

Выходит с 9 апреля 1939 года

февраль 2025 г.

ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА

Григорий Фрейдин: «Эффективность, качество, модернизация, развитие кадрового потенциала»

Именно эти направления работы ООО «Амурсталь» будут в приоритете в этом году. Все они — важнейшая часть стратегии развития предприятия 2025–2028 годов.

О том, на что необходимо будет обратить повышенное внимание, рассказал генеральный директор Григорий Фрейдин.

— Думаю, начать стоит с того, что «Амурсталь», согласно рейтингу ведущих российских производителей и поставщиков металлопродукции, по итогам II полугодия 2024 года занял второе место среди пяти лучших производителей (заводов) сортового проката. Рейтинг составляется ведущим отраслевым журналом «Металлоснабжение и сбыт» на основе опросов потребителей, экспертов рынка металлов, комплексного анализа деятельности компаний. Это приятно, когда результат работы коллектива положительно оценивают покупатели и эксперты.

В целом, второе полугодие 2024 года для всех производителей металлопродукции, в том числе и для нас, выдалось непростым: падение спроса на металлопродукцию и, как следствие, снижение цен на нее на внутреннем рынке, из-за повышения ключевой ставки и удорожания кредитов снизились темпы строительства. Именно поэтому мы приняли решение не форсировать рост объемов производства, чтобы не работать на склад, а произвести столько, сколько смогли реализовать. Однако даже в этих условиях нам удалось по объему производства остаться на уровне рекордного 2023 года, а также увеличить долю нашей продукции на Дальнем Востоке.

Сейчас перед нами стоит важнейшая задача — обеспечить высокое качество продукции, добиться того, чтобы не было претензий со

стороны РЖД по подготовке вагонов, погрузке, от потребителей. Ошибки, небрежность в работе, которые мы допускаем, влекут штрафы, а это потери, которых можно и нужно избегать.

Еще один важный момент: в 2024 году на предприятии заработали социальные мероприятия, комплекс льгот и гарантий, которые мы утвердили в конце 2023 года. Заводчане в полной мере смогли ими воспользоваться.

Усилили работу по развитию потенциала сотрудников, подготовке кадров, сотрудничеству с учебными заведениями. Ребята увидели, что на нашем предприятии трудятся опытные специалисты, прогрессивная молодежь, помимо работы, здесь интересная жизнь, наставники готовы помогать молодым специалистам осваивать профессию — всё это способствует повышению престижа завода и металлургических специальностей в целом.

По реализации инвестиционных проектов в 2024 году все выполнили, в этом году работу продолжаем, в том числе по модернизации сортопрокатного производства. Специалисты завода дорабатывают сейчас техническую часть проекта, чтобы далее определить подрядчика, готового его реализовать именно так, как нам нужно. Цель модернизации СПЦ — увеличить объем сортового проката на 100–120 тысяч тонн в год и за счет этого снизить долю экспорта и нарастить поставки на внутренний ры-



нок. Продолжим улучшать и условия труда: у нас есть программа, мы ее последовательно реализуем.

Изменения идут — это очевидно. Заводчане сообщают о том, что их волнует, во время опросов, Дней информирования, которые мы проводим ежегодно. Скажу, что порядка 60–80% заявленных проблем удается решить оперативно. Остальные требуют чуть больше времени. Как показывают результаты опросов, удовлетворенность сотрудников растет. Хочу поблагодарить вас, коллеги, за профессионализм, ответственное отношение к делу. И главное — за поддержку, которую вы оказываете всем нашим начинаниям: без этого изменения были бы практически невозможны.

Повышение эффективности работы завода в целом, качества процессов и готовой продукции, модернизация производства, условия труда, развитие кадрового потенциала, охрана труда и промышленная безопасность, сокращение издержек производства — именно этим направлениям необходимо уделить пристальное внимание. Работаем!



2
МЕСТО
занял завод
«Амурсталь»
по итогам
II полугодия
2024 года
среди пяти
лучших
заводов
сортового
проката

НАШИ ДОСТИЖЕНИЯ

Награды ООО «Амурсталь» в 2024 году

Апрель

- ▶ Завод «Амурсталь» занял **II место** в краевом конкурсе «Лучшая практика наставничества. Лучший наставник Хабаровского края» в номинации «Лучшая практика наставничества в организациях производственной сферы».

Август

- ▶ «Амурсталь» — **призер** регионального этапа конкурса «Лучшие практики наставничества» в номинации «Профессиональное развитие молодежи».
- ▶ Мастер ЭСПЦ Дмитрий Юрьевич Лесков награжден благодарственным письмом Правительства Хабаровского края за наставническую деятельность и участие в конкурсе «Лучшая практика наставничества. Лучший наставник Хабаровского края».

Сентябрь

- ▶ **III место** в номинации «За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы» регионального этапа всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности»
- ▶ Машинист крана РМЦ Любовь Килина заняла **III место** в конкурсе профмастерства «Лучший по профессии — 2024» «PRO Lot» (г. Новокузнецк).

Октябрь

- ▶ Ведущий инженер по огнеупорным материалам ООО «Амурсталь» Константин Космачев стал **финалистом** Федерального конкурса лучших предложений по улучшениям. ППУ по изменению футеровки стальной ковш, реализованное при участии Григория Вайнера, Станислава Урсова, Евгения Чепурнова, получило рекомендацию к внедрению на предприятия страны.

Ноябрь

- ▶ Энергетик ЭСПЦ ООО «Амурсталь» Дмитрий Николаевич Жолнович занял **II место** в межрегиональном конкурсе «Бережливый Дальний Восток» в номинации «Лучший рационализатор».

Декабрь

- ▶ Завод «Амурсталь», согласно рейтингу ведущих российских производителей и поставщиков металлопродукции, вошел в пятерку лучших производителей (заводов) сортового проката и занял **II место** по итогам II полугодия 2024 года.
- ▶ Участники Совета молодежи ООО «Амурсталь» — Вихров Герман (УИБ), Лушкин Илья (УИТ), Коржукова Ирина (ЭСПЦ) — награждены **благодарственными письмами** за вклад в развитие молодежной политики Комсомольска-на-Амуре.



Трудности и радости сортопрокатного



Сергей Балдин,
начальник СПЦ:

– 2024 год для коллектива нашего цеха стал одним из самых сложных, но это трудности, которые радуют, потому что, если рассматривать значение текущих событий в перспективе, — это большой шаг вперед.

По производству горячего проката результат выше, чем в 2023 году — 445 230 тонн. Он мог быть и выше, но есть объективные сложности. Сказывается проблема нехватки технологического персонала. Несколько опытных вальцовщиков ушли, на их место пришли молодые ребята, но нужно время, чтобы они освоились. Пока с ними работают наставники, ребята еще учатся, а производство зависит от уровня квалификации сотрудников, мастерства.

Также в прошлом году было довольно много брака и, как следствие, превышение расходного коэффициента. Ежемесячно анализируем причины появления негодной продукции — устраняем.

Радеемся искренне новым станкам с ЧПУ. С их появлением значительно ускорилась работа по подготовке валков, в том числе и бандажированных. По сути, берется отработавший свое чугунный валок, его обтачивают, надевают сверху кольца-бандаж и снова пускают в производство. Раньше у нас был один станок и для обтачивания валков, и для изготовления

колец, поэтому времени на подготовку этого сменного оборудования уходило много. С появлением второго станка процесс значительно ускорили, что позволило создать запас валков: сейчас у нас уже готово пять комплектов. Более того, бандажированных валков нам хватит для работы на профилях 10 и 12 (А400 и 500).

Плюс в конце года запустили еще и вальцетокарный станок с ЧПУ. Такое обновление — огромная помощь в обеспечении ремонтов. Много, из того, что нам необходимо, мы делаем сами — быстро, качественно, а значит, меньше зависим от поставщиков, при ремонте можем выполнить запланированный объем работ, а не оставлять на потом по причине нехватки каких-то расходных материалов. Чем выше качество ремонта, тем стабильнее работает оборудование.

Для получения проката из квадрата сечением 150×150 мм тоже проделана огромная подготовительная работа. Но это тема для отдельной статьи. В конце января мы получили первый прокат из этой заготовки. Это значит, что из немеры, которую нельзя реализовать как заготовку, мы теперь можем производить товарную продукцию.

Завершаем еще один проект: ножницы. Их смонтировали, идет пуско-наладка. С их запуском нам удастся улучшить качество порезки, избежать бурений. Дело в том, что наши ножницы установлены до линии термопрочения. При отрезании теплый еще пруток по краям деформируется, заворачивается — получаем термический изгиб переднего конца, который, бывает, забуривается в секции линии.

Новые ножницы же отнесли за линию термопрочения. Так пруток проходит всю линию, только потом попадает под ножницы, металл более холодный — соответственно, край после отрезания более ровный. В результате — минус бурения и простои оборудования, снижение расходных коэффициентов, плюс лучший товарный вид.

Также в прошлом году приобрели правильно-отрезной станок. Его планировали использовать только в теплое время года, но вырос спрос на продукцию, которую на нем готовим к отправке потребителям — мы поставили теплый ангар в цехе, и теперь он работает круглогодично, получаем дополнительный объем товарной продукции.

В прошлом году реализовали два этапа модернизации электрооборудования на адьюстаже. Из-за большого износа процессоров и невозможности их замены оборудование выходило из строя. Специалисты подрядной организации из Екатеринбурга, с которыми мы успешно сотрудничаем, разработали проект, заказали оборудование — скоро приступят к реализации третьего этапа.

В части улучшения условий труда открыли новый буфет, где установили аппарат «Живая вода»: современный, удобный, а главное — с круглосуточным доступом. Для нашего цеха это очень важно!

На 2025 год основные наши задачи — выполнить план, завершить работы по запуску ножниц, модернизации электрооборудования на адьюстаже, снизить издержки и бороться за качество. Понятно, что жизнь обязательно подкинет еще каких-нибудь задач, которые необходимо будет решить, но мы готовы.

Всё — в дело!

В конце января в сортопрокатном цехе получили товарную продукцию из новой заготовки — сечением 150×150. Это важное, можно сказать, историческое событие для всего коллектива завода.

На предприятии, как и у хорошего хозяина, всё должно идти в дело. Так решили технические специалисты и придумали, как снизить потери от брака. А именно, как из заготовки немерной длины или отбракованной по каким-то другим причинам, получить товарную продукцию.

Вместе сотрудники СПЦ и РМЦ тщательно проверяли готовность изделий на соответствие чертежам, подгоняли на стане, примеряли, дорабатывали. Отвечал за подготовку стана, изготовление и установку арматуры, металлоконструкций на клетях **Антон Яцко.**

Наконец, когда все было готово, в конце января после выполнения основной производственной программы удалось найти большое окно для перевалки, настроили стан — и осуществили запуск! Не все сразу пошло как по маслу: пришлось подстраивать стан. В процессе наблюдали, как на практике идет нагрев заготовки до нужной температуры. Это тоже новый опыт: квадрат 125×125 легче — нагревается быстрее.

Сейчас, по прошествии времени, специалисты СПЦ говорят: давали 50% на 50%, что получится, поэтому планировали прокатать всего 30 заготовок, в итоге перекатали почти 340 тонн.

ЧТОБЫ ОСВОИТЬ ПРОКАТ ИЗ НОВОГО ВИДА ЗАГОТОВКИ, В СОРТОПРОКАТНОМ ЦЕХЕ ВСЕГО ЗА НЕСКОЛЬКО МЕСЯЦЕВ ПРОДЕЛАЛИ БОЛЬШУЮ РАБОТУ

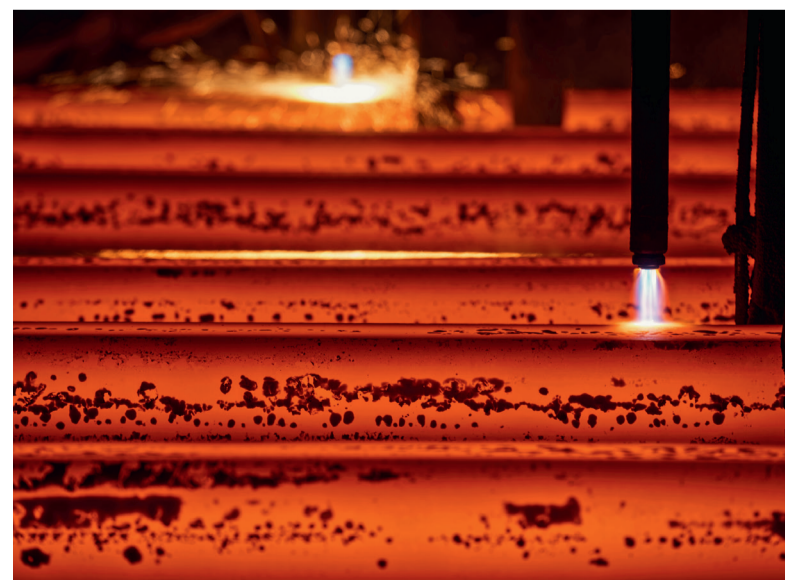
Чтобы освоить прокат из нового вида заготовки, в сортопрокатном цехе всего за несколько месяцев проделали большую работу. Добавили новые калибры на первую и вторую клеть, остальные этапы производства сместили на последующие клетки. Для эксперимента выбрали производство арматуры № 25 А400.

Сначала рассчитали калибровку. Этим занимался калибровщик СПЦ **Сергей Елисеев.** Он просчитал несколько вариантов. Далее подготовили чертежи, заказали валки на черновую группу. Но для начала нужно было спроектировать, изготовить и установить контующее устройство на первую клеть. После прохождения первой клетки плашку необходимо перевернуть на 90 градусов, чтобы подать её во вторую клеть, для этого нужно контующее устройство, которого на стане не было.

Далее чертежи по мере готовности отправляли специалистам РМЦ. Сортопрокатчики благодарят коллег за качественную работу, отмечают, что без их участия это было бы

ВМЕСТЕ СОТРУДНИКИ СПЦ И РМЦ ТЩАТЕЛЬНО ПРОВЕРЯЛИ ГОТОВНОСТЬ ИЗДЕЛИЙ НА СООТВЕТСТВИЕ ЧЕРТЕЖАМ, ПОДГОНЯЛИ НА СТАНЕ, ПРИМЕРЯЛИ, ДОРАБАТЫВАЛИ

И когда всё получилось, конечно, настроение у всех было приподнятое: и от того, что проект завершен удачно, и от того, что до них этого никто не делал, а они сумели, и от того, что теперь на предприятии, как у хорошего хозяина, всё идет в дело. Есть ещё что доработать, но ещё один способ повышения эффективности производства добавлен в копилку завода.



ПРОИЗВОДСТВО

Всё — по плану!



Юрий Виноградов,
начальник ЦПЛ:

— Конечно, главное достижение для коллектива — выполнение плана. Это важная задача и основная цель нашей работы. В 2024 году коллектив ЦПЛ завершил с перевыполнением. На завод поступило 910 438 т металлолома, негабаритного лома переработали 292 349 т, что на 7% выше плана. При этом газорезчики превысили плановые показатели на 17%, порезав 219 110 т.

Во многом это стало возможным потому, что мы тщательно проанализировали причины не совсем успешной работы в 2023 году, наметили план и начали его реализовывать.

Во-первых, совместно с дирекцией по персоналу решали вопросы укомплектования кадрами, обучения работников. Сняли острую проблему по машинам крана и машинистам погрузочно-разгрузочных машин. Сейчас потребность в специалистах, конечно, есть, но по многим профессиям она не такая острая, как была в 2023 году.

Во-вторых, изменили габаритность резки металлолома, что положительно повлияло на производительность этого вида работ.

Кроме того, нарастили объемы по отгрузке металлошхты в ЭСПЦ и размещению на складах поступившего на завод сырья. Пожалуй, впервые за много лет сформировали хороший зимний запас лома — порядка 120 тысяч тонн. Это обеспечило стабильность работы ЭСПЦ в зимнем периоде 2024/2025гг.

Конечно, уделили внимание ремонту оборудования, улучшению условий труда. Так, за последние три года капитально отремонтировали шесть электромостовых кранов, в прошлом году — два. Оборудовали кабины кранов кондиционерами. В здании ОКПЛ полностью заменили подкрановые пути — это почти один километр. Причем вместо подкранового рельса положили обычный Р65, который универсальный, так что будет легче обслуживать эти пути. Также капитально отремонтировали пресс-ножницы VEZZANI.

ЗА ПОСЛЕДНИЕ ТРИ ГОДА КАПИТАЛЬНО ОТРЕМОНТИРОВАЛИ ШЕСТЬ ЭЛЕКТРОМОСТОВЫХ КРАНОВ, В ПРОШЛОМ ГОДУ — ДВА. ОБОРУДОВАЛИ КАБИНЫ КРАНОВ КОНДИЦИОНЕРАМИ

В начале 2024 года мы завершили ремонт душевых для женщин, привели в порядок комнату приема пищи. Во второй раз наши специалисты приняли участие в конкурсе профмастерства среди ломозаготовительных предприятий, который проходил в Новокузнецке. Гордимся, что машинист крана РМЦ Любовь Килина заняла 3 место среди машинистов крана. Планируем принять участие в 2025 году, готовимся, надеемся показать результат выше, чем прежде.

В этом году планы по поступлению лома, отгрузке в ЭСПЦ у нас выше, чем в прошлом году, по переработке примерно на уровне 2024 года. Также нам предстоит модернизация и капитальный ремонт кранового и другого оборудования. Продолжим улучшать условия труда: приведем в порядок душевые для мужчин. Всё по плану!



Итоги 2024 года: Электросталеплавильный



Валерий Матус,
начальник ЭСПЦ:

— В 2024 году показатели эффективности были близки к уровню 2023 года. Фактически выплавлено 828 тысяч тонн при плане 793 тысячи тонн. Таким образом, годовой план ЭСПЦ выполнен на 104,5%. Произвели стали больше, чем запланировано, — на 35 тысяч тонн.

Также нам удалось добиться экономии расходных материалов: металлолома, ферросплавов, углеродсодержащих материалов, огнеупоров и т.д. Это важно, так как одна из важнейших задач подразделения — снижать издержки.

Все знают, что в нашем цехе идет работа по модернизации. Так, в апреле-мае 2024 года завершили мероприятия на МНЛЗ-1. Это позволило нам освоить новый вид продукции — непрерывнолитую квадратную заготовку сечением 150x150 мм. Специалисты нашего цеха и технического отдела много потрудились, чтобы реализовать данный проект. Максимальный объем выпуска квадратной заготовки 150x150 мм достигнут в ноябре: отлили 26 тысяч тонн, практически весь объем — по экспортному контракту. Наши коллеги в СПЦ провели пробный прокат из нового вида заготовки.

Коллектив цеха работает довольно успешно. Радует, что у нас много молодежи, активных людей, которые принимают участие в жизни завода. Есть представители ЭСПЦ и в заводском Совете молодежи. Есть у нас и своя футбольная команда, которая в течение 2024 года постоянно участвовала в заводских соревнованиях. Например, заняли третье

место в заводском турнире по мини-футболу. Они наша гордость!

На 2025 год, помимо выполнения плановых показателей, ставим задачу повысить производительность труда, продолжить работу над снижением издержек производства и аварийных простоев. Особое внимание уделим качеству стальной заготовки, соблюдению правил охраны труда и промышленной безопасности.



В соответствии со стратегией

Сегодня в рамках следования намеченной на 2025-2028 годы стратегии развития предприятия одно из важных направлений — цифровизация и автоматизация бизнес-процессов. Специалисты Управления информационных технологий (УИТ) ООО «Амурсталь» работают над решением этой задачи.



Электронный документооборот — прекрасный способ экономии рабочего времени и других ресурсов. В 2024 году организован переход к новой версии программы для электронного документооборота (ЭДО) 1С: от ДО 2 к ДО 3. Проект по развитию ЭДО включал в себя организационную работу, консультирование пользователей, описание требований к разрабатываемому функционалу и его последующее тестирование, разработку технических решений, настройку и интеграцию его в информацион-

ные системы предприятия. Из бумажного в электронный вид переведены акты, инструкции, графики, решения, предписания, приказы о командировках.

Примечательно, что для большего удобства работников ОТиПБ создан Telegram-бот, позволяющий создавать документ «Предписание», оперативно во время обхода производить фотофиксацию и обстоятельства нарушений и автоматизированно создавать документы в программе «1С: Документооборот 3».

Сотрудники УИТ интегрировали «1С: Документооборот 3»

в «1С: ЗУП» для создания шаблонов кадровых документов: различных приказов и распоряжений.

Участники рабочей группы по модернизации ЭДО разработали методические материалы и видеoinструкции к новому функционалу, а на внутреннем электронном портале для удобства заводчан создан раздел «Часто задаваемые вопросы».

214 работников предприятия прошли обучение работе в новой версии программы. Новшество успешно освоили делопроизводители, секретари, инженерно-технические работники.

Продолжается обновление оборудования. Так, в 2024 году был приобретен 51 персональный компьютер, 56 мониторов, 33 единицы печатной техники. Более восьми миллионов рублей затрачено на обновление оргтехники.

В 2025 году информационные системы «Амурстали» будут и дальше совершенствоваться. Запланированы перевод в электронный вид должностных инструкций работников, а также дальнейшее обновление оргтехники.

Коллективный договор: что нового?

На «Амурстали» с 15 января 2025 года в связи с окончанием срока действия предыдущего коллективного договора вступило в силу новое соглашение об изменении, дополнении и продлении коллективного договора.



Заместитель генерального директора по правовым вопросам **Юлия Грыцышена** кратко прокомментировала изменения и дополнения, которые появились в коллективном договоре:

— Сразу подчеркну, что кардинальных изменений в коллективный договор не вносили. Необходимость возникла в связи с объединением Пенсионного фонда и Фонда социального страхования (ФСС) в Социальный фонд России (СФР), поэтому по тексту коллективного договора изменили ссылки с «ФСС» на «СФР».

Также для исключения противоречий тексту колдоговора действующему трудовому законодательству внесены изменения в п. 6.12 коллективного договора — в части размера компенсации при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при

увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику. Кроме того, изменены ссылки на номера статей ТК РФ в разделе 7. Охрана труда.

Внесли уточнения в п. 8.3.6., 8.3.7, 8.3.10 раздела «8.3. По компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», в п. 8.5.3 раздела «8.5. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы», поскольку у работников возникали вопросы толкования данных пунктов.

Есть изменения и по срокам выплаты заработной платы. Теперь она выплачивается за первую половину месяца — 27 числа текущего месяца (вместо 28 числа), а за вторую половину месяца — 12 числа следующего за отчетным (вместо 13 числа).

ООО «Амурсталь», именуемое в дальнейшем **Работодатель**, в лице и.о. генерального директора Ильина Александра Валерьевича, действующего на основании доверенности № 2/24 от 01.01.2024, с одной стороны и **Работники**, в лице председателя первичной профсоюзной организации ООО «Амурсталь» Шаманской Елены Михайловны, действующей на основании постановления от 05.10.2021 г. об избрании председателя ППО ООО «Амурсталь», с другой стороны, совместно именуемые Стороны, в соответствии со ст. 43, 44 ТК РФ заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. В связи с окончанием 15 января 2025 года срока действия Коллективного договора ООО «Амурсталь» от 2021 года (регистрационный номер 27 от 08.02.2021) Стороны пришли к соглашению продлить срок его действия на период с **15 января 2025 года по 15 января 2027 года**.

2. Исключить из пункта 1.5.1 подраздела 1.5 «**Действия коллективного договора**» второе предложение.

3. Изменить пункт 1.5.2 подраздела 1.5 «**Действия коллективного договора**», изложив его в следующей редакции:

«1.5.2 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Общества, реорганизации Общества в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Общества.

При смене формы собственности Общества коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации Общества коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

При увольнении или переизбрании лиц, ответственных за выполнение коллективного договора, ответственность несут лица, вновь назначенные (избранные) на должность. Ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке прекратить исполнение принятых обязательств в течение срока действия коллективного договора».

4. Изменить пункт 2.6.3 подраздела 2.6 «**Работодатель обязуется**», изложив его в следующей редакции:

«2.6.3 Направлять в профсоюзный комитет Первичной профсоюзной организации ООО «Амурсталь» утверждённые приказы и распоряжения, согласованные с ППО ООО «Амурсталь».

Направлять в профсоюзный комитет Первичной профсоюзной организации ООО «Амурсталь» утверждённые приказы:

- ▶ «Об изменении организационной структуры управления»;
 - ▶ «О назначении на должность»;
 - ▶ «О премировании работника к юбилейной дате»;
 - ▶ «О выплате единовременного вознаграждения».
- Ежемесячно направлять в профсоюзный комитет Первичной профсоюзной организации ООО «Амурсталь» утверждённые приказы:
- ▶ «О выполнении производственной программы»;
 - ▶ «О начислении премии».

5. Исключить из пункта 4.4 раздела 4 «**Рабочее время**» второе предложение.

6. Изменить пункт 5.10 раздела 5 «**Время отдыха**» коллективного договора, изложив его в следующей редакции:

«5.10 Работодатель по письменному заявлению работника и подтверждающих документов обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- ▶ работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- ▶ родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), — до 14 календарных дней в году;
- ▶ работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- ▶ работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, при смерти близких родственников — до 5 календарных дней;
- ▶ одному из родителей, имеющих детей-перво-

классников — 1 календарный день (1 сентября);

- ▶ в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами».

7. Изменить пункты 6.11–6.12 раздела 6 «**Оплата труда**» коллективного договора, изложив их в следующей редакции:

«6.11 Выплата заработной платы производится два раза в месяц:

- ▶ за первую половину месяца — 27 числа текущего месяца;
- ▶ за вторую половину месяца — 12 числа следующего за отчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня.

6.12 При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм».

8. В пункте 7.1.2 подраздела 7.1 раздела 7 «Охрана труда» коллективного договора заменить «ст. 226 ТК РФ» на «ст.225 ТК РФ».

9. Изменить пункт 7.1.3 подраздела 7.1 раздела 7 «Охрана труда» коллектив-

СОГЛАШЕНИЕ продления коллективного договора ООО «Амурсталь»

ного договора, изложив его в следующей в редакции:

7.1.3 В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, дополнительного в соответствии с медицинскими рекомендациями, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы».

10. В пунктах **7.1.6, 7.1.29, 7.1.31**, подраздела **7.1** раздела **7 «Охрана труда»** коллективного договора заменить «ст. 212 ТК РФ» на «ст. 214 ТК РФ».

11. В пункте **7.2.3** подраздела **7.2** раздела **7 «Охрана труда»** коллективного договора заменить «ст. 214 ТК РФ» на «ст. 215 ТК РФ».

12. В пункте **8.2.2** подраздела **8.2** раздела **8 «Социальные льготы, гарантии и компенсации»** коллективного договора заменить:

- ▶ «ФСС» на «СФР»,
- ▶ «с приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 № 302н» на «с приказом Минздрава России от 28 января 2021 № 29н».

13. В пункте **8.2.3** подраздела **8.2** раздела **8 «Социальные льготы, гарантии и компенсации»** коллективного договора заменить «ФСС» на «СФР».

14. Изменить пункты **8.3.6–8.3.7** подраздела **8.3** раздела **8 «Социальные льготы, гарантии и компенсации»** коллективного договора, изложив их в следующей в редакции:

8.3.6 Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно, производится следующим образом:

- ▶ при проезде личным автомобилем — компенсация проезда производится после возвращения работника из отпуска, на основании фактических затрат, при предоставлении подтверждающих документов (маршрутный лист, заключение (справка) о расходе топлива по кратчайшему маршруту, расход топлива не должен превышать 15л/100 км, кассовые чеки и копии товарных чеков на топливо, копия свидетельства о регистрации ТС).

Под личным транспортом понимается транспортное средство, которое принадлежит:

- ▶ работнику или его супругу (супруге) на праве собственности;

- ▶ родителям, детям работника на праве собственности (с обязательным включением работника в договор (Полис ОСАГО) обязательного страхования гражданской ответственности владельцев ТС в качестве лица, допущенного к управлению ТС).

Маршрутный лист должен содержать печати, подтверждающие место проведения отпуска.

Под печатями понимаются печати (штампы) учреждений внутренних дел, администрации населенных пунктов, гостиниц, санаториев, домов(баз) отдыха, пансионатов, медицинских учреждений, управляющих компаний.

Печати (отметки) торговых предприятий, магазинов, предприятий общественного питания, АЗС — не принимаются.

Запрещается самостоятельно вносить в маршрутный лист какие-либо данные, исправления или зачеркивания. Маршрутный лист, заполненный не ответственным лицом Работодателя, содержащий помарки и исправления, не принимается.

- ▶ при проезде железнодорожным транспортом — при предоставлении подтверждающих документов (электронный билет/билет);

- ▶ при использовании воздушного транспорта — по стоимости минимального тарифа экономического класса обслуживания. Кроме премиального, при предоставлении подтверждающих документов (маршрутная квитанция/ билет, посадочный талон, в т.ч. в электронной форме со штампом о досмотре);

- ▶ при проезде междугородним транспортом (автобус) — при предоставлении подтверждающих документов (кассовый чек, билет, в

т.ч. принимается в электронной форме);

- ▶ при проезде морским/ речным транспортом — при предоставлении подтверждающих документов (кассовый чек, билет, в т.ч. принимается в электронной форме);

- ▶ в случае проезда по тарифам более высокого класса — справка от перевозчика (на дату приобретения билетов) или уполномоченного им лица о стоимости проездных документов на дату проезда по тарифу, установленному настоящим пунктом, при использовании воздушного транспорта справки принимаются только от агентства, с которым работодателем заключен договор на приобретение билетов;

- ▶ в случае, если стоимость проезда включена в общую стоимость путевки — справка туристического агентства (туроператора или другой организации, реализующей путевки) о стоимости проезда к месту отпуска и обратно. Расходы на получение справок компенсации не подлежат.

8.3.7 В случае, когда оба супруга работают в Обществе, право на получение компенсации за один и тот же проезд несовершеннолетнего ребенка предоставляется только одному из супругов.

Оплата стоимости проезда на несовершеннолетнего ребенка производится при условии совместного выезда работника и его несовершеннолетнего ребенка к месту использования отпуска и обратно».

15. Изменить пункт **8.3.10** подраздела **8.3** раздела **8 «Социальные льготы, гарантии и компенсации»** коллективного договора, изложив его в следующей в редакции:

8.3.10 Авансирование проезда производится путем безналичной оплаты работодателем приобретения билетов в агентстве, с которым у него заключен договор на оказание услуг по предварительному бронированию и оформлению билетов».

16. Изменить пункт **8.5.3** подраздела **8.5** раздела **8 «Социальные льготы, гарантии и компенсации»** коллективного договора, изложив его в следующей в редакции:

8.5.3 Выплачивать материальную помощь для подготовки детей к началу учебного года в школе в размере 5000 руб. на каждого несовершеннолетнего ребенка, при условии предоставления до 10 сентября текущего года

справки из образовательного учреждения:

8.5.3.1 отдельным категориям работников, имеющих на иждивении детей школьного возраста:

- ▶ одиноким матерям (отцам), воспитывающим детей без участия второго супруга по причине его (её) смерти или лишения родительских прав;

- ▶ работникам, получившим трудовое увечье на предприятии;
- ▶ одному из родителей, являющемуся работником Общества, состоящему на учете в органах социальной защиты, при предоставлении справки с органов социальной защиты;

- ▶ одному из родителей, являющемуся работником Общества, на каждого ребенка-инвалида;
- ▶ одному из опекунов, являющемуся работником Общества, на каждого ребенка, находящегося под опекой (попечительством).

8.5.3.2 Одному из родителей, являющемуся работником Общества, на каждого ребенка — первоклассника. Указанная выплата не суммируется с выплатой, установленной п. 8.5.3.1 и п.8.5.5».

17. Изменить пункты **8.7.1–8.7.2** подраздела **8.7** раздела **8 «Социальные льготы, гарантии и компенсации»** коллективного договора, изложив их в следующей в редакции:

8.7.1 Премировать работников Общества к юбилейным датам 50, 60, 70 лет и более по согласованию с руководителем структурного подразделения, в размере 5 000 рублей при непрерывном стаже

работы в Обществе не менее 5 лет и не имеющих грубых нарушений трудовой и производственной дисциплины.

8.7.2 Работникам предприятия при непрерывном стаже работы в Обществе не менее 5 лет и не имеющих грубых нарушений трудовой и производственной дисциплины (Ст.194 ТК РФ), при увольнении на пенсию выплачивать единовременное вознаграждение в размере среднемесячного заработка по согласованию с руководителем структурного подразделения».

18. Изменить Приложение № 1 к коллективному договору, приняв его в редакции Приложения № 1 к настоящему соглашению.

19. Остальные условия коллективного договора ООО «Амурсталь» остаются неизменными.

20. Настоящее соглашение подлежит направлению Работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ч. 1 ст. 50 ТК РФ).

21. Настоящее соглашение вступает в силу с **15 января 2025 года**.

22. Настоящее соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора ООО «Амурсталь», составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон и один для направления на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Приложение №1
к соглашению от «20» декабря 2024 года
об изменении, дополнении и продлении
коллективного договора
ООО «Амурсталь»
(регистрационный номер 27 от 08.02.2021)

ПРИВЛЕЧЕНИЕ К СВЕРХУРОЧНЫМ РАБОТАМ

- 1.** К выполнению сверхурочных работ не допускаются:
 - работники моложе 18 лет;
 - беременные женщины;
 - работники, в период действия ученического договора.
- 2.** К выполнению сверхурочных работ без письменного согласия не привлекаются:
 - инвалиды;
 - женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
 - матери и отцы, опекуны, воспитывающие без супруга (супруги), детей в возрасте до 14 лет;
 - родитель, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
 - работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

Кадры: привлечь, научить, помочь в адаптации

О том, чем запомнился 2024 год в сфере работы с персоналом, условий труда, зарплаты и обучения, рассказала директор по персоналу ООО «Амурсталь»

Татьяна Малькевич.



- ▶ Средняя заработная плата работников в 2024 г. выросла на 24% по сравнению с 2023г. Текучесть кадров составила 15,4% и снизилась к уровню 2023 г. на 2,6%.
- ▶ Среднесписочная численность работников — 2443 человек (увеличение к уровню 2023 г. составило 109 чел.).
- ▶ Учитывая напряженность на рынке труда в городе и регионе, система подготовки будущих специалистов для производства — одно из основных направлений деятельности дирекции по персоналу. «Амурсталь» ведет активную работу по формированию будущего кадрового резерва предприятия, укрепляя и наращивая связи с образовательными учреждениями города Комсомольска-на-Амуре.

Так, с учебными заведениями провели 72 мероприятия по профориентации, это в два раза больше, чем в 2023 году. В результате этого взаимодействия более 80 человек заключили с предприятием договоры на целевое обучение, в 2023 году «целевиков» было 13.

Особое внимание — взаимодействию с учреждениями среднего профессионального образования и высшими учебными заведениями. В 2024 году произошло важное событие: в КНАГУ после многолетнего перерыва набрали группу по направлению «Металлургия». Первыми студентами стали молодые рабочие и руководители. Первая сессия уже позади, не у всех наших студентов пока все складывается хорошо, но мы в них верим. Они наша надежда!

Также сейчас проходят встречи молодых специалистов «Амурстали» со студентами и школьниками. На таких мероприятиях звучат истории успешного профессионального становления на заводе, что способствует формированию положи-

тельного имиджа предприятия и привлечению молодежи.

Для студентов КСМТ, ГАСКК, Амурского политехнического техникума проводим экскурсии на завод, мероприятия по профориентации. В 2025 году запустили проект «Подшефное дело». Так «целевики» становятся частью коллектива уже с первого курса обучения. Особенно приятно, что некоторые наши коллеги сами проявили инициативу стать для студентов шефами, помочь им в адаптации и освоении профессии.

В 2024 году впервые был открыт конкурсный набор в профильные металлургические инженерные классы на базе школы № 31 и Инженерной школы. На Школьном экономическом форуме, который прошел на базе школы № 31 в декабре, где побывали более 1200 учащихся школ города, ученики инженерного класса продемонстрировали участникам работу на новом оборудовании, подаренном «Амурсталью».

Набирает обороты система наставничества. В 2023 году у нас было 48 наставников, а в 2024-м — уже 251. Стать хорошим наставником непросто, одного желания мало, поэтому в 2025 году мы запланировали обучение для наставников.



НА
24%
выросла
средняя
заработная
плата по
сравнению
с 2023 годом



25
РАБОТНИКАМ
завода
в 2024 году
присвоили
звания
«Лучший по
профессии»,
«Лучший
молодой
рабочий»,
«Лучший
линейный
руководитель»

Много внимания уделяем развитию потенциала заводчан. С этой целью в 2024 году запустили проект «Школа мастера», за год её прошли 54 человека. Организовали обучение для руководителей и кадрового резерва от тренингового центра Андрея Майдера.

Значимым событием стал конкурс «Молодые профессионалы»: молодые рабочие соревновались по девяти компетенциям.

Впервые в прошлом году прошли два крупных мероприятия — «Леди-сталь» и «Стальной феникс». Они стали площадкой для реализации творческих способностей заводчан, студентов и учащихся подшефных учебных заведений.

Сотрудники отдела реализации социальных программ в 2024 году сотрудничали с Советом молодёжи, помогли в организации и проведении мероприятий. Активные ребята при поддержке ОРСП приняли участие во множестве спортивных, интеллектуальных, творческих соревнованиях. В состав Совета молодёжи вливаются новые молодые работники, талантливые, думающие, отзывчивые.

За достигнутые положительные результаты в 2024 году, по решению наградной комиссии, 25 работникам завода присвоили звания

«Лучший по профессии», «Лучший молодой рабочий», «Лучший линейный руководитель».

«Лучший по профессии»: Юрий Виллемсон (ЭСПЦ), Николай Голомазов (ЭСПЦ), Евгений Мухин (ЭСПЦ), Антон Азарин (СПЦ), Александр Мандросов (СПЦ), Владимир Попов (СПЦ), Людмила Климова (ЦПЛ), Любовь Килина (РМЦ), Петр Кухтин (УГМ), Дмитрий Мервицкий (ЭНЦ), Юлия Попова (ОТК), Николай Ефимов (ЖДЦ).

«Лучший молодой рабочий»: Всеволод Шевелёв (ЭСПЦ), Дмитрий Яшин (ЭСПЦ), Владимир Гулевич (СПЦ), Дмитрий Олейник (ЦПЛ), Николай Максимчук (РМЦ), Станислав Касьянов (ЦКИПиА).

«Лучший линейный руководитель»: Роман Головань (ЭСПЦ), Антон Козырь (ЭСПЦ), Дмитрий Лесков (ЭСПЦ), Михаил Гадымба (СПЦ), Виктор Костюшов (СПЦ), Николай Рябчиков (ЭРЦ), Алексей Кобзарев (ЖДЦ).

Сделано очень много. Хочу поблагодарить всех, кто принимает активное участие в реализации всех мероприятий. Это очень важно, это необходимо для развития нашего завода и формирования положительного бренда работодателя в Хабаровском крае.

Шефское дело

12 февраля на заводе «Амурсталь» впервые состоялась встреча студентов-целевиков и заводчан, которые решили стать для ребят шефами.

Более восьмидесяти студентов учебных заведений посетили будущие рабочие места, познакомились со своими шефами.

«Подшефное дело» — спецпроект завода, цель которого — помочь будущим молодым специалистам освоить профессию, успешно адаптироваться к реальным условиям производства. Заводчане-шефы сами изъявили желание взять на себя ответственность за подготовку ребят, потому что считают это делом нужным и важным.

Руководители завода приветствовали ребят.

— Комсомольчане управляют четырьмя стихиями. Авиастроители — возду-

хом, судостроители — водой, нефтяники — землей, а металлурги — огнем. Огонь — мощнейшая стихия, которая обладает не только разрушительной, но и созидательной силой, управлять ею могут только сильные и бесстрашные люди. Именно металлурги научились пользоваться огнем ради созидания. Зародилась металлургия более 10 тысяч лет назад, и сейчас она остается такой же престижной», — подчеркнул исполнительный директор **Владислав Сухоплюев**.

Генеральный директор **Александр Ильин** вручил студентам-целевикам, набравшим в среднем 4,5 балла и выше по итогам

зимней сессии, свидетельства о назначении именной стипендии. Их получили 26 человек.

— Хочу поблагодарить отличников, хорошистов и всех ребят, кто принимает участие в нашей программе подготовки кадров. Также хочу заверить вас, что мы приложим все усилия, чтобы ваше будущее на нашем предприятии сложилось успешно. Удачи вам, здоровья и счастья! А преподавателям — низкий поклон! — сказал **Александр Ильин**.

Далее ребята разделились по тематическим площадкам согласно направлениям подготовки. Там они задали шефам волнующие их вопросы и получили много полезной информации о трудоустройстве и будущей профессии.

Всем «целевикам» вручили специально изготовленные для ребят значки



Студенты — отличники награждены сертификатами на назначение именной стипендии

«Амурсталь» — Перспектива». Обращаясь к ребятам, директор по персоналу **Татьяна Малькевич** подчеркнула:

— Вы оказали нам доверие, которое мы обязаны оправдать. Вы — наша надежда. Мы сделаем все, чтобы хорошо вас подготовить к будущей профессии!

Проекту «Подшефное дело» дан старт, это стало делом не только тех, кто добровольно взял на себя большую ответственность за подготовку специалистов непосредственно в подразделениях, но и всех заводчан. Если мы хотим готовить смену, делать это нужно, объединив усилия.

80 ЛЕТ ПОБЕДЫ

Помнить — надо!

В мае в России отметят 80-летие Победы в Великой Отечественной войне. В те страшные кровавые годы, сражаясь за Родину, погибли миллионы наших соотечественников. Наш долг — помнить об их славном подвиге.



В настоящее время в Хабаровском крае ведется масштабная работа по восстановлению имен и биографий воинов Великой Отечественной войны. В дальнейшем они будут внесены в краевую Книгу памяти, на пилоны на площади Славы в городе Хабаровске и на информационный ресурс «Память народа».

Надежда Георгиевна Голик, Анжелика Константиновна Чурсинова, Людмила Васильевна Халиков



В конце прошлого года состоялась встреча сотрудников завода и представитель рабочей группы Правительства Хабаровского края по увековечиванию памяти погибших при защите Отечества. Завод «Амурсталь» присоединился к проекту «Книга памяти», потому что в годы войны сотни металлургов ушли на фронт. Сведения о многих из них сегодня бережно хранятся в заводском музее Трудовой Славы, но не обо всех.

Заведующий музеем Анжелика Чурсинова и специалист по связям с общественностью пресс-службы Жанна Очирова ведут активную работу по упорядочиванию, дополнению и восстанов-

лению биографий каждого из заводчан — участников войны. Активно помогают им в этом наши ветераны — Надежда Георгиевна Голик и Людмила Васильевна Халикова.

На сегодняшний день благодаря этой работе уже известно о 748 заводчанах, в разное время пришедших работать на «Амурсталь» после войны, и о 478 заводчанах, призванных на фронт с завода — погибших или вернувшихся с Победой.

Работа по систематизации сведений продолжается. Сейчас завершается обработка данных по заводчанам, ушедшим на фронт с «Амурстали», однако и здесь ещё нужно многие сведения

тщательно проверить. Далее информацию для увековечения памяти участников Великой Отечественной войны передадут в Правительство Хабаровского края.

УВАЖАЕМЫЕ ЗАВОДЧАНЕ!

Ко Дню Победы в музее Трудовой Славы запланирована выставка. Если у вас сохранились какие-то вещи ваших родных эпохи 1940-х годов, просим поделиться. Возврат и сохранность гарантируем.

Если вы готовы поделиться своими воспоминаниями о родных — участниках войны или трудового фронта, работавших на заводе — просим откликнуться. Позвоните по тел. **25-04**, мы запишем ваши рассказы. Каждое слово, каждое воспоминание — бесценно.

СОЦВОПРОС

Молчание — золото?

Изменения на нашем предприятии идут постоянно, причем часть из них инициирована заводчанами.

Мнение о том, какие улучшения необходимы, работники «Амурстали» высказывают во время изучения общественного мнения, анкетирования, которые проводятся на предприятии постоянно. В ходе опросов исследуются удовлетворенность сотрудников условиями труда, обеспечением рабочих мест всем необходимым, СИЗ, также задаются вопросы, нуждается ли человек в повышении квалификации, интересуются микроклиматом в коллективе, достаточно ли проводится корпоративных мероприятий и так далее.

Безусловно, комплексный анализ состояния производства, условий труда, обеспеченности кадрами, уровня квалификации сотрудников, психологического микроклимата в подразделениях проводится постоянно, на основе полученных данных планируется работа служб завода на перспективу. Но обратная связь от сотрудников — ценнейший источник информации, который позволяет дополнить план мероприятий, сделать много полезного для людей.



где-то мало света, недостаточно инструмента, качество спецодежды оставляет желать лучшего или нормами не предусмотрена выдача каких-то СИЗ, надо сделать более удобным движение заводского автобуса — люди отмечают это в анкетах, и ситуация по мере возможности исправляют.

Поводом для подготовки этого обращения к заводчанам стало интересное наблюдение. С одной стороны — жалобы работников, мол, нас не слышат, ничего для нас не делают, а с другой — прямо скажем, саботирование опросов.

Есть случаи, когда выданные на цех анкеты просто отправляют в мусорное ведро. Возникает вопрос: а в чем сложность-то пройти опрос? Боязнь «санкций» безосновательна: анкеты

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ ОТ СОТРУДНИКОВ — ЦЕННЕЙШИЙ ИСТОЧНИК ИНФОРМАЦИИ, КОТОРЫЙ ПОЗВОЛЯЕТ ДОПОЛНИТЬ ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ, СДЕЛАТЬ МНОГО ПОЛЕЗНОГО ДЛЯ ЛЮДЕЙ

Именно с этой целью на заводе проводится анкетирование. Ежегодно генеральный директор объявляет День информирования, когда каждый может задать свой вопрос. Многие проблемы решаются сразу, какие-то требуют времени.

Например, контролеры ОТК отметили, что для них по нормам не предусмотрено нательное белье, однако они работают в цехе, зимой там бывает холодно. В результате — нормы пересмотрены.

Был запрос от сотрудников ЦПЛ улучшить качество питьевой воды — установили аппараты «Живая вода». И не только в ЦПЛ: в 2024 году в подразделениях появилось шесть таких аппаратов.

Где-то в цехе холодно, где-то наоборот жарко,

анонимные. Просто не интересно всё, что происходит на заводе? Жаль времени на анкету? В общем, вопросов больше, чем ответов.

В настоящее время разрабатывается комплексная анкета, скоро сотрудники дирекции по работе с персоналом, отдела управления качеством придут в цехи, чтобы еще раз объяснить коллегам важность проведения опросов. Кстати, будет возможность заполнить анкету онлайн в удобное время.

Хочешь решить проблему — скажи о ней. Корректно и аргументированно. Это правило работает безотказно в любой сфере нашей жизни — в семье, в общении с друзьями, коллегами, на работе. Молчание, конечно, золото, но не в этом конкретном случае.

СОВЕТ МОЛОДЁЖИ

Огонь наших идей

2024 год для членов Совета молодежи «Амурстали» запомнился как наиболее активный. В 2024 году численность Совета молодежи достигла 118 человек. Было проведено 64 мероприятия, что почти в 2 раза больше, чем в 2023 году. В них приняло участие порядка 300 человек. Также увеличилось количество активных участников.



Направления деятельности Совета молодежи:

- Развитие компетенций.** Проведено 12 мероприятий, в которых поучаствовало 26 человек. Ключевые — Всероссийский форум «Амур», краевой образова-

- тельный проект «Большое дело».
- Спорт.** Ключевыми событиями в этой области стали турниры по футболу, приуроченные ко дню рождения завода, летний турнир по мини-футболу, турнир по пейнтболу, участие в го-

Актив Совета молодежи ООО «Амурсталь» и руководители предприятия

родском турнире по волейболу в рамках молодёжной спартакиады. Спортивное движение Совета молодежи развивает культуру здорового образа жизни, укрепляет здоровье.

Волонтерство. Проведено 25 таких мероприятий. Основные — День защиты детей, донорство, помощь приюту для животных, сбор вещей для нуждающихся. В 2024 году ребята собрали и передали волонтерам порядка 200 килограммов вещей!

Досуг. Чтобы хорошо работать, нужно качественно отдыхать! В 2024 году такие мероприятия стали на порядок качественнее. Ключевые события — катание на лыжах, впервые случился сплав по реке Горин, выезд на базу отдыха Глэмпинг в рамках проекта «Путевка выходного дня».



Война и мир Марии Простевой

Ветерану «Амурстали» и представителю одной из самых многочисленных заводских трудовых династий Марии Васильевне Простевой 94 года. Глядя на энергичную улыбчивую женщину, поверить в это сложно. Но это факт!



Трудное детство, война выковали её характер, научили быть сильной, рассчитывать только на себя и любить жизнь, ценить каждое её мгновение.

— Непростое у меня было детство, а тут ещё и война, — вспоминает Мария Васильевна. — Хорошо помню 22 июня 1941 года. Мы были в школе, нам учитель сказала, что началась война.

ТРУДНОЕ ДЕТСТВО, ВОЙНА ВЫКОВАЛИ ХАРАКТЕР МАРИИ ПРОСТЕВОЙ, НАУЧИЛИ БЫТЬ СИЛЬНОЙ, РАССЧИТЫВАТЬ ТОЛЬКО НА СЕБЯ И ЛЮБИТЬ ЖИЗНЬ, ЦЕНИТЬ КАЖДОЕ ЕЁ МГНОВЕНИЕ.

Родилась Мария Васильевна в Куйбышевской (ныне Самарской) области. Кроме неё, в семье было еще трое детей. Очень рано ребята остались без матери: маленькой Маше не исполнилось еще и семи лет. В 1940 году Шмельковы переехали в Комсомольск-на-Амуре. Город тогда еще только строился, люди жили в наспех сколоченных бараках, бывало, в одной комнате по несколько семей. Так сначала жили и Шмельковы, но позже повезло: впятером переехали в отдельную 16-метровую комнату. Маруся была в доме за хозяйку: топила печь, стирала, готовила на всю семью, скоблила ножом дощатый некрашенный пол, носила воду из колонки. А сама-то была ростом невелика, маленькая, худенькая девочка.

Испуганные, мы все побежали домой. А там повсюду плач стоит. И мы плакали. Страшно!

Вскоре и вовсе стало туго. Отец сказал детям:



Маша Шмелькова (слева), 13 лет, посыльная прокатного цеха 1943 г.

надо работать, чтобы не умереть с голоду. Старший брат Павел устроился на «Амурсталь» в механический цех, вскоре на завод пришла и Мария. Пожалели девочку: взяли посыльной в прокатный цех № 1. Так, в 12 лет ей пришлось совмещать работу на заводе и домашние хлопоты. Но этим нельзя было особо удивить: подростков, которые трудились наравне со взрослыми, на заводе было много.

«Разносила по цехам производственные рапорты, разбирала разные документы, выполняла все поручения, которые давали и которые мне были по силам. Нам платили зарплату и выдавали талоны на хлеб. 300 граммов черного «военного» хлеба — вот и растягиваешь его на целый день. И суп из лебеды варила дома. Что говорить? Трудно было. Во время войны на заводе выпускали сталь и листовую прокат для оборонной промышленности. Ой, сколько оружия, техники мы повидали! В переплавку сюда привозили танки, пушки — и немецкие в том числе. Было страшновато находиться среди вражеской техники, даже искореженной! На самом заводе, недалеко от проходной, стояла зенитная батарея для защиты от налетов. Военных было много и в городе, и на заводе. Конечно, хорошо помню День Победы: люди радовались и плакали. И плач стоял почти такой же, как 22 июня 1941-го: люди обнимались и тут же оплакивали погибших», — говорит Мария Васильевна.

С особой теплотой Мария Васильевна вспоминает заместителя начальника прокатного цеха Модеста Лаврентьевича Гапуни-

ка, который всё время её оберегал, заботился, как о собственной дочери. С его легкой руки Мария Васильевна начала профессиональный путь на заводе. И после войны она часто прибегала к нему и к другим руководителям за советом. Они всегда помогали смелой девушке, которая вкладывала душу

следила, чтобы не было брака. Освоила и специальность обмотчицы: ремонтировала двигатели, другое электрооборудование. Мария Васильевна всегда мотала точно, безошибочно, быстро. Признается, что эта профессия нравилась ей больше всего.

Война закончилась, жизнь брала своё. Завод-

МАРИИ ВАСИЛЬЕВНЕ СПРАВЛЯТЬСЯ С НЕВЗГОДАМИ ВСЕГДА ПОМОГАЛА МУЗЫКА: ОНА ПРЕКРАСНО ПОЕТ. ДО НЕДАВНЕГО ВРЕМЕНИ ВЫСТУПАЛА ВМЕСТЕ С ХОРОМ ВЕТЕРАНОВ «АМУРСТАЛИ»

в то дело, которым занималась. А освоила Мария Васильевна, благодаря природному любопытству и упорству, не одну заводскую специальность. Ей было всего 17 лет, когда её приняли помощником на

ские парнишки и девочки подросли. На заводе стали создаваться семьи. Люди радовались жизни. Не жалея сил, благоустроивали город: разбивали парки, сажали в городе цветы, деревья, аллеи, возводили дома, учились. После такой войны хотелось жить. Радостно и красиво!

«На улице Энгельса был клуб. Мы туда бегали на танцы и в заводской парк культуры. Я хорошо танцевала, поклонников было много — ни одного танца не пропускала. Однажды пригласил меня будущий муж Василий Простев. Так и «протанцевали» вместе больше 45 лет», — улыбается Мария Васильевна.

И не просто прожили вместе, а продолжили одну из самых многочисленных заводских династий Простевых-Шмельковых, общий трудовой стаж которой на «Амурстали» сегодня уже почти 400 лет. А ещё Марии Васильевне справляться с невзгодами всегда помогала музыка: она прекрасно поет. До недавнего времени выступала вместе с хором ветеранов «Амурстали». И сегодня она дома не сидит: старается бывать на мероприятиях, встречаться с людьми. Спасибо за это, ведь рядом с ней история оживает, становится нам понятнее и ближе. Долгих Вам лет, дорогая Мария Васильевна!



Простева Мария Васильевна, обмотчик электроцеха

подстанцию, которая питала литейный, механический и мартеновский цехи. Щит управления огромный, сколько нужно было знать схем! И она справилась.

Позже устроилась контролером ОТК: сортировала готовую продукцию,

Газета

ЗА СТАЛЬ
ДАЛЬНЕВОСТОЧНУЮ

Адрес редакции:

681000, г. Комсомольск-на-Амуре,
ул. Вагонная, 30

Телефоны редакции:

25-04, +7-913-076-19-57

распространяется бесплатно

Над номером работали:

Светлана Зубкова,
Мария Максименко,
Мария Логвиненко

Издатель:

ООО «ПиАр-компания»
www.prkompaniya.ru

Тираж 999 экз.