



Факел Таймыра

КОРПОРАТИВНЫЙ ЖУРНАЛ ОАО «НОРИЛЬСКГАЗПРОМ»

Выпуск 03 • 2015



ТЕМА НОМЕРА: **ОХРАНА ТРУДА**

Факел Таймыра

28 апреля вся мировая общественность отметила Всемирный день охраны труда. Его история начинается с 1989 года, когда профсоюзами и работниками был проведен «День памяти погибших работников» в США и Канаде в память о тех, кто пострадал или погиб на рабочем месте.

Под своим нынешним названием Всемирный день охраны труда впервые отмечался в 2003 году по инициативе Международной организации труда. МОТ, официально учредив этот день, преследовала цель привлечь внимание к масштабам проблемы, связанной с охраной труда.

К сожалению, сегодня эта проблема по-прежнему актуальна. Но повышенное внимание к ее решению со стороны сообщества в последние годы, очевидно, свидетельствует о том, что сложившуюся ситуацию можно сдвинуть с места. В этом году впервые в России прошла Первая Всероссийская неделя охраны труда.

Одной из ее основных целей было создание общероссийской площадки для проведения широких профессиональных дискуссий и выработки рекомендаций по решению актуальных задач в области охраны труда. В рамках Недели приняли участие 8 тысяч руководителей и специалистов, занятых в обеспечении охраны труда, профессиональной безопасности и социальной защите персонала из всех городов России. В мероприятиях Недели также приняла участие и Екатерина Филиппова, инженер по охране труда 1 категории управления промышленной безопасности и охраны труда ОАО «Норильскгазпром». Судя по ее впечатлениям, Неделя для участников стала, действительно, полезным и нужным мероприятием. И такой подход, безусловно, радует.

В преддверии Всемирного дня охраны труда – с 28 марта по 28 апреля в ОАО «Норильскгазпром» прошел месячник охраны труда под лозунгом «Всегда есть время сделать работу безопасно». В его рамках в подразделениях предприятия состоялся целый ряд мероприятий, направленных на повышение уровня соблюдения правил техники безопасности на производстве. Подробнее о них – в обзорном материале выпуска.

Не секрет, что соблюдение выполнения требований соответствующих законодательных и локальных актов на местах во многом зависят от отношения и работников, и их руководителей. В связи с этим редакция журнала решила провести опрос среди руководителей производственных подразделений «Норильскгазпрома». Его результаты – в статье «Охрана труда».

Тема номера, конечно, не исключает рассказ о производственных новостях предприятия. В статье «Важный проект» Александр Беляков, начальник управления автоматизации производства, рассказывает об особенностях реализации проекта по техническому перевооружению системы линейной телемеханики магистральных газопроводов ОАО «Норильскгазпром». Материал «Передовики производства» посвящен нашим героям труда – победителям производственных соревнований среди подразделений предприятия за 1 квартал 2015 года.

Материал «Норильскому комбинату – 80 лет!» расскажет об основных хрониках крупнейшего в стране горно-металлургического комплекса. Отрадно, что в них отмечен и вклад норильских газовиков.

Есть повод еще раз вспомнить о юбилее этого года, ставшим знаковым для всей нашей страны, – 70-летию Великой Победы. Редакция журнала решила продолжить публикацию материалов о людях, чей вклад в Победу в Великой Отечественной войне был неоценим. В материале «Ловушка Матвея Кузьмина» – история подвига Матвея Кузьмича Кузьмина, ставшего самым пожилым Героем Советского Союза.



Содержание

Факел Таймыра • Выпуск • 03 • 2015

На обложке:

«Об охране труда» фото: Вадим Кирпиченко

ОХРАНА ТРУДА

- 2 **Эволюция безопасности**
Интервью с директором департамента промышленной безопасности и охраны труда ОАО «ГМК «Норильский никель» Игорем Рахимовым

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ

- 4 **Важный проект**
В ОАО «Норильскгазпром» началась реализация проекта по техническому перевооружению системы линейной телемеханики магистральных газопроводов

ПЕРЕДОВИКИ ПРОИЗВОДСТВА

- 7 **Передовики производства**
Итоги производственных соревнований среди подразделений предприятия за 1 квартал 2015 года

О ЗНАЧИМОМ

- 8 **«SAP и грейды – это в тренде»**
Интервью с заместителем директора Заполярного филиала ОАО «ГМК «Норильский никель» по персоналу и социальной политике Андреем Гришиным



ОХРАНА ТРУДА

- 10 **«Всегда есть время сделать работу безопасно»**
С 28 марта по 28 апреля в ОАО «Норильскгазпром» прошел месячник охраны труда
- 12 **Охрана труда**
Опрос среди руководителей производственных подразделений «Норильскгазпрома»
- 14 **Неделя охраны труда**
С 13 по 17 апреля в Сочи прошла Первая Всероссийская неделя охраны труда. В мероприятиях Всероссийской недели приняла участие Екатерина Филиппова, инженер по охране труда 1 категории УПБиОТ



стр. 4

стр. 10

ЮБИЛЕЙ

- 16 **Норильскому комбинату – 80 лет!**
23 июня 1935 года Совет Народных Комиссаров СССР принял Постановление «О строительстве Норильского комбината». Хроники великого проекта



стр. 16

ВЕЛИКОЙ ПОБЕДЕ – 70

- 18 **Ловушка Матвея Кузьмина**
История подвига Матвея Кузьмича Кузьмина, ставшего самым пожилым Героем Советского Союза



ТАЙМЫР – НАШ ОБЩИЙ ДОМ

- 20 **В гостях у солнца**
Как прошел самый главный праздник народов Таймыра – День оленевода в Тухарде

Эволюция безопасности

Как изменилась психология людей в вопросах соблюдения ТБ, что такое кривая Брэдли и каковы результаты внедрения основных корпоративных стандартов в области промышленной безопасности и охраны труда, рассказал директор департамента промышленной безопасности и охраны труда ОАО ГМК «Норильский никель» Игорь Рахимов.

– Игорь Анатольевич, сегодня на всех без исключения предприятиях компании ведется работа по внедрению корпоративных стандартов в области промышленной безопасности и охраны труда. Можете вы уже сейчас оценить результаты?

– С 2014 года мы начали вводить на предприятиях компании новые корпоративные стандарты, которые разработаны на основе анализа наших ключевых рисков. Они, в свою очередь, были обозначены на основании статистики несчастных случаев за последние пять лет. В итоге были выработаны основные направления работы с персоналом, обозначены слабые места, которые необходимо привести в соответствие, в первую очередь, с государственными требованиями в области охраны труда и промышленной безопасности. Мы поставили перед собой задачу добиться внедрения и выполнения корпоративных стандартов, провести процесс паспортизации рабочих мест в соответствии с методикой и взятыми на себя обязательствами. И если сравнивать статистику несчастных случаев на производстве за 2014 год с предыдущим периодом, то можно говорить об улучшении ситуации в сфере охраны труда и промбезопасности. В целом по группе компаний «Норильский никель» эта цифра снизилась на 45%. Случаев со смертельным исходом в конце прошлого года было восемь, в то время как в 2013-м – двенадцать. Пусть пока и незначительные, но улучшения есть. Работа по реализации наших планов, направленных на достижение стратегической цели компании, продолжается и в этом году. Главная задача внедрения корпоративных стандартов – полное исключение случаев со смертельным исходом и минимизация травм.

– Перечислите, пожалуйста, о каких стандартах идет речь.

– Основные корпоративные стандарты на сегодня – это поведенческий аудит безопасности, изоляция источников энергии, работа на высоте и взаимодействие транспорта и пешеходов. Кроме того, у нас разработаны стандарты по идентификации опасностей и оценке рисков, а также по средствам индивидуальной защиты. Работа идет масштабная. Взять, к примеру, стандарт по поведенческому аудиту, который обязаны соблюдать абсолютно все – от руководителей и линейных специалистов до работников предприятия. Приверженность руководителя означает, что он сам

неукоснительно придерживается правил безопасности на работе и в быту, а также вовлекает в процесс охраны труда подчиненных и подрядчиков. Он может говорить правильные слова, но рабочие лишь тогда поверят им, когда они будут подтверждены правиль-





ными действиями. Или другой стандарт – по изоляции источников энергии. Он позволяет установить дополнительные блокировки, предупреждающие случаи ошибочного включения оборудования. По сути, речь идет о внедрении на производстве разнообразных и эффективных инструментов, позволяющих свести к нулю аварийные ситуации и травмы работников.

– Как выстраивается работа с персоналом?

– В прошлом году мы уделяли большое внимание работникам со стажем до трех лет. По результатам анализа именно они входят в основную «группу риска» (...). Поэтому мы ввели адаптационный курс для вновь принятых работников. Новичкам выдаются каски красного цвета и специальные шевроны с надписью «Внимание!». Сотрудникам предприятий даны разъяснения, с какой целью это делается. Результаты налицо. По сравнению с 2013-м, в прошлом году произошло существенное снижение количества несчастных случаев на производстве – как я уже говорил, практически на 50%. Тем не менее, мы не останавливаемся на достигнутом. Для того чтобы добиться устойчивого положения в области безопасного и эффективного производства, необходимо прилагать дополнительные усилия. (...)

– Что такое кривая Брэдли?

– Это кривая эволюции культуры безопасности. Она состоит из четырех этапов. Первый – так называемый реагирующий уровень травматизма – характеризуется тем, что работники придерживаются правил безопасности в силу природных инстинктов. Второй, зависимый, уровень – это когда требования по охране труда соблюдают исключительно в случае надзора, то есть работник начинает приводить в порядок средства индивидуальной защиты, а иногда даже и уходит с места работы, если видит представителя службы охраны труда или руководителя. Разумеется, принцип нулевого травматизма воспринимается на таком уровне как абсолютно абсурдный. Поэтому для нас важно выйти на следующий, независимый уровень. Он характеризуется тем, что работники руководствуются не инстинктами, а сознанием, они убеждены в важности стандартов охраны труда и заботятся не только о своей безопасности, но также могут сделать замечание или даже остановить работу коллеги в случае нарушений им правил ТБ. И четвертый уровень – это командная работа, в которой заинтересо-

ны и задействованы абсолютно все работники предприятия. (...)

– Игорь Анатольевич, если говорить об изменениях в психологии самих работников, в целом культуры предприятий в области охраны труда, есть ли, с вашей точки зрения, подвижки? Сознание людей меняется?

– Да, меняется. Я не скажу, что стопроцентно, и все же мы добились хороших результатов. Еще раз повторюсь, нам предстоит огромная работа по формированию устойчивых навыков в части соблюдения ТБ. Как раз аудит третьей стороной и показал, что у нас есть сдвиги в этом направлении. Мы перешли на следующий этап развития культуры безопасности. Руководители предприятий в полной мере осознают степень своей ответственности в обеспечении процесса безопасности. Если раньше бытовало такое мнение, что вопросами охраны труда должен заниматься только сотрудник УПБиОТ, то сегодня такого уже почти нигде не встретишь. Все без исключения вовлечены в этот процесс. На каждом предприятии ведется кропотливая работа по выстраиванию эффективной системы управления безопасностью и соответствующей культуры.

Виктор Царев, опубликовано с сокращениями
(газета «Заполярный вестник» от 26.03.2015 г.)

В январе 2015 года в ОАО «Норильскгазпром» было подписано Заявление о политике предприятия в области промышленной безопасности и охраны труда.

Согласно документу, «Общество, являясь стратегическим партнером по обеспечению поставки природного газа предприятиям Заполярного филиала ОАО «ГМК «Норильский никель», признает в качестве главного приоритета своей деятельности сохранение жизни и здоровья участников своей производственной деятельности, снижение размеров экономического, социального и экологического ущерба от возможных аварий на опасных производственных объектах».

Общество рассматривает систему управления промышленной безопасностью и охраной труда в качестве необходимого элемента эффективного управления производством и принимает обязательства по реализации настоящей Политики путем постановки целей, планирования и финансирования соответствующих задач по их достижению».

В документе обозначены цели, задачи для достижения целей и обязательства Общества в области промышленной безопасности и охраны труда.

Важный проект

В ОАО «Норильскгазпром» началась реализация проекта по техническому перевооружению системы линейной телемеханики магистральных газопроводов.

Цель реконструкции – создать современную высокотехнологичную систему автоматизированного управления газопроводом взамен существующей, которая не соответствует современным техническим требованиям и выработала свой ресурс. Этот проект позволит обеспечить безопасную и надежную эксплуатацию объектов ОАО «Норильскгазпром».

Об особенностях данного проекта журналу «Факел Таймыра» рассказал начальник управления автоматизации производства Александр Беляков.

Сама система телемеханики – объект комплексный. Ее структура охватывает все магистральные газопроводы: от Северо-Соленинского до Дудинки и Норильска. На начальной стадии реализации проекта было принято решение провести реконструкцию в два этапа.

Каждый этап технически должен быть законченным самостоятельным объектом, то есть выполнять все функции, предъявляемые к системе, в полном объеме. С учетом принятых в строительстве традиционных терминов были даны и условные названия объектам: Первый пусковой комплекс (ПК-1) и Второй пусковой комплекс (ПК-2).

Отличие первого этапа от второго заключается в том, что на первом будут проводиться работы, связанные с модернизацией и строительством диспетчерских пунктов, а также строительством контролируемых пунктов телемеханики. Второй этап проекта включает в себя только строительство контролируемых пунктов телемеханики. Таким образом, на первом этапе будет модернизирован диспетчерский пункт, расположенный в административном здании ОАО «Норильскгазпром», построены диспетчерский пункт на ГРС-1 и восемнадцать контролируемых пунктов телемеханики, находящихся на территории от Норильска до 127 километра магистрального газопровода. На втором этапе будут построены пятнадцать контролируемых пунктов, находящихся на территории от п. Тухард до Северо-Соленинского промысла, – они будут передавать данные в уже обустроенные ранее диспетчерские пункты.

Для выбора подрядчика во второй половине 2014 года был проведен открытый конкурс. Его условиями были определенные сроки, финансовая эффективность и возможность фирмы-кандидата изготовить, доставить в Норильск, установить на места, определенные проектом, и запустить в эксплуатацию оборудование телемеханики. Конкурсная процедура завершилась победой фирмы ООО «Энергоцентр» из города Санкт-Петербург. Предложение было оценено конкурсной комиссией как наиболее соответствующее поставленным изначально условиям. Не скажу, что взаимодействие с уже выбранным подрядчиком было идеальным с самого начала, но благодаря совместным усилиям наших специалистов и работников «Энергоцентра», проект реализуется в соответствии с установленными графиками.

До начала 2015 года фирмой «Энергоцентр» были изготовлены восемнадцать блок-боксов для размещения в них контролируемых пунктов телемеханики, оборудования связи и энергообеспечения. В настоящее время основное количество блок-боксов доставлено в Дудинку. Часть из них установлена на проектных местах в районе Норильского промышленного района. Пока сложно сказать о точном количестве блок-боксов, потому что работы ведутся постоянно, соответственно, цифры постоянно меняются. Установить блок-боксы предполагается на сваях – на высоте от одного до полутора метров над землей. Основную часть свайных оснований на территории НПП планируется выполнить до окончания зимне-весеннего периода, до размораживания тундры. В летний период будут проведены работы по установке телекоммуникационного оборудования в серверных помещениях, а также оборудования диспетчерских пунктов управления. После этого необходимо настроить связь и передачу данных о состоянии газопроводов с контролируемых пунктов, уже установленных к тому времени.

(продолжение на стр. 6)



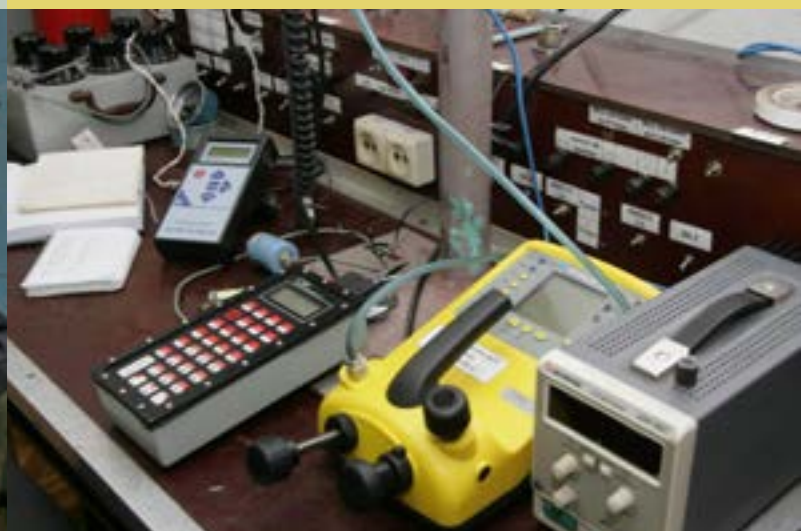


ООО «Энергоцентр» работает на российском рынке уже более 10 лет. Предприятие занимается разработкой специальных программ для автоматизированных систем управления по индивидуальным заказам. Собственный научно-исследовательский отдел обеспечивает выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ. Компания выполняет разработку комплексных систем АСУ ТП, нестандартных АСУ, опытных образцов нестандартного щитового оборудования и других исключительных устройств, изготовление которых производится по индивидуальному заказу. Компания разработала и запустила в эксплуатацию уникальную единую систему мониторинга более 250 котельных по всей России.

Существующий комплекс телемеханики «Магистраль-1» является качественным продолжением системы «Импульс-2», работающей с 1977 года. «Магистраль-1» введена в эксплуатацию в период с 1991 по 1996 годы на магистральном газопроводе Северо-Соленинское – Норильск.

Существующая система телемеханики включает в себя отдельные контролируемые пункты (КП) телемеханики, установленные в 27 блок-боксах типа «Гарант» и расположенные на участках межпромыслового коллектора 38, 15, 1, 5, 0 км и участках магистрального газопровода 29-229 км.

Система телемеханики имеет иерархическую структуру и строится из нескольких уровней: нижний уровень системы (состоит из датчиков давления и температуры, узлов управления кранами), средний уровень системы (состоит из контрольных пунктов телемеханики (КПТМ), которые собирают и передают информацию), верхний уровень системы (диспетчерский пункт – АСУТП ОАО «Норильскгазпром»).

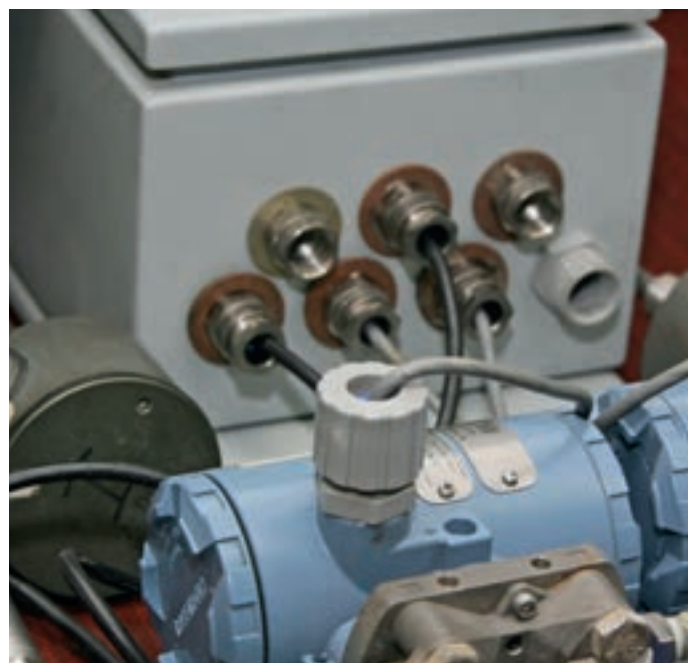




(окончание, начало на стр. 4)

По результатам выполнения проекта ПК-1 будет проведена оценка эффективности принятых проектных решений, проведена работоспособность и надежность работы новой системы телемеханики, внесены (если возникнет необходимость) изменения и дополнения, направленные на улучшение технико-экономических характеристик второго этапа проекта – ПК-2.

Согласно утвержденному календарно-сетевому графику, реализация ПК-1 включает в себя утверждение подрядной организации и сдачу объекта «под ключ» в марте 2017 года. Реализация ПК-2 должна завершиться в марте 2018 года.



Слово «телемеханика» образовано из двух греческих: «теле» – далеко и «механе» – орудие, сооружение. Телемеханикой называют область науки и техники, предметом которой является разработка методов и технических средств передачи и приема информации (сигналов) с целью управления на расстоянии машинами и механизмами. Впервые название «телемеханика» такому виду управления работой машин на расстоянии было дано в 1905 году французским ученым Эдвардом Бранли. Первоначально с понятием «телемеханика» связывали представление об управлении по радио подвижными военными объектами. Практическое применение в мирных целях началось в 20-х гг. 20 века.

В телемеханике для передачи сообщений большому числу объектов используется всего один канал связи. Информация передается в закодированном виде, и каждый объект «знает» свой код, поэтому путаница исключена. И при этом число управляемых объектов практически не ограничивается, только код будет сложнее.

Телемеханика отличается от других областей науки и техники, связанных с передачей информации на расстояние (телефония, телевидение и др.), рядом особенностей, важнейшие из которых – необходимость высокой точности передачи измеряемых величин (до 0,1%), недопустимость большого запаздывания сигналов, высокая надежность передачи команд управления, высокая степень автоматизации процессов, централизованность переработки информации.

Указанные особенности обусловлены спецификой задач. Как правило, телемеханизация применяется тогда, когда необходимо объединить территориально рассредоточенные объекты управления в единый производственный комплекс, например, при управлении газо- и нефтепроводом, энергосистемой, железнодорожным узлом. Незаменимы телемеханические устройства там, где присутствие человека на объекте управления нежелательно вследствие того, что работа на объекте сопряжена с риском для здоровья (в атомной промышленности, на некоторых химических предприятиях) или невозможна из-за недоступности объекта управления (при управлении непилотируемой ракетой, луноходом). Устройства телемеханики передают с космических объектов на пункты управления данные о работе бортовых систем, необходимую измерительную информацию, в том числе сведения о состоянии здоровья космонавтов; с помощью телемеханики осуществляется управление этими объектами с Земли.

Совокупность устройств, посредством которых с помощью человека-оператора осуществляется управление объектами и контроль за их состоянием на расстоянии, называется телемеханической системой.

(По материалам БСЭ)



Наши передовики

Победитель среди структурных подразделений предприятия –
Управление автоматизации производства

В ОАО «Норильскгазпром» подведены итоги производственных соревнований за 1 квартал 2015 года.

В 1 квартале 2015 года победителями среди структурных подразделений предприятия стали: Управление автоматизации производства (1 место), Управление по капитальному ремонту скважин и Управление информационных технологий и связи (2 место), Газопромысловое управление (3 место).

Звание «Лучший руководитель участка (цеха) по итогам 1 квартала 2015 года» было присвоено Продану Григорию Ивановичу – мастеру Северо-Соленинского участка линейной эксплуатационной службы № 1 Управления магистральных газопроводов.

Лучшими специалистами, рабочими названы:

Бондарь Сергей Николаевич – слесарь по ремонту технологических установок 6 разряда участка по добыче газа и газового конденсата Мессояхского цеха (промысла) по добыче газа и газового конденсата ГПУ;

Збруев Дмитрий Викторович – электрогазосварщик 5 разряда Мессояхского участка ЛЭС № 1 УМГ;

Курбантаев Хамит Исмаилович – помощник бурильщика капитального ремонта скважин 4 разряда службы капитального ремонта скважин УКРС;

Вилисов Алексей Алексеевич – водитель автомобилей всех типов и грузоподъемности автотракторного участка Дудинского цеха УМТС;

Шустов Иван Николаевич – машинист бульдозера 6 разряда Северо-Соленинского участка автоколонны УТТиСТ;

Иноземцев Игорь Георгиевич – электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 6 разряда участка по наладке, измерениям и испытаниям электроустановок службы электросилового хозяйства УЭВС;

Гордеев Андрей Георгиевич – водитель автомобиля пожарного (газоспасатель) части № 5 г. Дудинка ОВПССиО;

Подгурский Сергей Юрьевич – слесарь по КИПиА 3 разряда Норильского участка АиТП службы комплексной автоматизации и телемеханизации магистральных газопроводов УАП;

Митина Татьяна Ильинична – контролер-кассир столовой Северо-Соленинского участка УРС;

Бакулина Надежда Геннадьевна – уборщик производственных и служебных помещений АХО УД.

Поздравляем!



SAP и грейды – это в тренде

В ОАО «ГМК «Норильский никель»» стартовал ряд проектов службы персонала. Эти проекты – составная часть принятой компанией стратегии «Развитие человеческого капитала». Компания старается не отставать от мировых тенденций не только в сфере производства, но и в своем главном достоянии – кадрах.

Кроме Заполярного филиала, участниками данных проектов стали и другие дочерние предприятия ОАО «ГМК «Норильский никель»», в том числе ОАО «Норильскгазпром». О происходящих процессах газете «Заполярный вестник» рассказал Андрей Гришин, заместитель директора Заполярного филиала «Норильского никеля» по персоналу и социальной политике.

– Андрей Витальевич, в Заполярном филиале ведется разработка новой системы оценки и ранжирования персонала. На каком этапе сейчас этот процесс?

– Наши службы по работе с персоналом в данный момент проходят обучение сразу по нескольким новым направлениям. Наиболее актуальными в настоящее время являются построение системы так называемого грейдинга и подготовка к работе в системе SAP.

– Расскажите о грейдинге подробнее – что это, как будет внедряться?

– Слово «грейдинг», позаимствованное из лексики HR-специалистов, работников служб персонала крупных мировых компаний, сегодня стало чрезвычайно популярным в России. В пе-

реводе с английского это слово означает «класс» или «ранг» – это создание вертикальной структуры должностных разрядов и уровней, универсальной для всего персонала компании, в которой все должности выстроены по значимости и ориентированы на бизнес-цели и стратегию предприятия. В соответствии с проведенным грейдингом (или ранжированием должностей), будет устанавливаться оплата труда сотрудников, осуществляется разработка компенсаций и льгот. Грейды также будут влиять и на переменную часть зарплаты. В данное время мы приступили к разработке грейдов в Заполярном филиале. Речь идет не о конкретных людях, а о должностях. Современный мир уже давно работает по этим схемам, и наша компания решила взять на вооружение эту систему, которая доказала свою эффективность.

– В чем основной принцип этой системы, если сказать в двух словах?

– Каждый набор должностей имеет минимальную и максимальную границы базового оклада и одинаковый процент премии за достижение 100-процентной результативности. В каждом грейде несколько ступеней (позиций), по которым сотрудник может продвигаться, повышая свой уровень компетенций. Цель и структура грейдов прежде всего включает в себя установку сетки оплаты, признание ценности и стоимости конкретного участка работы, мотивацию на развитие, а также поддержание высокого профессионального потенциала сотрудников.

– Можно ли говорить, что система грейдов – это система более справедливого вознаграждения труда?

– Скорее это более современная и прозрачная система мотивации и стимулирования персонала. Мы надеемся, что с помощью системы грейдов мы сможем уйти от целого ряда проблем. Приведу примеры. Зачастую наши работники сталкиваются с непрозрачностью системы оплаты. В разных подразделениях по-разному действуют тарифные сетки, доплаты и надбавки, уровни окладов, штатные расписания. Группы должностей, объединенные в одну категорию оплаты, иногда значительно отличаются по сложности выполняемых работ. Оплата труда во многом основана на решениях вышестоящих руководителей, особенно при определении окладов для новых должностей. Разница заработной платы «лучшего» и «худшего» на одной позиции незначительна, работники не заинтересованы в повышении своего профессионального уровня. От всего этого мы планируем уйти.

– Что изменится для условного работника компании при внедрении этой системы? Как изменится его зарплата?

– Постпешу всех успокоить: уровень заработной платы не изменится. Эта система выстраивается в течение довольно длительного времени. Мы планируем провести оценку сначала управленческого персонала, затем дойти до рабочих. Потом мы постараемся представить единую картину этой системы в целом. Все это мы планируем завершить к осени этого года. Чтобы наши руководители понимали, с чем им предстоит столкнуться и в дальнейшем работать, мы проводим обучение, к которому привлекаем лучших мировых консультантов, в частности, представителей международной компании Hay Group. Обучение даст возможность выработать представление о будущей перспективной системе оплаты труда и вознаграждения персонала. Рабочие группы на предприятиях будут готовить систему грейдов, а руководители этих предприятий будут финализировать эту работу.

– Когда вся эта работа закончится, как работники компании почувствуют какие-либо изменения?

– В качестве примера могу обрисовать следующую ситуацию. Определенные категории или профессии персонала у нас могут быть незаслуженно низкооплачиваемыми, в то время как во всем мире работники этой категории гораздо выше ценятся и имеют более высокие уровни оплаты и компенсаций. Мы этого не замечаем, так как живем в своей замкнутой системе измерений.





Поэтому какой-либо отток таких категорий мы не можем ни спрогнозировать, ни оценить. Грейдинг позволит нам получить объективную оценку каждой категории и специальности персонала компании и, если это необходимо, повысить систему компенсаций либо увеличить социальные гарантии тем, кто до этого был недооценен. Но, повторюсь, для этого нужно проанализировать всю систему, а это очень большая работа.

– Когда эта работа завершится в Заполярном филиале компании?

– К ноябрю этого года мы планируем закончить разработку своих предложений для руководителей Заполярного филиала. Это не значит, что система грейдов будет внедрена к этому моменту. Сначала будет всестороннее обсуждение, затем обкатка этой системы на какой-либо производственной площадке, и при получении положительных результатов будем эту систему внедрять поэтапно во всех подразделениях.

– Что представляет собой система SAP? Какая работа ведется в этом направлении?

– SAP – огромная база данных, которая позволяет нам получать различную информацию в оперативном режиме: о финансировании персонала, переходах на другую работу, больничных, приемах и увольнениях и так далее. Систему необходимо адаптировать к нашим условиям. Этим занимаются рабочие группы специалистов, на основании решений которых подгоняется система. В данный момент реализуется часть проектных решений по

табельному учету, кадровому администрированию, алгоритмам расчета заработной платы, расчетам отпусков и других. Но система позволяет видеть массу нюансов. В настоящий момент ведется обкатка этих проектных решений в теории. С третьего квартала мы планируем начать обучение наших конечных пользователей, которые будут работать с системой – это сотрудники служб персонала предприятий. Если не будет никаких срывов, мы планируем запустить эту систему с 1 января будущего года. Могу отметить, что в главном офисе нашей компании система SAP уже работает с 1 января 2015-го.

– Что изменится после внедрения этой системы?

– Вся работа с администрированием персонала станет более понятной и прозрачной как для исполнителей, так и для каждого конкретного работника. Например, будет легче проводить расчеты с персоналом, так как все данные о его работе (рабочих сменах) будут заводиться в систему. При планировании следующего года можно будет увидеть графики обязательного обучения и повышения квалификации. Система на 90 процентов упростит получение справок, оформление отпускных, обеспечение спецодеждой и многое другое. Это значительно разгрузит сотрудников служб персонала, которые сейчас тратят на эти операции немало времени. Вырастут оперативность решения задач, информированность работников об условиях труда и так далее.

Ростислав Золотарев
(газета «Заполярный вестник» от 26.03.2015 г.)



Система грейдов впервые появилась полвека назад в США по заказу госструктур, которые хотели разобраться, сколько надо платить чиновникам одного профессионального уровня, но выполняющим разную работу. В итоге была разработана универсальная система, учитывающая ряд факторов (их можно назвать компенсационными), от которых зависела материальная компенсация для определенной должности. Это такие факторы, как уровень ответственности, опыт, знания и навыки, результативность деятельности.

Приблизительным аналогом системы грейдов в советские времена была тарифная квалификационная сетка. Однако она была применима только к некоторым категориям должностей и оценивала их в значительной степени формально. Многие российские компании сегодня обратились к системе грейдов, впервые предложенной Hay Group еще в 50-х годах прошлого столетия.

Во время встречи руководства предприятий с работниками Тухардского комплекса и Пелятинского ГКМ присутствующие подробнее узнали о мероприятиях в рамках Программы проведения месячника охраны труда, а также о нововведениях в области охраны труда и промышленной безопасности.

По итогам проверки, победителями смотра-конкурса стали ГПУ, УКРС, ОВПССиО.

Цель конкурса – распространение и популяризация знаний по предупреждению нарушений требований правил и норм по охране труда, производственного травматизма среди работников предприятия, повышение их интереса к охране труда на производстве.

3–4 и 16–17 апреля состоялись рабочие поездки руководства ОАО «Норильскгазпром» и ОАО «Таймыргаз» в поселок Тухард



В течение часа семь команд – представителей структурных подразделений предприятия – состязались за обладание звания «Лучшие знатоки по охране труда».

По условиям конкурса, участникам предстояло ответить на 25 вопросов, касающихся охраны труда на производстве. Кроме того, как и в общеизвестной интеллектуальной битве «Что? Где? Когда?», нужно было найти ответ и на вопрос «Черного ящика».

Атмосфера мероприятия была наполнена неподдельным азартом, духом здорового соперничества и стремления к победе. При подведении итогов викторины жюри учитывало не только правильность ответов, но и время, затраченное командами на их обдумывание.

По итогам викторины, «Лучшими знатоками по охране труда» стали участники команды УИТиС. На втором месте команда ОВПССиО, на третьем – команда УМТС.

В конкурсе приняли участие работники ГПУ, УМГ, УТТиСТ, УАП, УМТС, УИТиС, ОВПССиО.

16 апреля и с 21 по 26 апреля в учебном классе У КП на ГРС-1 преподаватель Норильского медицинского училища Беликова Олеся Сергеевна провела тренинг на тему «Профилактика заболеваний». Участники тренинга узнали о первоочередных действиях при ухудшении состояния здоровья работника.

17 апреля в учебном классе У КП на ГРС-1 состоялись круглые столы с руководителями и специалистами предприятия. Их темой стало внедрение стандартов СУПБиОТ по ключевым правилам безопасности, личной ответственности работников за соблюдение норм и требований охраны труда.

В частности, были рассмотрены основные положения следующих стандартов: СТО КИСМ 121-216-2014 «Расследование происшествий в ОАО «ГМК «Норильский никель»; СТО КИСМ 121-218-2015 «Взаимодействие пешехода и транспорта ОАО «ГМК «Норильский никель»; СТО Норильскгазпром 4.21-2014 «Работы на высоте»; СТО Норильскгазпром 4.15-2014 «Идентификация опасностей, оценка рисков и управление рисками в области производ-

ленной безопасности и охраны труда в ОАО «Норильскгазпром».

Также в рамках круглых столов с их участниками был проведен тренинг на тему «Предупреди об опасности – сохрани жизнь».

24 апреля были подведены итоги конкурса детских рисунков на тему: «Работа моих родителей – безопасна!». В нем приняли участие дети работников Общества, МБОУ «Школа-интернат № 2» и студенты КГБ ПОУ «Таймырский колледж».

Конкурс прошел в трех возрастных номинациях: до 10 лет, от 10 лет и старше, от 16 лет и старше. По итогам конкурса, лучшими авторами рисунков стали: Лукьянова Арина – работа «Мой папа соблюдает ТБ» (5 лет), Русскова Мария – работа «Правила безопасности от Винни» (15 лет), Туренков Дмитрий и Искандеров Акиф – работа «А как жить и работать хочешь ты?» (16 и 17 лет).



Русскова Мария, 15 лет
«Правила безопасности от Винни»

Охрана труда

В области охраны труда немаловажное значение имеет то, как соблюдается выполнение требований соответствующих законодательных и локальных актов на местах. Не секрет, что во многом это зависит от отношения и самих работников, и их руководителей.

Редакция журнала решила провести опрос среди руководителей производственных подразделений «Норильскгазпрома». Всем им были заданы следующие вопросы:

– Как Вы считаете, повышенное внимание к вопросам по охране труда в современном мире оправдано? Почему?

– На Ваш взгляд, сегодня каковы основные причины несоблюдения безопасности и требований охраны труда? Чего больше - отсутствия необходимых знаний или обычная человеческая халатность (недооценка рисков)?

– Как ведется работа в области охраны труда в Вашем подразделении? Ее особенности применимы к сфере деятельности Вашего подразделения? (на что обращается внимание в первую очередь, обеспечение СИЗ, СТО и т.п.)

– Сравните состояние ПБ и ОТ в Вашем подразделении сегодня и, например, 10 лет назад. Что поменялось кардинально? Ваше мнение об этом.

Аркадий Стригунов, начальник газопромыслового управления:

Повышенное внимание к вопросам по охране труда в современном мире оправдано, так как исключает и минимизирует риски возникновения несчастных случаев на производстве при выполнении трудовых обязанностей.

Основные причины несоблюдения безопасности и требований охраны труда, на мой взгляд, – невнимательность, халатность при проведении работ, надежда на «авось» и несоблюдение мер безопасности.



В газопромысловом управлении проводятся регулярные полеты руководителей аппарата управления на газовые месторождения с целью проведения проверок в части промышленной безопасности и охраны труда и обеспечения персоналом СИЗ. В коллективах проводятся собрания, ведется разъяснительная работа на предмет соблюдения требований охраны труда и правильного применения СИЗ. Ведь предвидеть возможные риски и исправить их значительно легче, чем устранять возможные последствия в дальнейшем.

Если сравнивать состояние ПБ и ОТ в ГПУ сегодня и, например, 10 лет назад, то можно сказать о сокращении количества несчастных случаев. Кроме того, сейчас работники все больше и больше осознают, что их безопасность и безопасность окружающих их коллег зависит только от них.

Евгений Щелоков, начальник управления технологического транспорта и специальной техники:

Думаю, повышенное внимание к вопросам охраны труда в современном мире обосновано. На фоне большого количества различных болезней, экологической обстановки, устаревшего оборудования и т.д. вопросы охраны труда, сохранения жизни и здоровья работников приобретают первостепенное значение.

Основными причинами несоблюдения безопасности и требований охраны труда, считаю, является формальный подход работников и руководителей на местах к соблюдению требований охраны труда. Что касается недоработки на местах, одна из ее причин – отсутствие со стороны ИТР и работников полной самоотдачи и понимания ключевых факторов, влияющих на безопасность, – акцентирование внимания на второстепенных темах вместо выбранного главного направления и строгого его выполнения. Основной же причиной является так называемый «человеческий фактор» – недооценка возможных рисков работниками при выполнении производственного задания.

Работа в области охраны труда в подразделениях УТТиСТ ведется в соответствии с требованиями нормативных документов. Основными направлениями являются профилактика травматизма путем разъяснительной работы в личных беседах с работниками, на неформальных собраниях, оказание помощи руководителям на местах на пути устранения нарушений, оформление и ведение соответствующей документации. На мой взгляд, особенность работы в области охраны труда – это ПРОФИЛАКТИКА, а не формализм, требующий выявления некоего количества нарушений для отчета о проделанной работе.

В числе кардинальных изменений в области ПБ и ОТ в УТТиСТ за последние 10 лет – видимое улучшение обеспечения работников качественными СИЗ и их номенклатурой; устранение формального подхода работников к прохождению ими медицинских профосмотров; повышение уровня обучения и аттестации работников; более тщательная и профессиональная профилактическая работа по линии ОТ и ПБ.

Александр Беляков, начальник управления автоматизации производства:

Изменения в технологиях, повсеместная автоматизация, безусловно, приводят к изменениям во всех сферах деятельности: и в быту, и на производстве. Об отдельных мировых тенденциях именно в области охраны труда я недостаточно информирован. Персональное же мое мнение следующее. Военные конфликты, природные катастрофы, эпидемии уносят не единицы, а тысячи человеческих жизней. И повышенное внимание к вопросам охраны труда в мире, подобном нашему, оправдано тем, что травма, увечье или смерть человека во время простого зарабатывания средств на проживание, а не во время боевых действий, тем более трагична.

Тяжело вообразить, что психически здоровый человек будет умышленно причинять себе вред. Поэтому склоняюсь к тому, что персональное несоблюдение требований охраны труда происходит из-за недостаточной информированности о последствиях своих действий. Тем более, что часто недооценка ситуации очень тесно связана с недостатком знаний об этих последствиях. На второе место поставлю несоответствие самого производства: помещений, оборудования, инструмента. Источниками ошибочных, часто трагических поступков могут являться усталость и невнимательность (как следствие особенностей характера или той же усталости), спешка и отсутствие опыта. Не думаю, что именно нарушение правил является целью действий сотрудника. Работник производства, выполняющий свою трудовую функцию, должен быть информирован о наличии риска и учитывать его. Во время правильно организованной работы он не отвлекается на дополнительное оценивание стандартной окружающей обстановки, а сосредоточен на правильных профессиональных действиях, которым обучен. А определением уровней риска и их оценкой, я думаю, должны заниматься специалисты в этом вопросе, настоящие эксперты.

Персонал управления автоматизации производства соблюдает правила охраны труда, принятые в Обществе. В первую очередь, стараемся работать так, чтобы внимание было сосредоточено именно на выполнении безопасных действий, а не на формальном бюрократическом бумажном оформлении.

Положительные изменения в состоянии промышленной безопасности и охраны труда есть, хотя кардинальными я бы их не назвал. Считаю, что в настоящее время сместился акцент с каких-то общих понятий – на выполнение требований конкретных направленностей. Как говорится: «от общего – к частному». Кроме постоянного соблюдения основных правил, добавились такие программы, как оценка рисков, идентификация опасных факторов на рабочих местах, поведенческий аудит, метод быстрых побед, повышение уровня культуры производства. Мы, в управлении автоматизации производства, стремимся реализовывать их в меру своих возможностей, но достойно и без из-



лишнего формализма. Это стремление мотивирует и позволяет сконцентрироваться на точно сформулированной задаче и выполнить ее, не отвлекаясь на все остальное. Постоянное решение этих важных разносторонних проблем обеспечивает, возможно, и небольшое, но систематическое увеличение уровня безопасности всех работников управления.

Павел Егоров, начальник управления материально-технического снабжения:

Повышенное внимание к вопросам по охране труда в современном мире, безусловно, оправдано. Это способствует снижению разного рода травматизма, сохранению жизни и здоровья человека.

Главным виновником несоблюдения безопасности и требований охраны труда является не техника, не технологический процесс, а сам работающий человек, который по тем или иным причинам (А. Не умеет; Б. Не хочет; В. Не может; Г. Не обеспечен) не соблюдал правила безопасности, нарушал нормальное течение трудового процесса, не использовал предусмотренные средства защиты и т.п. В числе причин несоблюдения безопасности и требований охраны труда также привыкание человека к опасности; недостаточный контроль со стороны линейных работников (ИТР), недостаточные профессиональные знания. Здесь следует отметить и большую загруженность (большой объем работ, требований), возложенную на руководителей среднего звена, что зачастую ведет к недостаточному контролю (вниманию) за подчиненным персоналом.

В УМТС стараемся выполнять все требования законодательных, локальных нормативных и распорядительных актов в области промбезопасности и охраны труда с помощью следующих мероприятий – «профессиональный отбор», «обучение», «проверка знаний», «пропаганда и воспитание», «стимулирование», «лечебно-профилактические мероприятия». Обращается внимание на обеспечение СИЗ, СТО, инструкциями. Безопасные условия труда являются необходимыми, но, на мой взгляд, недостаточными для безопасного труда. Ведь многое зависит от самого работника: его квалификации, поведения, физического и психического состояния.

Если сравнивать состояние ПБ и ОТ в нашем подразделении сегодня и, например, 10 лет назад, виден значительный прогресс. В частности, ведется профессиональный отбор; формируется и стимулируется безопасное поведение в процессе трудовой деятельности; эмоциональная устойчивость работников в опасных ситуациях; учитывается профессиональная пригодность – внимание на профессионально важные качества и «антикачества» работников.

Минусом считаю отсутствие в управлении ставки инженера по ОТ и ПБ, что затрудняет работу и затягивает решение вопросов, связанных с состоянием ОТ и ПБ в подразделении. УМТС является крупным подразделением, а по видам производственной деятельности – единственным в Обществе (складское хозяйство, транспорт, резервуарные парки).



Неделя охраны труда

С 13 по 17 апреля в Сочи прошла Первая Всероссийская неделя охраны труда – в преддверии Всемирного дня безопасности и здоровья на рабочем месте, который еще называют Всемирным днем охраны труда. Организаторы мероприятия – Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации и межрегиональная Ассоциация содействия обеспечению безопасных условий труда «ЭТАЛОН». Инициатором проведения этого Дня, ежегодно отмечаемого более чем в ста странах мира 28 апреля, является Международная организация труда (МОТ).

Основными целями данной недели было создание общероссийской площадки для проведения широких профессиональных дискуссий и выработки рекомендаций по решению актуальных задач в области охраны труда; условий для обмена опытом и лучшими практиками организации работ в области охраны труда между специалистами организаций различных видов деятельности и проведение дискуссий между представителями государства, работодателями, профсоюзами и профессиональными сообществами по вопросам в области охраны труда.

Всего на площадках Всероссийской недели было проведено 50 деловых мероприятий (съезд, пленарные заседания, всероссийские совещания, семинары, международная конференция, выставка, круглые столы и др.), посвященных вопросам сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, снижению производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, перспективам развития системы правового регулирования в сфере охраны труда.

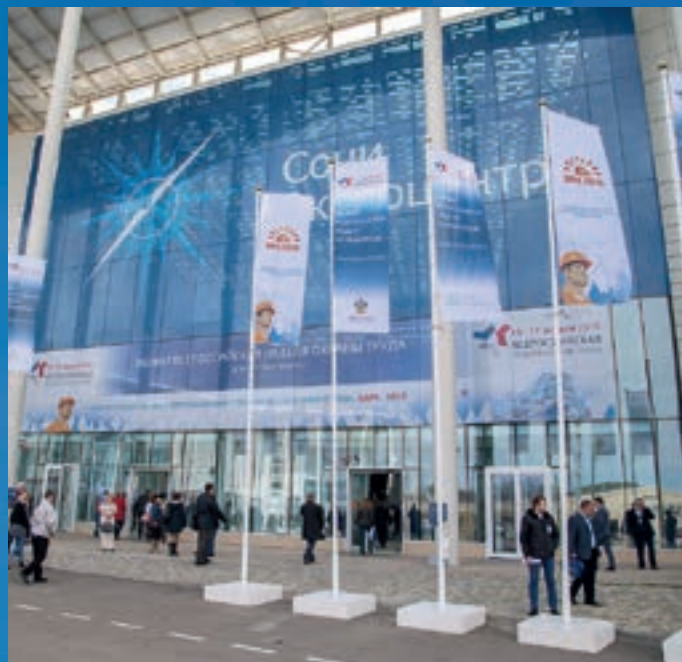
Также в рамках Недели прошла Международная выставка по промышленной безопасности и охране труда SAPE.

В мероприятиях Всероссийской недели охраны труда приняла участие и Екатерина Филиппова, инженер по охране труда 1 категории управления промышленной безопасности и охраны труда. Своими впечатлениями она поделилась с читателями журнала.

Самым первым мероприятием на площадке Недели стал круглый стол, посвященный теме реализации самого значимого за последнее время законопроекта о специальной оценке условий труда на рабочих местах, который отменил прежнюю аттестацию рабочих мест по условиям труда. Докладчиком выступал Д.Н. Платыгин, генеральный директор ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России.

В течение всего 2014 года проводился мониторинг практики применения законодательства о специальной оценке условий труда, в этой работе приняло участие более 200 организаций, оказывающих услуги по специальной оценке условий труда, региональные органы власти, работодатели и профсоюзы. Результаты этой огромной работы легли в основу совершенствования существующего законодательства и разработки поправок к существующей методике по проведению специальной оценки условий труда.

В нашем Обществе специальная оценка условий труда началась еще в 2014 году и продолжается по сегодняшний день. Поправки в законодательство позволят решить проблемы, возникшие с оценкой световой среды, в частности разделения нормативов освещенности для офисных и производственных



помещений. Также должны решиться вопросы в подходе к оценке тяжести и напряженности рабочих специальностей.

В методику проведения специальной оценки условий труда будут внесены уточнения в понятие «производственное оборудование» относительно такого вредного фактора, как вибрация, что позволит более качественно оценивать риски и возможные последствия для работника, на которого воздействуют локальная или общая вибрация.

Планируется введение такого понятия, как «фоновое воздействие фактора», что позволит учесть воздействие на работника вредного или опасного фактора, не характерного для его рабочего места, в случае, если работник все же находится в зоне его влияния. Например, при перетекании химических веществ из соседних помещений, распространении шума от оборудования, которое не обслуживает работник, и т.п.

Много внимания уделялось вопросам профессиональной заболеваемости в России. Ведь не секрет, что за рубежом процент профессиональной заболеваемости гораздо выше, что позволяет своевременно определять все профессиональные риски и опасности и принимать своевременные и эффективные меры по их устранению, отсюда и условия труда в европейских странах значительно лучше и безопаснее, нежели в России.

С интересным докладом выступил профессор Герт ван дер Лаан (Голландия, Коронельский университет Амстердама). Его научная работа связана с таким заболеванием, как рак легких, которое все чаще и чаще связывают с производством, хотя еще совсем недавно его вообще никогда не рассматривали с точки зрения влияния производственных факторов. По данным статистики, один из пятнадцати мужчин умирает от рака легких, у курильщиков эта цифра соответственно выше. Вообще, в Европе к курильщикам особое отношение в плане выявления профессиональных заболеваний. Например, в Нидерландах, при установлении курильщику профессионального заболевания, получение компенсации будет рассчитываться в процентном соотношении в зависимости от стажа курения, так как курящий работник еще больше усугубляет воздействие вредного фактора, и при отсутствии пагубной привычки профессиональное заболевание могло быть в менее выраженной форме или его вообще можно было избежать. Как пример, на асбестовых рудниках курение строго противопоказано, так как сочетание асбеста и никотина приводит к быстрому развитию рака легких. Интересен тот факт, что первые сигареты были как раз с асбестовыми фильтрами, но впоследствии их, конечно же, запретили, заменив на угольные.

По данным врачей, ежегодно от рака умирает свыше 7 миллионов человек. Если бы больные раком избегали основных производственных факторов риска, то количество смертей сократилось бы втрое. По оценкам Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), без надлежащих вмешательств за период с 2005 по 2015 годы от рака умрёт 84 миллиона человек. Количество смертей в России от онкологических заболеваний составляет 25%, и только сейчас в полной мере заговорили



о том, что причиной рака могут быть вредные производственные факторы.

Почему же в России профзаболеваний меньше, чем в странах Европы? Ответ прост. У нас и у них разные подходы в подсчётах. У нас работником, получившим профзаболевание, считается человек, который уже получил диагноз, группу инвалидности. Европейская модель другая: в основе — индивидуальный риск развития профзаболевания для каждого работающего при воздействии вредных производственных факторов. Если этот риск превышен и имеется заболевание, включённое в национальный список профзаболеваний, человеку не разрешают дальше работать в таких условиях — это установлено в законодательном порядке.

В России законодательство не предусматривает таких мер в отношении групп риска. И поэтому, если взглянуть на цифры, в России получается в 50 или даже в 100 раз меньше профзаболеваний на 10 тысяч работающих, чем на Западе. Но вот если бы подсчитать у нас лиц, которым угрожает развитие профзаболевания, мы бы явно были впереди европейских стран.

Чтобы представить аналогичную картину в России, необходимо учесть, что количество рабочих мест с вредными и опасными условиями труда в странах Евросоюза на сегодня составляет 3–5%, у нас же количество рабочих мест с вредными и опасными условиями труда, по данным Росстата на 2010 год — 29%. При этом наблюдением Росстата было охвачено всего 45% организаций.

На сегодняшний день врачи-профпатологи очень обеспокоены таким положением дел в сфере профпатологии. Ведь для них факт применения средств индивидуальной защиты не является фактом защиты от вредного фактора, а лишь свидетельствует о его наличии, что в результате может привести к риску развития профессионального заболевания.

Главной причиной такой картины в нашей стране является отсутствие ранней диагностики профессиональной заболеваемости. А также рассмотрение не только самих вредных факторов как таковых, но и отсутствие минимальных профилактических мер со стороны самих работников, таких как курение, неправильное питание, присутствие аллергенов и канцерогенов в обычной повседневной жизни.

В Европе обязательные периодические медицинские осмотры работников проводит не врачебная комиссия, состоящая из нескольких врачей, как у нас, а один-единственный врач, получивший образование по специальности «Медицина труда», что позволяет ему иметь полную картину состояния здоровья работника и связать малейшее отклонение в нем с воздействием того или иного фактора.

По словам наших врачей-профпатологов, очень часто общий уровень соматических заболеваний на предприятии является тревожным сигналом того, что не выявляются профессиональные заболевания на ранних стадиях. Почему это происходит? В первую очередь, сами работники не заинтересованы в выявле-

нии у себя профессиональных заболеваний в период трудового периода. Подтверждением этому является пенсионный возраст подавляющего большинства всех работников, у которых установлены профессиональные заболевания.

По данным статистики, самыми частыми профессиональными заболеваниями являются: нейросенсорная потеря слуха (25–26%); вибрационная болезнь (16,5%); пояснично-крестцовая радикулопатия от функционального перенапряжения (11,3%); пневмокониозы (группа заболеваний лёгких, возникающих от длительного вдыхания производственной пыли; характеризуется развитием в лёгких фиброзного процесса) (9,6%).

Вредные факторы производства способствуют возникновению или обострению так называемых «общих» заболеваний. В первую очередь, профессиональные риски ухудшают показатели смертности от хронических заболеваний. Сегодня смертность в России находится на таком же уровне, как в африканских странах третьего мира, хотя наша страна позиционирует себя как развитое индустриальное государство.

Никто не подвергает сомнению вышеприведенные цифры, но возникает вопрос их нестыковки с основными причинами смертности населения на сегодняшний день.

Возникает естественный вопрос: как организовать профилактику профзаболеваний на наших предприятиях?

На этот вопрос у врачей-профпатологов есть конкретный ответ, но давать его на сегодняшний день они считают бесполезным по следующим причинам:

1. В Российской Федерации отсутствует культура охраны труда. Культура охраны труда трактуется как высокий уровень развития системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Необходимо создать и поддерживать в рабочем состоянии профилактику культуры охраны труда, а это требует использования всех возможных средств, в частности материальных, что работодателям совсем не выгодно.

2. Здоровье в России не является общественной и персональной ценностью. Россияне не склонны думать о здоровье, как о собственном ресурсе и капитале, не склонны заботиться о своем здоровье. Таким образом, в основе причин катастрофической смертности в России — глубинная проблема восприятия здоровья и отношения к нему. Основной проблемой являются не факторы риска здоровья, связанные с образом жизни человека, а отсутствие культуры, понимания, национальной и личностной идеи здорового образа жизни.

3. Работодатель не несет никакой ответственности за здоровье своих работников. Экономические стимулы сохранения здоровья своих работников отсутствуют на законодательном уровне. Какие бы ни были современные эффективные технические, организационные решения, оздоровительные меры и средства, внедрение их на предприятиях проблематично.

4. «Управлять можно только тем, что поддается измерению» (аксиома менеджмента). Управление здоровьем работающего населения можно осуществить только после того, как на законодательном уровне будет принята эффективная процедура оценки здоровья работника, по статусу аналогичная проведению аттестации рабочих мест по условиям труда.

В заключение следует призвать все наше сообщество решить вышеуказанные проблемы для достижения благородной цели: обеспечить активное долголетие нашего населения и процветание России и ее трудящихся!

По оценкам МОТ, каждый день в мире в среднем около 5 тысяч человек умирают в результате несчастных случаев и заболеваемости на производстве, суммарно достигая за год от 2 до 2,3 миллионов случаев производственно обусловленной смертности. Из этого числа около 350 тысяч — несчастные случаи со смертельным исходом и около 1,7–2 миллионов смертей вызваны заболеваниями, связанными с работой. Кроме того, ежегодно регистрируется приблизительно 270 миллионов несчастных случаев на производстве, которые ведут к отсутствию на рабочем месте в течение более 3 дней, и 160 миллионов случаев болезней без смертельного исхода.

На встрече с журналистами в рамках Недели глава Минтруда назвал пять самых опасных видов деятельности, которые дают почти 70% погибших от общего числа: строительство, транспорт, сельское и лесное хозяйство, обрабатывающие производства, добыча полезных ископаемых.

Всего в рамках Недели приняли участие более 8 тысяч руководителей и специалистов, занятых в обеспечении охраны труда, профессиональной безопасности и социальной защите персонала из всех городов России.

Норильскому комбинату – 80 лет!

23 июня 1935 года Совет Народных Комиссаров СССР принял Постановление «О строительстве Норильского никелевого комбината». Это положило начало строительству на Таймыре крупнейшего в стране горно-металлургического комплекса.

Предлагаем читателям журнала ознакомиться с хроникой этого великого проекта, подготовленными по материалам статьи корреспондента газеты «АиФ на Енисее» Ярослава Пинигина «Завенягин: человек поколения титанов» и юбилейного отрывного календаря компании «Норильский никель».

Хроники великого проекта

1920–е гг. – идут активные исследования месторождения Норильск-1. Первую экспедицию в 1919–1920 гг. совершил Николай Урванцев, открывший здесь богатейшие месторождения руд, металлов и каменного угля.

23 июня 1935 года Совет Народных Комиссаров СССР принял Постановление «О строительстве Норильского никелевого комбината» и о передаче «Норильскстроя» в состав НКВД СССР, что положило начало строительству на Таймыре, почти в 2000 километрах к северу от Красноярска, крупнейшего в стране горно-металлургического комплекса.

1937 год – в будущий Норильск пришли первые поезда по узкоколейке от Енисея.



1938 год – создан проектный отдел (будущий институт «Норильскпроект»).

1939 год – на Малом металлургическом заводе получен первый медно-никелевый фаянштейн. Накануне Великой Отечественной войны в состав Норильского комбината входили Малый металлургический, Кислородный, Коксовый и Ремонтно-механические заводы, временная электростанция, три угольные и три рудные штольни, карьеры песчаника и известняка, железная дорога, аэропорт, порт в Дудинке. В Норильске началось строительство ТЭЦ. Окончено строительство опытной обогатительной фабрики Норильского комбината.

1940 год – началось строительство Большого металлургического (никелевого) завода. В Норильске вступила в строй Малая агломерационная фабрика.

В 1942 году на Малом металлургическом заводе был получен электролитный никель, начались регулярные поставки металла оборонным заводам Урала. 22 августа с конвейера сошел первый боевой танк, броня которого была усилена норильским никелем.

В 1943 году получена первая электролитная медь. Указом Президиума Верховного Совета СССР «за успешное выполнение заданий правительства по строительству и освоению Норильского никелевого комбината» впервые награждены 188 работников Норильского комбината.

1944 год – выплавлен норильский кобальт, «на материк» отправлены первые тонны платиноидов. Комбинату как лучшему предприятию советской оборонной промышленности вручили знамя Государственного Комитета Обороны.

В 1947 году в рабочем поселке построен первый 5-этажный жилой дом.

1951 год – началась эксплуатация рудников «Медвежий ручей» и «Заполярный».

В 1953 году Норильску присвоен статус города; Норильский комбинат передан из системы МВД в Министерство металлургической промышленности.

В 1954 году закончено строительство первой очереди комбината по генеральному плану.

1960 год – «второе рождение» Норильского комбината – открыто Талнахское месторождение сульфидных медно-никелевых руд.

1963 год – на реке Хантайка высадился первый десант строителей самой северной в мире Усть-Хантайской ГЭС.

В 1964 году комбинат объявлен Всесоюзной ударной комсомольской стройкой.

1965 год – началось строительство рудника «Комсомольский».

1968 год – министром газовой промышленности подписан приказ о создании Управления «Заполярьегаз» для строительства газопровода «Мессояха-Норильск».

1970 год – начался перевод предприятий Норильского комбината на газовое топливо.

1972 год – началось строительство Талнахской обогатительной фабрики.

1974 год – введен в эксплуатацию рудник «Октябрьский», один из крупнейших рудников Евразии.

1979 год – принята в эксплуатацию первая очередь Надеждинского металлургического завода.

1982 год – введена в строй первая очередь рудника «Таймырский».

4 ноября 1989 года Совет Министров СССР принял постановление о создании на базе Норильского комбината «Государственного концерна по производству цветных металлов «Норильский никель». В концерн были включены комбинаты «Печенганикель» и «Североникель», Оленегорский механический завод, Красноярский завод по обработке цветных металлов и институт «Гипроникель» (г. Санкт-Петербург). Эти предприятия были объединены в единый концерн на основе общей технологической схемы переработки сульфидных медно-никелевых руд.

30 июня 1993 года Указом президента Российской Федерации «Государственный концерн по производству драгоценных и цветных металлов «Норильский никель» был преобразован в «Российское акционерное общество по производству драгоценных и цветных металлов (ПАО) «Норильский никель».

1999 год – подписан приказ о создании ОАО «Норильская горная компания».

В 2000 году «Норильский никель» прошел реструктуризацию. Центром капитализации стала «Норильская горная компания», которая в феврале 2001 года переименована в «Горно-металлургическую компанию «Норильский никель».



В 2009 году «Норильский никель» завершает формирование собственного арктического флота, который обеспечит компании экономические преимущества за счет независимой тарифной политики на грузоперевозки.

В 2013 году команда генерального директора ОАО «ГМК «Норильский никель» Владимира Потанина изменила управленческую структуру «Норильского никеля». Советом директоров была принята новая стратегия развития. Компания делает ставку на первоклассные производственные активы Заполярного филиала и Кольской ГМК.

Интересные факты о «Норильском никеле»

1. Компания производит четыре основных металла: никель, медь, палладий и платину, а также побочные металлы: кобальт, родий, серебро, золото, теллур, селен, иридий и рутений.

2. Норильский Заполярный филиал компании – абсолютно уникальный проект. Будучи расположен в трёхстах километрах к северу от Полярного круга, он являет собой беспрецедентный пример крупного промышленного центра, существующего в экстремальных условиях Крайнего Севера.

3. Согласно результатам археологических раскопок, месторождения меди в нынешнем Норильском промышленном районе были известны уже в глубокой древности. Примитивные плавильные приспособления и сырьё (шарики самородной меди размером с лесной орех) были найдены на месте стоянки бронзового века (II тысячелетие до н. э.) неподалёку от озера Пясино.

4. Заполярное предприятие создавалось и работает в тяжёлых климатических условиях, когда 2/3 года среднемесячные температуры воздуха отрицательные. Зимой морозы могут достигать – 56 градусов. Отопительный сезон продолжается 302 дня. Морозов не бывает лишь в июле и августе. На небольшой глубине от поверхности земли располагается вечная мерзлота, уходящая вниз на 300–500 метров. Полярный день здесь длится около двух месяцев (солнце ходит по кругу, не касаясь горизонта), полярная ночь продолжается около полутора месяцев (на улицах полная темнота и не выключается свет).

5. В годы Великой Отечественной войны «Норильский никель» взял на себя роль основного поставщика стратегических металлов для нужд обороны. Здесь производилась каждая восьмая тонна никеля для фронта. К 1945 году комбинат выпускал больше металла, чем «Североникель» – крупнейшее в довоенное время никелевое предприятие страны, специалисты которого были эвакуированы в Заполярье из прифронтовой полосы в августе 1941 года.

6. Уже в 1953 году Норильский горно-металлургический комбинат выпускал 35% никеля, 12% меди, 30% кобальта и 90% пла-

тиноидов от общего производства этих металлов в Советском Союзе. К 1953 году в Норильске уже были построены все необходимые объекты городской инфраструктуры: больницы, школы, стадион, клубы, кинотеатр. Население Норильска составляло тогда 77 тысяч человек, из которых 68 тысяч – заключённые Норильлага.

7. Общая протяжённость подземных горных выработок Талнахских рудников превышает 450 км (для сравнения: все линии Московского метрополитена в общей сложности составляют 300 километров).

8. Рудник «Скалистый» – самая молодая шахта в Норильском промышленном районе. Его проектная мощность составляет 2,4 миллиона тонн руды в год. Но залегает эта богатая по содержанию никеля, меди и платиноидов руда на глубине около двух километров. Поэтому и стволы «Скалистого» будут самые глубокие не только в России, но и в Евразии – каждый более 2000 метров.

9. На предприятиях Заполярного филиала компании занято более 60 тысяч норильчан. Здесь производится 1/5 мирового никеля. Запасы Норильского месторождения на сегодняшний день оцениваются примерно в 35% мировых запасов никеля, около 15% кобальта, 10% меди и более 40% – металлов платиновой группы, в основном палладия. Эти ресурсы способны обеспечить устойчивое развитие предприятия на ближайшие 50 лет.



Ловушка Матвея Кузьмина

КАК ПСКОВСКИЙ КРЕСТЬЯНИН
ПОВТОРИЛ ПОДВИГ СУСАНИНА

Журнал «Факел Таймыра» продолжает публикацию материалов о людях, чей вклад в Победу в Великой Отечественной войне был неоценим. Редактор раздела «Общество» интернет-портала АиФ.ru Андрей Сидорчик – автор сюжета «Настоящие супергерои СССР» – собрал истории невероятных подвигов, которые были совершены на самом деле.

Первой редакция решила опубликовать историю Матвея Кузьмича Кузьмина, ставшего самым пожилым Героем Советского Союза.

От крепостного до единоличника

В Москве, на станции метро «Партизанская», стоит памятник – пожилой бородатый мужчина в шубе и валенках вглядывается куда-то вдаль. Пробегаящие мимо москвичи и гости столицы редко утруждают себя тем, чтобы прочесть надпись на постаменте. А прочитав, вряд ли что-то поймут – ну, герой, партизан. Но для памятника могли бы подобрать кого-нибудь и поэффектнее. Но человек, которому установлен памятник, эффектов не любил. Он вообще мало говорил, предпочитая словам дела.

21 июля 1858 года в селе Куракино Псковской губернии в семье крепостного крестьянина родился мальчик, которого называли Матвеем. В отличие от многих поколений своих предков, мальчик пробыл крепостным менее трёх лет – в феврале 1861 года император Александр II отменил крепостное право. Но в жизни крестьян Псковской губернии мало что изменилось – личная свобода не избавила от необходимости тяжело трудиться день за днём, год за годом. Выросший Матвей жил так же, как и его дед и отец, – когда пришла пора, женился, обзавёлся детьми. Первая жена Наталья умерла в молодости, и крестьянин привёл в дом новую хозяйку Ефросинью. Всего было у Матвея восемь детей – двое от первого брака и шестеро от второго. Менялись цари, гремели революционные страсти, а жизнь Матвея текла заведённым порядком. Был он крепок и здоров – младшая дочь Лидия родилась в 1918 году, когда отцу стукнуло 60 лет.

Устоявшаяся советская власть стала собирать крестьян в колхозы, но Матвей отказался, оставшись крестьянином-единолич-

ником. Даже когда в колхоз вступили все, кто жил рядом, Матвей меняться не захотел, оставшись последним единоличником во всём районе.

«Контрик» в оккупации

Ему было 74 года, когда власти выправили ему первые в жизни официальные документы, в которых значилось «Матвей Кузьмич Кузьмин». До той поры все звали его просто Кузьмичом, а когда возраст перевалил за седьмой десяток – дедом Кузьмичом.

Был дед Кузьмич человеком нелюдимым и малоприветливым, за что за глаза звали его «бирюком» и «контриком». За упрямое нежелание идти в колхоз в 30-е мог Кузьмич и пострадать, однако беда прошла стороной. Видимо, суровые товарищи из НКВД решили, что лепить «врага народа» из 80-летнего крестьянина – это перебор. К тому же дед Кузьмич обработке земли предпочитал рыбную ловлю и охоту, в которой был большой мастер.

Когда началась Великая Отечественная война, Матвею Кузьмину было почти 83 года. Когда враг стал стремительно приближаться к деревне, где он жил, многие соседи поспешили в эвакуацию. Крестьянин с семейством предпочёл остаться.

Уже в августе 1941 года деревня, где жил дед Кузьмич, была оккупирована гитлеровцами. Новые власти, узнав о чуде сохранившемся крестьянине-единоличнике, вызвали его и предложили стать деревенским старостой.

Матвей Кузьмин немцев за доверие поблагодарил, но отказался – дело-то серьёзное, а он и глуховат стал, и подслеповат. Речи старика гитлеровцы посчитали вполне лояльными и в знак особого доверия оставили ему его главный рабочий инструмент – охотничье ружьё.

Сделка

В начале 1942 года, после окончания Торопецко-Холмской операции, неподалёку от родной деревни Кузьмина заняли оборонительные позиции части советской 3-й ударной армии.

В феврале в деревню Куракино прибыл батальон немецкой 1-й горнострелковой дивизии. Горные егеря из Баварии были переброшены в этот район для участия в планируемом контр-ударе, целью которого было отбросить советские войска. Перед отрядом, базировавшимся в Куракино, была поставлена задача

скрытно выйти в тыл к советским войскам, находящимся в деревне Першино, и внезапным ударом нанести им поражение.

Для осуществления этой операции нужен был проводник из местных, и немцы вновь вспомнили о Матвее Кузьмине.

13 февраля 1942 года его вызвал командир немецкого батальона, заявивший – старик должен вывести гитлеровский отряд к Першино.

За эту работу Кузьмичу пообещали денег, муки, керосина, а также роскошное немецкое ружье.

Старый охотник осмотрел ружье, по достоинству оценив «го-норар», и ответил, что согласен стать проводником. Он попросил показать место, куда точно нужно вывести немцев, на карте. Когда комбат показал ему нужный район, Кузьмич заметил, что никаких сложностей не будет, поскольку он в этих местах много раз охотился.

Слух о том, что Матвей Кузьмин поведёт гитлеровцев в советский тыл, мигом облетел деревню. Пока он шёл домой, односельчане с ненавистью смотрели ему в спину. Кто-то даже рискнул что-то крикнуть ему вслед, но стоило деду обернуться, как смельчак ретировался – связываться с Кузьмичом и раньше было накладно, а теперь, когда он был в фаворе у фашистов, и подавно.

Смертельный маршрут

В ночь на 14 февраля немецкий отряд, который вёл Матвей Кузьмин, вышел из деревни Куракино. Они шли всю ночь тропами, известными только старому охотнику. Наконец, на рассвете Кузьмич вывел немцев к деревне.

Но прежде, чем они успели перевести дух и развернуться в боевые порядки, по ним вдруг со всех сторон был открыт шквальный огонь...

Ни немцы, ни жители Куракино не заметили, что сразу после разговора деда Кузьмича с немецким командиром из деревни в сторону леса выскользнул один из его сыновей, Василий...

Василий вышел в расположение 31-й отдельной курсантской стрелковой бригады, сообщив, что у него есть срочная и важная информация для командира. Его отвели к командовавшему бригадой полковнику Горбунову, которому он и рассказал то, что велел передать отец, – немцы хотят зайти в тыл к нашим войскам у деревни Першино, но он выведет их к деревне Малкино, где и должна ждать засада.

Чтобы выиграть время для её подготовки, Матвей Кузьмин всю ночь водил немцев окольными дорогами, на рассвете выведя их под огонь советских бойцов.

Командир горных егерей понял, что старик его перехитрил, и в ярости выпустил в деда несколько пуль. Старый охотник опустился на снег, окрасившийся его кровью...

Немецкий отряд был разбит наголову, операция гитлеровцев была сорвана, несколько десятков егерей были уничтожены, часть попала в плен. Среди убитых оказался и командир отряда, который застрелил проводника, повторившего подвиг Ивана Сусанина.

Лучше поздно, чем никогда

О подвиге 83-летнего крестьянина страна узнала почти сразу. Первым о нём рассказал военный корреспондент и писатель Борис Полевой, позже обессмертивший подвиг лётчика Алексея Маресьева.

Первоначально героя похоронили в родном селе Куракино, но в 1954 году было принято решение перезахоронить останки на братском кладбище города Великие Луки.

Удивителен другой факт: подвиг Матвея Кузьмина был официально признан фактически сразу, о нём писались очерки, рассказы и стихи, однако в течение более чем двадцати лет подвиг не был отмечен государственными наградами.

Возможно, сыграло роль то, что дед Кузьмич фактически был никем – не солдат, не партизан, а просто нелюдимый старик-охотник, проявивший великую силу духа и ясность ума.

Но справедливость восторжествовала. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 8 мая 1965 года за мужество и героизм, проявленные в борьбе с немецко-фашистскими захватчиками, Кузьмину Матвею Кузьмичу посмертно присвоено звание Героя Советского Союза с вручением ордена Ленина.

83-летний Матвей Кузьмин стал самым пожилым обладателем звания Героя Советского Союза за все время его существования.

Если будете на станции «Партизанская», остановитесь у памятника с надписью «Герой Советского Союза Матвей Кузьмич Кузьмин», поклонитесь ему. Ведь без таких людей, как он, не было бы сегодня и нашей Родины.



Пропагандистский плакат
«Героический подвиг советского патриота
Матвея Кузьмича Кузьмина»
(1942 год, автор – П.А. Алякринский).



В гостях у солнца

Самый главный праздник для народов Таймыра – День оленевода. Свое начало он берет от традиции северян чествовать долгожданное появление солнца после полярной ночи. Сегодня для коренных жителей полуострова это еще и повод после долгой зимы вернуться в поселок, пополнить запасы топлива и необходимой в хозяйстве утвари. И главное – повидать родственников и давних друзей. В этот день люди отдыхают и готовятся к новому аргышу – путешествию – на весенние пастбища, где олени приведут потомство. А еще поговаривают, что на празднике юноши присматриваются к девушкам и выбирают себе невесту.

Отмечают День оленевода в нескольких поселках. «Вестник» в этом году побывал в Тухарде (чаще мы называем его Факелом). Одной из самых ярких деталей праздника стали национальные костюмы. Парадный наряд жителя тундры состоит в том числе из парки (шубы), бакарей (высоких «чулок», которые подвязываются к поясу) и головного убора. Все это сшито, конечно же, из оленьих шкур, украшено вышивками, бусинами и бисером. Иногда поверх парки надевают рубаху из ткани, чтобы мех не затирался и не пачкался. Женщины часто повязывают на голову платок с русскими народными узорами. Эту деталь одежды местные красавицы облюбовали в советские времена, и с тех пор она прочно вошла в их гардероб. Смотрится очень нарядно и удивительно гармонично.

И как не похвастаться столь красивым одеянием! С этой целью организаторы в рамках праздника устраивают конкурс на лучший мужской, женский и детский костюм. Также проводятся состязания по традиционным видам спорта – это перетягивание палки, прыжки через нарты и национальная борьба.

Лучи яркого зимнего солнца, отражаясь от белой снежной равнины, многократно усиливались и ослепляли собравшихся. С погодой в этом году повезло как никогда. Казалось, Светило знает, что это праздник и в его честь, и ответило людям долгожданными теплыми лучами. Очень кстати оказались солнцезащитные очки, которыми предусмотрительно дополнили свой ассортимент торговцы импровизированной ярмарки. Здесь оленеводам предлагали теплые вещи, веревки, ткани и прочие необходимые в быту вещицы.

Жизнь в тундре совсем не проста, поэтому многие предметы обихода оленеводам жизненно необходимы, а купить их они могут только здесь, в поселке. Организаторы учитывали это, когда выбирали подарки для тундровиков-молодоженов. В этот день зарегистрировали рождение новой семьи две пары. Впридачу к свидетельству о браке Константину Силкину и Антонине Тоги, Максиму Тоги и Нине Тэседо вручили наборы посуды. Семьи у оленеводов большие, поэтому одни и те же фамилии звучали из колонок еще не раз.

На празднике присутствовали почетные гости: председатель Комитета Совета Федерации по конституционно-

му законодательству и государственному строительству Андрей Клишас, руководитель территориального подразделения администрации Караула в поселке Тухард Александр Желтяков, глава Таймырского Долгано-Ненецкого района Ильдар Джуграев, руководитель администрации Таймырского Долгано-Ненецкого района Сергей Ткаченко, глава СП Караул Дмитрий Рудник, руководитель администрации СП Караул Андрей Никифоров, директор краевого объединения оленеводов Владислав Догадаев, управляющий Норильской епархией, преосвященный Агафангел, епископ Норильский и Туруханский.

От лица компании «Норильский никель» и компании «Норильскгазпром» оленеводов поздравила Светлана Ивченко, директор департамента социальной политики ОАО «ГМК «Норильский никель»:

– Этот праздник олицетворяет всю вашу культуру, всю силу. Вместе с вами его отмечают и газовики Таймыра. Мы очень ценим дружбу и те отношения, которые складываются между нами. Хочется пожелать вам и вашим семьям здоровья, процветания и побед в предстоящих соревнованиях.

Творческие коллективы полуострова привезли песенные и танцевальные поздравления. Перед собравшимися выступили детский ансамбль «Таймыр», ансамбль «Харп», заслуженный артист России Владимир Сигуней.

Целый день в установленных здесь же чумах гостей угощали блюдами национальной кухни: и шурпой, и сагудаем, и копченой рыбой, и жареной... Рецепты этих блюд – одна из тех традиций, которые делают наш край таким уникальным и удивительным. И беречь их особенно важно. Как рассказал «Вестнику» Владислав Догадаев, сегодня в Красноярском крае оленеводство наиболее развито в ненецкой тундре (тухардской и носковской). Здесь сосредоточено почти 90% всего поголовья домашних северных оленей региона – на Таймыре их около 105 тысяч. Зарегистрировано около двух тысяч оленеводов.

– В силу разных причин оленеводство в некоторых районах края и вовсе перестало существовать, – сказал Владислав Догадаев. – А возобновить его очень трудно. Люди из других



мест не поедут, потому что для них важны их родовые кочевья.

А кульминацией праздника стали гонки на оленьих упряжках. Готовиться к ним начинают заранее. Поскольку сегодня нарты все чаще тянут снегоходы, а не упряжки рогатых, примерно за месяц до соревнований хозяин начинает тренировать нескольких самых быстрых питомцев. В упряжке олени не так послушны, как те же лошадки, поэтому управление ими требует изрядного терпения и сноровки. Но тем интереснее посостязаться в мастерстве с коллегами! Тем более что на кону такая полезная в хозяйстве вещь, как снегоход. Гонка, как всегда, проходила азартно, эмоционально. На финише каюров встречали зрители. Тех, кто финишировал первым, окружила плотная толпа. Сыпались поздравления, обмен впечатлениями.

В этом году среди мужчин первым стал Дмитрий Марик, а среди женщин – Виктория Силкина. Из рук главы Таймырского Долгано-Ненецкого района Ильдара Джураева они получили ключи от новых снегоходов.

Мария Григорьева
(газета «Заполярный вестник» от 16.04.2015 г.)



В числе призов, которые приготовила компания «Норильский никель» для победителей и призеров праздничных конкурсов, были лодочные моторы, резиновые лодки, бензогенератор, палатки, бензопила, бинокли, спальные мешки, болгарки, электрорубанки, электродрели.



Помни, товарищ!
Везде и всегда –
главное это охрана
ТРУДА!



Корпоративный журнал ОАО «Норильскгазпром». Выходит с сентября 1999 г. Учредитель ОАО «Норильскгазпром». Редакция: Главный редактор: Марина Моргун. Фотограф: Вадим Кирпиченко. При подготовке номера использованы фотоматериалы из собственных архивов героев номера, а также Николая Щипко. Адрес редакции: 663318, г. Норильск, пл. Газовиков Заполярья, 1, тел.: (3919) 253176, e-mail: morgun@ngaz.ru. Журнал зарегистрирован Министерством РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций. Свидетельство о регистрации ПИ № 77514390. Тираж: 850 экз. Распространяется бесплатно. Подписано в печать: 19.06.2015. Изготовлено: sitall



«Помни, товарищ!»
Автор рисунка:
Безруких Кристина, 19 лет