействителен и все результаты спецоценки ничтожны, хочет работодатель этого или нет. Важно как мы сами к этому относимся. Центральный комитет профсоюза постоянно говорит уже много лет, что в каждом теркоме должен быть технический инспектор труда. Лицо, обладающее специальными знаниями, навыками и умениями в области экологии, безопасности и охраны труда. Далее, на каждом предприятии должен быть колдоговор и приложением к нему комплексный план по безопасности и охране труда, разработанный на основе результатов аттестации рабочих мест. То есть, выявили вредные факторы, разработали мероприятия по их устранению, согласовали, сделали дополнением к колдоговору. Далее идет отнесение затрат на себестоимость и другие вещи – откуда брать деньги на улучшение условий труда. Шум, пыль, вибрация, вентиляция, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, все там должно быть прописано. После, необходимо минимум два раза в год проверять выполнение комплексного плана по охране труда, заставлять работодателя отчитываться, что сделано, что нет, сколько денег потрачено и на что. Задайте себе вопрос, как у вас обстоят дела с этим на вашем конкретном предприятии в вашей профсоюзной организации. На каждом предприятии должны быть избраны уполномоченные по охране труда, на каждом участке, будь это горный мастер, бригадир, звеньевой, ГРОЗ или проходчик. Задайте себе вопрос, сколько у вас этих уполномоченных на местах. Они нужны не столько для того чтобы какие-то нарушения выявлять, хотя и для этого в том числе, но и для того чтобы контролировать выполнение комплексных планов на конкретных участках по устранению тех недо-

(Окончание на 6 стр.)

Председатель Кузбасского теркома В.А. Бунин

ДЛЯ РАЗМЕЩЕНИЯ НА ИНФОРМАЦИОННОМ СТЕНДЕ

Спецоценка в центре внимания угольщиков

(Окончание. Начало на 3 стр.)

статков, которые были выявлены ранее. Вот теперь отталкиваясь от вышесказанного, переходим к работодателю. Сегодня ему выгодно провести спецоценку, чтоб не платить повышенные взносы в пенсионный фонд. В ходе этого перевести рабочее место из одного класса в другой, чтобы урезать льготы и компенсации. Закон это позволяет. Мы прописали особенности проведения спецоценки в подземных условиях и написали, что там должны быть специально обученные люди в составе аттестующих организаций, которые имеют горное образование, понятие и представление об отрасли. Мне не понятно как эта девочка из Клинского института попала в шахту и что-то начала мерить. Кто ее вообще пустил туда, без специального образования, знаний правил безопасности, запасных выходов, умения пользоваться самоспасателем и так далее. Если там, не дай Бог, произойдет авария, либо пожар, куда она побежит? Вперед ногами будем выносить, потому что она не сможет надеть самоспасатель. Это вопрос к членам комиссии со стороны профсоюза. Откройте методичку там все расписано, и скажите – мы не согласны, что она идет проверять, потому что она никакого отношения к шахте ни имеет. То что

Председатель Росуглепрофа И.И. Мохначук

Первый заместитель председателя Росуглепрофа Р.М. Бадалов

работодатели заключили договор с Клинским институтом, ну и Бога ради – мы, профсоюз, против того чтобы она шла проверять и аттестовать наши рабочие места.

Что касается приборов, которыми эти замеры проводятся. Все приборы необходимые для проверки условий труда под землей существуют во взрыво- и искробезопасном исполнении. 31 октября 2014 года в Санкт-Петербурге на базе горного института прошла конференция по безопасности и охране труда. Там есть лаборатория и все приборы должного уровня безопасности. Поэтому на каждый прибор, который берут и несут в шахту, у замерщиков должен быть сертификат, где написано, что прибор имеет допуск к использованию под землей. Вы как члены комиссии от профсоюза имеете право проверить наличие таких приборов. Более того, вы обязаны проверить их опломбирование и сертификацию на соответствие стандартам. Если на прибор нет лицензии, сертификата и всего остального – замеры недействительны, дальше можно не разговаривать, пишите особое мнение, бумагу передайте нам, мы в Ространинспекцию, в Минтруд и там сразу крест поставят на этой аттестующей организации.

Теперь, что касается работодателя, который заключает договор на проведение спецоценки. Понятно, что работодатель считает деньги. И чем дешевле он найдет компанию, которая с Сахалина проверит условия труда в Ростове за тысячу рублей, и пришлет бумагу с печатями почтой, что все у них хорошо, конечно это работодателю выгодно. Потом, когда придет прокурор, он покажет, что у него есть, акт проверки. Возникает вопрос, а где профсоюз? Почему в приказах нас нет, почему не контролируем, не участвуем. Опять к вопросу по старшим уполномоченным, мы через колдоговор можем договориться, что на период проведения спецоценки старший уполномоченный по охране труда, экологии и производственной безопасности освобождается от работы, для непосредственного участия в работе комиссии по специальной оценке условий труда и присутствия на рабочих местах, во время проведения замеров. Он будет ходить с этой комиссией и шаг за шагом проверять каждое действие, протокольно фиксировать правильно не правильно, там или не там сделаны замеры. Нам никто не мешает в рамках закона и нормативно-правовых документов это сделать, это можно и нужно делать. В рамках федерального законодательства профсоюз сделал все максимально возможное, теперь такой вопрос, как мы на местах готовы в этом участвовать. Позиция профсоюза заключается в том, что человек живой и здоровый должен уйти на работу и живой и здоровый вернуться с работы. Поэтому для него должны быть созданы такие условия труда, которые максимально возможны в том месте, где он работает. Понятно, что есть ряд вредных факторов, которые мы не уберем оттуда, но в этом случае работодатель должен защитить работника посредством средств индивидуальной защиты, чтобы уменьшить воздействие вредных факторов на здоровье работника. Эта задача должна быть решена. Здесь есть те, кто давно работает в отрасли, они помнят, что раньше вместо уполномоченных были общественные инспекторы по охране труда, которые должны были со стороны трудового коллектива следить за этими вещами. Горный мастер, заместитель начальника, либо начальник участка вентиляции и техники безопасности (ВТБ), наряд на производственные работы, на проходку, работы в лаве, либо в забое, при отсутствии в смене общественного инспектора по охране труда, не подписывал. Сегодня эта система, к сожалению, развалилась, ее необходимо реанимировать. Основная задача спецоценки условий труда не в том чтобы понизить льготы, компенсации, доплаты и выплаты. На мой взгляд, она предназначена, чтобы выявить истинные условия труда и далее разработать комплексный план по безопасности и охране труда и, отслеживая его реализацию, улучшать условия труда.

Я думаю, что профсоюзный комитет, уполномоченный по охране труда, технические инспектора обязаны поднять результаты аттестации рабочих мест, которые на многих предприятиях продолжают действовать, и положить их рядом с результатами спецоценки. Надо посмотреть в чем разница. Если ничего не менялось, не улучшалось – сечение выработок, орошение, машины, механизмы, показатели шума и вибрации, все то же самое и сегодня когда сделали спецоценку, теми же самыми приборами вдруг условия улучшились, то возникает вопрос – почему это произошло. В этом случае мы вправе составить акт и потребовать дополнительного проведения спецоценки. Прежде всего, мы должны сами в этом участвовать, иначе работодатели нас разведут, как они это умеют делать.

В рамках Минэнерго у нас существует комиссия по безопасности и охране труда. У нас есть программа по обеспечению и дальнейшему улучшению условий труда, повышению безопасности на горных работах, для снижения травматизма в угольной отрасли. Минимум раз в месяц мы встречаемся в рамках работы этой комиссии, подводим итоги, обсуждаем разные ситуации, рассматриваем компании и предприятия, на предмет, что они делают для улучшения условий труда, производственной безопасности и так далее. Мы держим ситуацию на контроле и пытаемся на нее воздействовать. Но, к сожалению, в соответствии с действующим законодательством, мы не можем напрямую влиять на работодателя. Это его право использовать те или иные схемы и технологии при ведении работ. Мы отслеживаем эти вещи, и если где-то идет грубое нарушение, либо несоответствие нормативно-правовым документам пытаемся поправлять работодателей в этом плане.

Что касается уполномоченных. Во время конференции в Санкт-Петербурге мы договорились с горным институтом и не только с ним, что мы совместно разработаем программу дополнительного профессионального обучения профсоюзных технических инспекторов труда, старших уполномоченных по охране труда, на предмет знаний в области спецоценки условий труда. Мы разработаем некую программу обучения на 2015 год. Планируется провести серию обучений уполномоченных по охране труда, особенно старших уполномоченных, технических инспекторов труда в рамках программы спецоценки условий труда. Надеюсь, что мы сможем в рамках предприятий провести обучение уполномоченных по охране труда. Сегодня законодательство нам это позволяет. Работодатель обязан предоставить нам такую возможность. Другое дело, что они не очень-то хотят это делать, потому что когда человек не знает, с ним легче общаться. Во всяком случае, я разговаривал с компанией СУЭК, ни один из представителей компании не возражал против такого обучения. Мы сделаем так, отработаем методику на базе Санкт-Петербургского государственного горного университета. Мы договаривались с тем же Клинским институтом, они тоже готовы нам помочь разработать методику по участию профсоюза угольщиков в процедуре спецоценки с учетом наших особенностей. Проведены предварительные переговоры с ВостНИИ, они тоже готовы поработать над этой методикой. На базе учебного центра Федерации профсоюзных организаций Кузбасса можно сделать школу, где будут обучаться уполномоченные по охране труда, программу нам разработают ученые из вышеперечисленных институтов. Там, кроме теоретического обучения, можно пройти еще и практическое на базе лаборатории ВостНИИ, все приборы по которым выполняются замеры у них есть. Я убежден, что закон о спецоценке не до конца совершенен, потому что аналогов такого закона нигде в мире нет, мы первые придумали эту «беду» и сейчас думаем, что с ней делать. В ходе дебатов и споров, которые шли между нами и работодателями вышел ряд приказов Министра труда по реализации этого закона, ряд документов предстоит нам еще наработать, но я хочу сказать, что все эти документы – не догма. Мы будем аккумулировать все случаи исходя из той негативной практики, которая выявляется сегодня, создадим рабочую группу в рамках Минтруда с нашим представительством. Думаю, что работодатель тоже будет в этом участвовать, будем вносить те поправки, которые необходимы. Наша задача не обмануть друг друга, а провести нормальную спецоценку, чтобы понять истинное положение дел по охране труда. При этом, работодатель, когда пытается людей дурить – сам себе создает проблему, потому что обманутые люди, понимая, что их обманули – выражают недовольство, что приведет к социальному взрыву на предприятии, дальше говорить о модернизации, развитии, стабильности бесполезно, потому что нет стабильности в коллективе.

Председатель первичной профсоюзной организации филиала ЛУТЭК ООО «ДГК» Р.Т. Москалев

Предлагается провести ревизию северных льгот

Институт законодательства и сравнительного правоведения при правительстве России разработал концепцию развития арктического права. В каком-то смысле этот документ призван повернуть время вспять, к старым добрым временам, когда в Арктике обустраивались всерьез и надолго.

Чем может заинтересовать людей Север? Красотами. Перспективами. А еще льготами и высокими зарплатами. Поэтому разработчики концепции считают необходимым установить подъемные для тех, кто согласится на работу в Арктике. Например, выплачивать человеку после переезда три оклада. Кроме того, по словам правоведов, работодателя нужно обязать оплатить человеку расходы на проезд и наем жилого помещения в северных краях. Или вместо доплаты за аренду квартиры можно дать человеку саму квартиру, тоже хороший вариант.

После распада Советского Союза возник ряд проблем с финансовым обеспечением так называемых «северных льгот»: если в советский период основную часть расходов брало на себя государство, как основной собственник, то рыночная экономика предполагает многообразие форм собственности, а, следовательно, и разные источники выплат.

В первые постсоветские годы законодательство еще гарантировало сохранение льгот и гарантий для работников независимо от формы собственности организации-работодателя. Однако затем тренды изменились. Федеральный законодатель сохранил гарантии и компенсации работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета, а в остальных случаях решение вопросов об установлении дополнительных выплат было оставлено на усмотрение субъектов, муниципальных образований и частных собственников-работодателей. Отчасти на такое решение повлияла идея 1990-х годов о том, что жить на Севере слишком дорого, поэтому, мол, надо развивать вахтовые поселки – человек приехал, поработал и уехал. Появились даже программы переселения, когда государство оплачивало переезд северян на так называемую «большую землю», была поспешно сформирована законодательная база. Под действие подобных программ попали далеко не все, однако население северных территорий значительно уменьшилось. Возможно, приоритеты формировались под влиянием бизнес-сообщества, которое отстаивало идею о том, что частный собственник более эффективно ведет хозяйственную деятельность и именно ему нужно предоставить право решать, какие стимулы нужно использовать для мотивации трудовой деятельности в Арктике.

На практике такой подход привел к обратному социальному эффекту – бюджеты субъектов Российской Федерации и муниципальных образований не позволяли поддерживать финансирование прежних социальных гарантий. Работодатель же из частной компании редко когда по собственной воле и с легким сердцем пойдет на то, чтобы установить дополнительные материальные стимулы за счет собственных средств. Появились даже способы обойти минимальный уровень гарантий: сознательно занижается размер зарплаты, с которого должны исчисляться выплаты и компенсации.

Сегодня подобный подход признан неправильным: Север и Арктика не должны остаться безжизненной землей, ставка на временные поселки не оправдана. Государство вновь возвращается к программам активного развития Севера и Арктики. Поэтому нужны новые гибкие механизмы. Правоведы из правительственного Института провели ревизию законодательства, связанного этими территориями, в том числе регулирующего трудовые отношения, вопросы социального обеспечения. В разработанной ими Концепции предлагаются правовые конструкции для закрепления дополнительных стимулов проживающим и работающим за Полярным кругом, в том числе основания и порядок выплаты подъемных для тех, кто согласится на работу в Арктике, обязательность оплаты расходов на проезд и наем жилого помещения в северных краях и др. Рекомендуется закрепить порядок, в соответствии с которым государство могло бы компенсировать работодателям-представителям частного бизнеса затраты на предоставление работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных в законодательстве и др. Ведь именно государство в первую очередь должно быть заинтересовано в том, чтобы жизнь возвращалась в отдаленные районы Арктики.

«Для комплексного решения социально-экономических проблем Арктической зоны Российской Федерации необходимы изменения в трудовом, миграционном законодательстве, которые позволят повысить привлекательность трудовой деятельности в этом регионе, направить миграционные потоки в северные регионы государства, обеспечить восполнение дополнительных трудозатрат, обусловленных экстремальными природно-климатическими условиями Арктики, – считает директор Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, вице-президент РАН, академик РАН Талия Хабриева. – Как минимум, нужно устранить неоправданную дифференциацию в предоставлении льгот и компенсаций, применении районных коэффициентов и установить минимальный уровень гарантий социальных и трудовых прав для лиц, работающих в Арктике».

Но и сами льготные территории надо пересмотреть. Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к ним, утвержден еще в советское время. Этот перечень включает в себя и Арктические районы России. «Данный перечень формировался в других условиях и отражал приоритеты экономического развития, которые уже не столь актуальны сегодня, – говорит академик Талия Хабриева. – Перечень весьма обширен, так как северные районы занимают практически половину территории России. Он нуждается в корректировке и обновлении. Прежде всего, необходимо актуализировать критерии, по которым местность будет относиться к районам Крайнего Севера, или к иным, приравненным к ним территориям.»

Российская газета

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КАЛЕНДАРЬ НА 2015 ГОД

Производственный календарь – это специальный календарь, предоставляющий информацию о количестве рабочих, выходных и праздничных дней и часов за соответствующий период.

Производственный календарь составляется с учетом выходных дней и праздников.

Использование производственного календаря способствует оперативному решению многих производственных вопросов, что облегчает работу кадровой службы. С помощью производственного календаря составляются рабочие графики для работников, определяется число рабочих часов за месяц, квартал, полугодие, на основании которых начисляется заработная плата. Календарь показывает достоверную информацию, учитывая постановления правительства Российской Федерации о переносе праздничных и выходных дней.

В соответствии со статьей 95 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Согласно статье 112 Трудового кодекса Российской Федерации нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

В соответствии с частью 2 статьи 112 Трудового кодекса Российской Федерации при совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней постановлением Правительства Российской Федерации от 27.08.2014 года № 860 «О переносе выходных дней в 2015 году» утверждено, что выходной день – суббота 3 января, совпавший с праздничным днем, переносится на 9 января, а выходной день воскресенье, совпавший с праздничным днем 4 января, будет использован 4 мая.

Итак, в 2015 году при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями – 247 рабочих дней, в том числе 5 предпраздничных рабочих дней, сокращенных на один час (30 апреля, 8 мая, 11 июня, 3 ноября и 31 декабря); 104 выходных дня, 14 нерабочих праздничных дней.

Норма рабочего времени в 2015 году составит:

при 40-часовой рабочей неделе – 1971 час (8 час. х 247 дней – 5 час.);

при 36-часовой рабочей неделе – 1773,4 часа (7,2 час. х 247 дней – 5 час.);

при 30-часовой рабочей неделе – 1477 часов (6 час. х 247 дней – 5 час.).

Отдел социально-экономической защиты Росуглепрофа

Месяц, квартал, год	Рабочее время			
	в днях при 5-дневной рабочей неделе	в часах		
		при 40-часовой рабочей неделе	при 36-часовой рабочей неделе	при 30-часовой рабочей неделе
Январь	15	120	108	90
Февраль	19	152	136,8	114
Март	21	168	151,2	126
I квартал	**55**	**440**	**396**	**330**
Апрель	22	175	157,4	131
Май	18	143	128,6	107
Июнь	21	167	150,2	125
II квартал	**61**	**485**	**436,2**	**363**
Июль	23	184	165,6	138
Август	21	168	151,2	126
Сентябрь	22	176	158,4	132
III квартал	**66**	**528**	**475,2**	**396**
Октябрь	22	176	158,4	132
Ноябрь	20	159	143	119
Декабрь	23	183	164,6	137
IV квартал	**65**	**518**	**466**	**388**
2015 год	**247**	**1971**	**1773,4**	**1477**

МИКРОБЫ ПИТАЮТСЯ... УГЛЕМ

Самые неприхотливые микробы живут на глубине более 2 км под дном моря у берегов Японии. Для жизни им не нужны ни свет, ни кислород, а только уголь.

Угольные пласты, находящиеся на глубине 2,4 км под дном моря, — еще одно труднодоступное место на Земле, где ученым удалось обнаружить необычные формы жизни. Сделать это помогло необычное исследовательское судно, которое вело глубоководное бурение у берегов Японии в 2012 году. Крошечные одноклеточные микроорганизмы обитают в весьма суровых условиях, сидят на углеводородной диете и обладают очень медленным метаболизмом. Об открытии, результаты которого будут представлены в среду на осенней встрече Американского геофизического союза, рассказала участница исследования Элизабет Трембат-Рейхерт из Калифорнийского технологического института.

Экспедиция научного судна «Чикью» проходила у побережья японского полуострова Симокита в северо-западной части Тихого океана. При помощи специального бура ученые сначала достигли дна моря, глубина которого составляет более 1 км, а затем пробурили скважину на глубину 2446 м под уровнем дна.

Эта скважина стала рекордной по глубине среди когда-либо пробуренных под дном моря.

Прежний рекорд был установлен в 1993 году, когда скважина глубиной 2111 м была пробурена у берегов Коста-Рики.

С находящихся на этой глубине угольных пластов и были взяты множество кернов, которые были подняты на судно для дальнейшего изучения. К удивлению ученых, в этих кернах были обнаружены микробы, которые умудряются выживать без света, кислорода, почти без воды и питательных веществ.

Чтобы изучить особенности этих микробов, ученые провели серию экспериментов, в которых помещали их в различные органические среды. «Это самые глубокие образцы жизни, найденные под дном океана. Мы исследуем их активность, чтобы выяснить, живые ли они. Определить их генетическую природу (что это за виды) – наша следующая задача», — рассказала Трембат-Рейхерт.

Ученые выбрали для бурения именно эти пласты, так как знали, что они богаты углеродом и что в виде угля они вполне подходят в

качестве пищи для микроорганизмов. «Идея заключалась в том, что, хотя некоторые микробы могут есть уголь непосредственно, могут существовать и другие органические составляющие – метан и другие типы углеводородов, содержащиеся в угле, которые могут есть микробы», — считает она.

Эксперименты показали, что поднятые с глубин земли микробы могут питаться веществами на основе метила. Опыты также показали, что все жизненные процессы в этих клетках происходят вяло, с замедленным метаболизмом. Чтобы поддерживать жизнь, эти микробы потребляют чрезвычайно мало энергии. В настоящее время ученые пытаются выяснить, каково разнообразие обитающих в угле микробов или там присутствует лишь один доминирующий вид.

Еще одной задачей, над которой бьются ученые, является поиск ответа на вопрос, откуда взялись микроорганизмы на такой глубине.

«Жили эти микробы в болоте, в котором много углерода, кислорода и органики, и затем просто оказались погребены? Возможно, у них просто не было возможности спастись? Или же они были способны проникнуть на глубину с поверхности», — рассуждает исследовательница. Новые открытия жизни на больших глубинах заставляют ученых по-новому оценивать их роль в углеродном цикле нашей планеты. Поскольку, поглощая углеводороды, эти микробы выделяют метан, который является парниковым газом, они могут оказывать куда большее влияние на земной климат, чем считалось ранее. Кроме того, подобные открытия все больше внушают уверенности астробиологам, ведь если жизнь находят в таких суровых условиях на Земле, то почему микробам не существовать в аналогичных местах на других планетах.

Газета.RU

ПАМЯТНИК СОБАЧЬЕЙ ВЕРНОСТИ

Председатель цеховой профсоюзной организации монтажного участка шахты «Первомайская» (Кузбасская территориальная организация) Сергей Васильевич Игнатьев прислал на конкурс Росуглепрофа «Шахтёрская профессия – труд, семья, жизнь!» интересную подборку материалов, посвященных собаке-шахтеру Ляльке. Предоставляем их вашему вниманию.

В БЕРЁЗОВСКОМ УСТАНОВИЛИ ПАМЯТНИК СОБАКЕ-ГОРНЯКУ

Почти 15 лет собака по кличке Лялька спускалась в забой вместе с шахтёрами, став для них членом бригады.

Остромордая, вислоухая и коротконогая дворняга рыжеватого окраса, которую подкармливали на предприятии, в какой-то момент решила спускаться в забой вместе с горняками. В итоге она «проработала» полтора десятка лет в рискованных подземных условиях, причём в три смены и без единого опоздания. Собака своим поведением на раз спасала рабочих от гибели, предупреждая их о повышенном содержании метана. По словам шахтёров, как только Лялька начинала чувствовать смертельный газ, то начинала прыгать и лаять на шахтёров.

- Собака умерла в 2013 г., и это стало большой утратой для всех работников шахты. Поэтому было решено увековечить Ляльку, установив памятник, почтив тем самым не только её, но и всех собак, помогающих шахтёрам в их нелегком труде,- рассказал Олег Шишко, сотрудник пресс-службы администрации Кемеровской области.

Газета «Томь»

ЛЯЛЬКА В ГРАНИТЕ

Горняки «Первомайки» увековечили память шахтёрской дворняги

Возле административно-бытового комбината шахты «Первомайская» установлен памятник собаке.

Лялька, как прозвали собачонку горняки, была личностью известной. О неё рассказывали областная газета и даже федеральный телеканал!

Псина вращалась среди шахтёров и стала, по сути, членом коллектива. Вместе с рабочими Лялька спускалась в забой и ловила там крыс, как бы доказывая, что она не иждивенка. А потому «тормозками», которые предлагали горняки, лакомилась вполне заслуженно...

С течением времени Лялька стала и талисманом предприятия, ведь чуть что не так, собака завывала, подбегала к каждому из бригады, заглядывала в глаза, предупреждая об опасности - повышающемся уровне метана, что не раз помогало горнякам принимать экстренные меры.

Так продолжалось полтора десятка лет. А в прошлом году Лялька умерла.

- Старая была очень, - рассказывает подземный горномонтажник шахты Сергей Игнатьев. - Практически ничего не видела, саркома, видимо, образовалась. Больно было смотреть, как она мучается, решили мы Ляльку усыпить...

А потом надумали установить всеобщей любимице памятник. И не только в её честь, но и в честь всех собак, которые когда-либо помогали шахтёрам.

Деньги на памятник собирали всем миром, поставив в комбинате урну для пожертвований.

Таким образом, память шахтёрской дворняги увековечена. А вот крыс теперь ловят её последователи - живущие на шахте собаки Василий и Василиса.

Газета «Мой город»

PostScriptum:

Что-то похожее могут увидеть туристы из России при посещении Эдинбургского замка — древней крепости на Замковой скале в центре шотландской столицы — Эдинбурга. Это старинное кладбище офицерских собак, которые были талисманами полков.

«Мисс Южный Кузбасс»

ОАО «Южный Кузбасс», дочернее общество ОАО «Мечел-Майнинг», организовало конкурс красоты. За почетное звание боролись 15 девушек - работниц угольной компании, дочерних и смежных предприятий.

Подготовка к конкурсу заняла около двух месяцев. Девушки посещали репетиции, учились демонстрировать красивую осанку, проходя сцену с книгами на голове. И даже снимали видеодневник «Один день из трудовой жизни», в котором рассказывали о своей работе и коллегах, увлечениях и семье. Маркшейдер на разрезе, машинист установок обогащения и брикетирования на фабрике, экономист по финансовой работе, пробоотборщик управления технического контроля, дизайнер-верстальщик корпоративной газеты и т.д. - зрители смогли оценить разнообразие должностей и предприятий, а также творческий подход девушек к выполнению этого необычного задания.

Девушки продемонстрировали природные красоту и грацию, умение держаться на сцене. Они предстали перед многочисленными зрителями в различных образах, не обошлось это соревнование и без классического выхода в вечерних нарядах.

...«Мисс Южный Кузбасс» стала экономист по планированию Управления дегазации и геологоразведочных работ Любовь Багнюк.

Кузбасская ТПП

Адрес редакции:
109004, Москва, Земляной вал, 64
Тел./факс (495) 915-50-52.
E-mail: na-gora@mail.ru; na-gora@rosugleprof.ru

Газета отпечатана в ГУП ЧР "ИПК "Чувашия" Мининформполитики Чувашия
428019, г. Чебоксары, пр. И. Яковлева, дом 13
Заказ № 421. Объем 2 п. л. Тираж 999 экз. Подп. в печать 06.02.2015 г.
Распространяется бесплатно

Редакционный совет:
Р.М. Бадалов, В.А. Лавров,
А.А. Аникин (редактор)