

Косогорец

ГАЗЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
ПАО «КОСОГОРСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ЗАВОД»
ОСНОВАНА В 1931 ГОДУ.

АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ

Сергей Киреев: – Мы должны слышать друг друга

*Предновогоднее интервью генерального директора
Сергея Владимировича Киреева*

- Сергей Владимирович, как наш завод справлялся с трудностями, сложившимися в конце 2016 года?

- Рост цен на угли во второй половине прошедшего года привёл к обвальному росту цен на кокс. Кокс подорожал в два с половиной раза. Чугун не подорожал.

Кроме того, подорожало железорудное сырьё. Также подорожала марганцевая руда. Был задан вопрос: как мы с этим справляемся? Отвечаю: вот уже несколько месяцев боремся за выживание.

- Чем конкретно ситуация конца 2016 года отличается от ситуации предыдущих месяцев? От прошлого года? В чём её особенность?

- Отличие состоит в том, что 2015 год мы завершили с хорошей прибылью. Поэтому и зарплату повышали.

Что касается года 2016-го, то ситуацию, подобную сложившейся, мне за последние десять лет приходилось наблюдать раза два. Тяжело было, но мы выстояли. Как будет в этот раз – зависит от нас. Если будем напрягаться и работать умно, активно и осмысленно на каждом участке, то мы справимся с ситуацией.

- Сергей Владимирович, наш разговор происходит накануне нового года. Каким, на ваш взгляд, он будет для завода? Будет ли он зависеть от того, чего мы добились сейчас, сегодня, в году уходящем? Что мы сделали? Что можем вспомнить, отметить в уходящем году?

- Можно отметить, что первые шесть-семь месяцев 2016-го года мы работали с хорошей прибылью. Мы хорошо зарабатывали и вовремя делали все ремонты. Несмотря на низкорентабельную работу завода с июля по декабрь, мы не отказались ни от одного важного ремонта. Все ремонты сделаны в срок и качественно.

Что ещё хорошего сделано за год 2016-й? В принципе люди, которые

являются основой завода, с кем я общаюсь каждый день, показывают рост своего профессионального мастерства. У них в глазах и в душах нет ни паники, ни растерянности. Они спокойно занимаются своим делом, и я думаю, что если, повторяю, буквально на всех участках мы будем работать с полной отдачей сил, мы выберемся из незавидной ситуации и вновь будем работать с прибылью.



- Выполнен ремонт воздухонагревателей, энергетического хозяйства, капитальные ремонты второй и третьей доменных печей, причём на последней дважды заменили засыпной аппарат. Сейчас обе печи на ходу. Какой будет ваша оценка их работы?

- Давайте поговорим о доменном цехе. Прошедший год доменщики отработали не хуже, чем предыдущий. Однако, если такая работа на фоне нормальной экономики, на фоне нормальных цен на чугунное сырьё нас привела к успеху, то в этом году этого оказалось мало. Если, условно говоря, в 2015 году мы отработали на три с плюсом и продолжаем работать на три с плюсом, это, в общем-то, неплохо, это удовлетворительно и почти

хорошо по меркам 2015 года. Но по меркам 2016-го года такая работа не годится. Я могу долго об этом рассказывать.

Последние события в доменном цехе, последние инциденты на третьей доменной печи, которые мы сами слепили себе своими собственными руками, говорят о том, что сами себе и привезли экономические проблемы в тяжелейшей экономической ситуации.

Всё это рождает мысль о том, что нужны совершенно новые подходы к оценке нашей работы.

У меня нет больших профессиональных и человеческих претензий к руководству доменного цеха, к костяку доменного цеха, однако, или их количественно мало – я имею в виду лидеров доменного производства – или им не хватает взаимодействия между собой.

Но ошибки, которые у нас случаются в доменном производстве и за которые несёт ответственность, конечно же, руководство – это конкретно ошибки просто ученические.

Я не хочу сейчас критиковать кого-то публично, но ещё раз повторяю: старые подходы не годятся. Мы сами себе привозим много проблем, созданных собственными руками. Такое у нас бывало и в 2015 году, но тогда нас жизнь прощала. Сейчас нас жизнь не собирается прощать.

- Сергей Владимирович, что можно сказать о перспективах на год грядущий? Какие могут произойти изменения? Что нового может появиться? Каковы планы по запуску доменной печи №1?

- Говорить сейчас о работе первой доменной печи не имеет смысла, потому что мы планировали её запустить, если обстоятельства позволят, в марте месяце. Но события последнего времени на рынках сырья и чугуна говорят о том, что всё это напоминает гадание на кофейной гуще.

Окончание на стр. 2



ВЛАДИМИР ГОРДЕЙЧЕВ
ЦАРЬ-ТУЛУП

Из вещей, которыми, не хвастая,
С первой стужей славился наш дом,
Был у нас тулуп, во славу мастера
Глянцевитым крытым полотном.
Нафталином пахнувший, папаховый,
Был он добрым гением семьи.
Как он нам, играющим, распахивал
Жаркие объятия свои!
Пацанам, теплом его распаренным,
Он дарил в придуманных мирах
Радость представлять себя Папаниным,-
Всех иных одёжек патриарх.
Им сосед жену свою укутывал,
Взяв его у нас на малый срок,
Чтоб тулуп в захлёбе ветра лютого
До врача добраться им помог.
Сторож-дед носил его, не снашивал.
Я тулуп за то воспеть хочу,
Что друзьям степного дома нашего
Был по сердцу он и по плечу.
Он в селе любые свары сглаживал,
В том числе и споры на меже:
Те, кто хоть разок его одолживал,
Были как бы родичи уже.
Пусть ещё жила привычка ссориться,
Но уже вояке из вояк
Утешнять соседа было совестно:
хоть и по одёжке, но - свояк...
Милая младенческая родина!
Мать с отцом под матицей с кольцом,
В огороде - спелая смородина,
Струганий пропеллер над крыльцом...
Как легко роднились мы и верили,
Что избыть возможно и войну б,-
Если б только этак вот примерили
Все на свете люди наш тулуп...

АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ

Сергей Киреев: – Мы должны слышать друг друга

Начало на стр. 1

Правда, мы сделали все необходимые инвестиции, чтобы вовремя запустить первую доменную печь. И мы сейчас к этому готовы, мы, как говорится, во всеоружии. Поэтому, как только жизнь позволит нам, мы запустим печь.

Что касается второй и третьей доменных печей, то они, и это все знают, и всем понятно – агрегаты не новые, но, тем не менее, если на них нормально работать, то и зарабатывать можно нормально.

Завод может зарабатывать при помощи второй и третьей доменных печей, даже без первой доменной печи, если, повторяю, нам чуть-чуть повезёт (имеются в виду события на мировых рынках), и конечно же, самое главное, если мы будем нормально работать. Напомню, что мы сейчас работаем не совсем нормально.

После каждого инцидента десятки часов мне лично приходится тратить, чтобы самые элементарные вещи разъяснять, растолковывать техническому отделу, руководству доменного цеха, другим службам. Мне приходится привлекать к этому других специалистов, не доменщиков, – менеджеров, которые разъясняют азы поведения на доменной печи самым большим нашим начальникам.

Ещё раз повторяю: в настоящее время ситуация с производством очень тяжёлая, и её необходимо исправлять.

– В любом производстве, в любом подразделении прежде всего важно взаимопонимание, технологическая, произ-

вот вам иллюстрация того, что иногда происходит у нас на заводе. Если это будет единичный случай – это неприятно, но терпимо. Если таких случаев будет два – будет менее терпимо. А если такие случаи будут происходить регулярно – пять-десять и больше, значит, заводу просто не жить.



Поэтому давайте оглянемся на себя, посмотрим в зеркало и сделаем вывод.

- Сергей Владимирович, вы упомянули о проблеме производственной и технологической дисциплины. Здесь всё взаимосвязано.

Произошла авария на третьей доменной печи. Это явное упущение человека. Так называемый пресловутый человеческий фактор, о котором мы постоянно говорим. Это указывает не только о на плевательском отношении к делу, но и вызывает сомнение в наличии у человека, выполняющего ответственную рабо-

ту, совести. Видимо, что-то мы здесь упускаем.

- Как нам действовать в этом направлении?

Чтобы понять, как действовать, нужно лучше понять, что происходит. А происходит вот что.

Часть руково-

дителей абсолютно точно расслабилась. Кто-то стал больше думать о своей личной жизни и меньше о делах заводских. Кто-то просто, что называется, «забил болт на службу». Таких людей немного, но они есть и занимают достаточно важные посты.

К сожалению, мне приходится тратить безумно много времени, чтобы понять, что происходит в мозгах этих людей.

Ситуация осложняется ещё и тем, что многие из этих людей, чья работа сегодня не устраивает, в недалеком прошлом – абсолютно заслуженные, успешные люди. Я их помню другими. Я помню их энергичными, подтянутыми, бодрыми, а не такими размазнями, какими я вижу их сейчас. Что делать? Надо поставить диагноз. А диагноз очень простой: некоторые люди просто выгорели на производстве. Они больше не способны быть лидерами и больше не способны вести за собой своих коллег по работе.

При всём при том у нас есть люди, которые являются настоящими героями.

Департамент, занимающийся закупкой основных видов сырья и кокса,

в последние месяцы буквально творит чудеса на моих глазах. Люди, там работающие, как к себе на работу ходят в офисы крупнейших российских компаний на предмет получения условий, необходимых для КМЗ.

В чём-то нам удается договориться лучше, чем всем остальным на рынке сырья. КМЗ известен среди поставщиков основных видов сырья как завод наиболее умный, хитрый, изворотливый, и в то же время честный и абсолютно надежный партнёр.

Многолетние отношения, которые связывают нас с нашими партнёрами, всё-таки позволяют нам до сих пор выживать. Это заслуга нашего департамента и тех людей, которые стоят у истоков.

Я специально не называю фамилии, чтобы накануне нового года не было такого, что мы одних хвалим, а других ругаем. Можно сказать, что не всё так плохо. Кроме недееспособных начальников у нас есть абсолютно дееспособные начальники, которые могут решать самые сложные, самые важные задачи. И они их решают.

Героически бьются наши юристы. Многие проверки заканчиваются выпытыванием нам штрафов, которые абсолютно не основаны на требованиях законов. Просто такая практика пошла.

Всем сейчас трудно жить, поэтому многие структуры рассуждают так: дай-ка мы с КМЗ лишние штрафы сдерём, глядишь, нам легче будет.

Юристы во главе с Надеждой Финогеновой проводят потрясающе огромную и полезную работу.

За последние полгода произошли позитивные изменения в службе снабжения. Напоминаю, мы имели службу снабжения многие годы с одной стороны известную в Туле своим мастерством, с другой стороны – время от времени мы ловили то одного, то другого менеджера на том, что он сфальсифицировал итоги тендера. У нас, к сожалению, такое произошло и в году минувшем. Мы с таким менеджером расстались.

Мы пересмотрели свои подходы к руководству этой службой, и на данный момент к снабженцам претензий нет. Они хорошо работают. Если бы не они, то заводу пришлось бы очень нелегко.

Есть претензии к техотделу. Там работают умные, грамотные люди, которые почему-то не могут наладить эффективное взаимодействие с доменщиками и энергетиками. И в первую очередь, конечно, с доменщиками.

Они друг друга очень плохо слышат. Каждый раз, когда у нас происходит инцидент на печи, техотдел пишет акт

расследования инцидента. Это крайне важный документ, по итогам которого мы движемся дальше, не повторяя уже совершённых ошибок.

Но каждый раз наблюдается одна и та же картина: после очередного инцидента на доменной печи, приведшего к существенным экономическим потерям, техотдел, выполняя свои обязанности, создаёт акт расследования инцидента, без которого дальше трудно двигаться, потому что без осмысления допущенных ошибок двигаться вперёд невозможно.

Так вот техотдел делает такой документ, который я почти в ста процентах случаев забраковываю и заставляю всё переделывать снова.

То есть в итоге, на выходе, мы имеем уже совсем другой акт расследования инцидента, совсем другой перечень ошибок, совсем другое количество этих ошибок.

Почему так происходит, мы пока не понимаем. Но люди-то в техотделе нормальные, трезвые, умные, и я думаю, что мы их всё-таки научим работать.

- Преамбула следующего вопроса такая: в последние недели уходящего года у нас состоялся ряд встреч с руководителями подразделений. В этом списке начальник УАиМ Д.В.Боницкий, начальник литейного цеха Н.Н.Зенкин, начальник РСУ Н.Н.Салихов, начальник ОТК М.А.Ермакова, главный механик В.Э.Вагнер. Обсудив с ними производственную тематику, мы просили каждого отметить работу руководимых ими людей. Хочется подчеркнуть: все руководители без исключения о своих людях говорили не только с благодарностью, но и с гордостью за этот золотой фонд кадровых рабочих



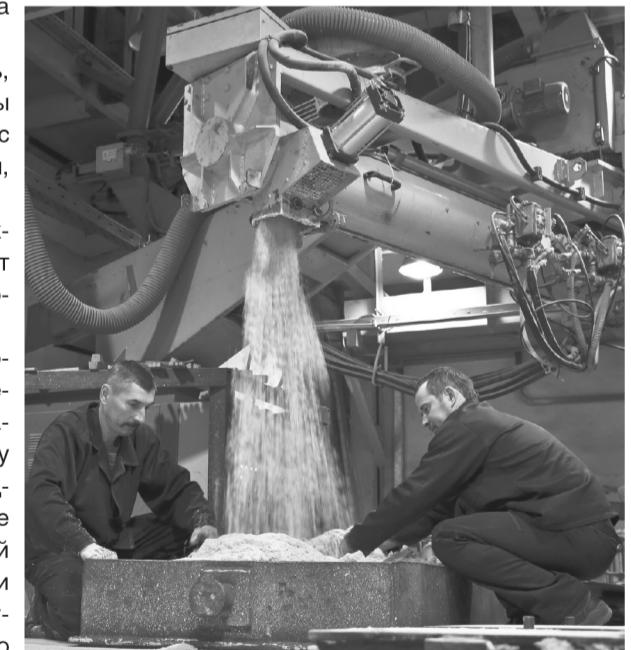
водственная, трудовая дисциплина. Всё это – залог успеха.

- Как, на ваш взгляд, есть ли у нас изменения в этом направлении, растворят ли профессионализм производственников, соответствует ли он современным требованиям?

– С одной стороны, в общем и целом, да, конечно. Ситуация сейчас и пять лет назад – это небо и земля, никакого сравнения. Прямо скажу – сейчас лучше.

Тем не менее – только что закончено расследование инцидента от 19 декабря 2016 года, когда мы понесли экономические убытки. Потеряли 12 миллионов рублей в результате того, что горновой, выполняя горные операции, нарушил технологическую инструкцию: закрыл лёгкую не через шесть минут, как положено по инструкции, а менее чем через три минуты.

На вопрос: – Почему так сделано? – вразумительного ответа не получено. Выходит, что не по стрелкам часов он ориентировался, а по своим «внутренним» часам при полном попустительстве со стороны мастера.



и специалистов, сумевших поднять планку своего мастерства и профессионализма на недостижимую ранее высоту.

Об этом свидетельствуют, например, факты сложнейших ремонтов на заводе, проведённых почти целиком своими силами. Но в потоке замечательных дел и событий на заводе мы имеем маленький вредный ручей нарушений трудовой дисциплины. Завод избавляется от нарушителей. Происходит как бы процесс естественного отбора, после чего на заводе формируется содружество людей, достойных и истинных патриотов КМЗ.

Окончание на стр. 3

АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ

Сергей Киреев: – Мы должны слышать друг друга

Начало на стр. 1

Хотелось бы, говоря о людях, о кадровой политике, услышать мнение генерального директора, ваше мнение.

- Начну с того, что все те руководители, с которыми вы встречались и которых перечислили, уже много лет находятся у меня в большом авторитете. Когда они говорят, что у них есть золотой фонд, они точно знают, о чём говорят. Поэтому мне здесь и добавить нечего.

Конечно, в каждом цеху, в каждом подразделении есть великолепные сотрудники, есть умнейшие люди, есть самоотверженные заводчане, на ком держится весь наш завод. Здесь ни убавить, ни прибавить.

Завод – это огромный механизм. Мы все – коллектив, одно целое. Поэтому, если одни работают самоотверженно и осмысленно, а другие работают так, что... Например, ковши отрываются от тепловоза и едут куда хотят... Это я так, в качестве примера привёл.

Но совершенно точно, что одной ложкой дёгтя можно испортить не одну бочку мёда, а много бочек. Когда корабль плывёт, все матросы могут правильно ставить паруса, все могут правильно команды выполнять. Но если один, два, три работают шалтай-валяй и спустя рукава, то корабль никуда не приплывёт.

Исходя из сказанного, наша задача – создавать условия для работы и поощрять тех людей, которые этого заслуживают, и удалять из завода лентяев и раздолбаев.

- Сергей Владимирович, год 2016-й вплотную приблизил нас к славной дате – 120-летию одного из старейших металлургических предприятий России – Косогорского металлургического завода.

Эта дата должна придать особое значение всему тому, что мы планируем исполнить в новом, знаменательном для нас году.

- Для нас и 2016-й год был знаменательным. Наши близкие предки 75 лет тому назад погнали из окрестностей

Тулы немецкие войска. И враг не смог прорваться на Москву через Тульское направление.

Наши предки так построили оборону Тулы, так организовали свои наступательные действия, что они победили.

И наша задача – работать так, как воевали наши отцы и деды.

- Сергей Владимирович, что вы желаете заводчанам в новом году?

- Я, конечно, желаю всем, как всегда, в первую очередь здоровья физического. Но я желаю ещё и здоровья умственного, желаю, чтобы заводчане, общаясь друг с другом, слышали друг друга, не раstra-



чивали свою энергию по пустякам, чтобы не обижались друг на друга, когда ситуация этого совершенно не требует, чтобы они нормально взаимодействовали. Тогда всё у нас будет в порядке.

**Александр Житков,
Валерий Ходулин**

К 120-ЛЕТИЮ КМЗ. РАССКАЗЫ О ПРОШЛОМ

Ремонтно – строительный цех

В мае 2017 года Косогорскому металлургическому заводу исполняется 120 лет. Редакция «Косогорца» намерена публиковать воспоминания ветеранов завода, членов их семей о том, каким было наше предприятие десятки лет тому назад, какие события происходили здесь, какие люди и как работали.

Мы ждём вас в редакции газеты. Адреса, почтовый и электронный, а также номер телефона вы найдёте на последней странице «Косогорца».

В современной структуре ПАО «КМЗ» теперь нет ряда цехов. Нет и самого уникального цеха, единственного в СССР (если не принимать во внимание маленький цех в Белоруссии). Это цех фитингов, который можно было называть « заводом в заводе», так как он имел законченный цикл производства и на выходе были соединительные детали для стальных труб из ковкого чугуна - фитинги. В 1967 году в штате этого цеха состояло около 1400 человек, по количеству работающих он являлся самым крупным цехом завода.

Небольшим, но важным цехом являлся ремонтно - строительный. Ныне он вошел в структуру РСУ завода.

Ремонтно - строительному цеху отводилась важная роль. Из косогорского цемента на бетонорасторвном узле приготавливали раствор и бетон для строительства. На бетонитовом участке делали шлакоблоковый кирпич и железобетонные блоки. Цех обеспечивал столярными изделиями (рамы оконные, двери различных типов, пиломатериалы и др.) как здания на территории завода, так и жилищное строительство для заводчан на посёлке. Это строительство имело целью постоянное улучшение жизни косогорцев и способствовало притоку рабочих кадров. Толчок этому

процессу дал директор В.С. Винниченко, а продолжил его В.И.Мартынов. В результате посёлок получил современный, благоустроенный вид, избавился от бараков. В 1982-85 годах посёлок Косая Гора был признан самым лучшим в России.

Возглавлял ремонтно-строительный цех длительное время Николай Иванович Моргунов. Его ровесников ныне называют: «дети войны». В 1941 году он успел закончить только 6 классов школы и был вынужден в возрасте 14 лет начать работать учеником жестянщика.

Он овладел всеми профессиями в цехе, закончив с отличием вечернюю школу и институт, стал начальником цеха, но всегда мог собственноручно показать подчинённым правильные приёмы работы. Николай Иванович с удовольствием проводил экскурсии по цеху для студентов города и косогорских школьников.

Участки цеха находились на значительном удалении друг от друга: пилорама, сушилка пиломатериалов, растворобетонный узел, столярка, бетонитовый участок. Руководить этим хозяйством было непросто, однако трудолюбие, эрудиция и опыт в сочетании с чувством юмора позволили Н. И. Моргунову 40 лет управлять цехом.

Он доверял хорошим специалистам, берёг кадры, цех отличался стабильностью в работе. Цех своей ремонтной группой приводил в порядок внутренний и внешний вид цеховых помещений. Долгое время мастером ремонтной группы работала Т. В. Абумичева, хороший специалист, умевшая всегда настроить коллектив на слаженную работу.

Во времена войны, когда мужчины воевали, в цехе работала столяр Евдокия Клюева, перевыполнявшая нормы военной поры, работала и в послевоенное время. Всю трудовую биографию

отдали заводу столяры А. Маханев, В.Барабанов, В. Ефанов; здесь нет возможности перечислить все их имена.



Ныне здесь, в РСУ работают их ученики на более современном оборудовании.

Мастер столярного участка В.И.Грачёв, ярый футбольный фанат, часто выступал в заводской многотяжке с обзорами спортивных мероприятий, рассказывал о знаменитых спортсменах-косогорцах: футболистах, стрелках, волейболистах. Их имена были известны всей Туле и области.

Здесь, на растворобетонном узле цеха начинала свою рабочую биографию Н.П.Абрамова, ныне художественный руководитель дома культуры.

Автору этих строк приходилось часто общаться по рабочим вопросам со всеми вышеуказанными людьми, поскольку учебно-производственный участок, расширенный в 1987-88 годах, имел под оборудованием и учебными классами

площадь более 600 квадратных метров и обходиться силами мастеров производственного обучения во время летних планово-предупредительных ремонтов становилось трудно. Чаще всего к нам на помощь приходили маляры-штукатуры Р.И. Свиридова, Е.В. Паниткина, С. Морозова. Эти женщины, такие различные по характеру, объединялись желанием сделать оригинальными и красивыми те помещения, где им приходилось работать: даже при скромном ассортименте красок и обоев они проявляли творческие фантазии...

К большому сожалению, многие из вышеназванных персон ушли в мир иной, оставив после себя добрые дела; живые по мере сил помогают воспитывать внуков, занимают активную жизненную позицию.

Читатели библиотеки №8 Косой Горы при входе первым делом встречаются с Екатериной Васильевной Паниткиной, гардеробщицей. Несмотря на свой 43-летний стаж работы на заводе, при одной записи в трудовой книжке, она не потеряла обаяния женственности, интеллигентности и доброжелательности. Читатели всегда чувствуют ее неподдельную приветливость, заботу о юных читателях, пожилых людях.

Я напомнил читателям лишь о малой толице тружеников и их дел самого небольшого – бывшего - цеха. Как и работникам всех других цехов и отделов завода, желаю им здоровья и благополучия в наступившем году, надеюсь на дальнейшие встречи с читателями на страницах газеты

На снимке: штукатуры маляры РСЦ Екатерина Паниткина (справа) и Раиса Свиридова. Фото 1980-х годов

Алексей Сенин, ветеран труда, бывший руководитель учебного участка завода

ПОЗДРАВЛЯЕМ

ОФИЦИАЛЬНЫЙ ОТДЕЛ

Самое актуальное о пенсиях

Цеховой комитет профсоюзной организации завоудуправления тепло и сердечно поздравил с днём рождения членов профсоюза

МАРИНУ АЛЕКСАНДРОВНУ КАЛУЖЕНКОВУ,

уборщика производственных помещений,
родившуюся 10 января,

ОЛЬГУ НИКОЛАЕВНУ ПЕРЕПЕЛКИНУ,

уборщика производственных помещений,
родившуюся 11 января,
и пожелал им крепкого здоровья, счастья,
бодрости и оптимизма!

«Косогорец»

присоединился к добрым пожеланиям!



Главное отличие новой пенсионной формулы, которая действует с 01 января 2015 года, от прежней - использование так называемой балльной системы исчисления пенсии. Как и за что начисляются пенсионные коэффициенты (баллы)?

1. За каждый год работы

С 1 января 2015 года каждый календарный год трудовой деятельности гражданина оценивается таким параметром, как годовой индивидуальный коэффициент (балл). Он равен отношению суммы уплаченных работодателем (работодателями) страховых взносов на формирование страховой пенсии по тарифу 10% или 16% (зависит от выбора гражданина: формировать накопительную пенсию или нет) к сумме страховых взносов в максимальной

взносаоблагаемой по закону заработной платы, которые уплачиваются работодателем по тарифу 16%. Полученный результат умножается на 10.

Чем выше зарплата, тем выше значение годового пенсионного коэффициента (балла). Установлен максимальный пенсионный балл за год. Для граждан, у которых в соответствующем году не формируются пенсионные накопления за счет обязательных страховых взносов в Пенсионный фонд России, максимальное число баллов, которые можно заработать за год, поэтапно увеличивается: с 7,39 в 2015 до 10 в 2021 году. Для граждан, у которых в соответствующем году формируются пенсионные накопления, максимальное число баллов также поэтапно увеличивается: с 4,62 в 2015 году до 6,25 в 2021 году. При равной зарплате годовой пенсионный балл всегда будет выше у гражданина, который отказался от формирования пенсионных накоплений.

2. За нестраховые периоды

Одним из факторов, влияющих на право и размер пенсии, является стаж. Страховой стаж-суммарная продолжительность периодов работы, в течении которых уплачивались страховые взносы в Пенсионный фонд России, а также периодов, когда человек не работал, но был занят социально-значимой деятельностью, - нестраховых периодов. По новой пенсионной формуле с 1 января 2015 года за нестраховые периоды начисляются определенные баллы.

1,8 балла- за 1 год военной службы по призыву, 1 год отпуска по уходу

за первым ребенком, 1 год ухода за инвалидом 1 группы, ребенком-инвалидом, 1 год ухода за гражданином, достигшим 80 лет

3,6 балла- за 1 год отпуска по уходу за вторым ребенком

5,4 балла- за 1 год отпуска по уходу за третьим и четвертым ребенком

3. За каждый год более позднего обращения за назначением пенсии

С 1 января 2015 те граждане, которые приобрели право на страховую пенсию и не обратились за назначением страховой пенсии либо



отказались от ее получения, получат дополнительные баллы к страховой пенсии. Фиксированная выплата при этом тоже будет увеличиваться. Например, если гражданин обратится за назначением пенсии через пять лет после возникновения права на страховую пенсию, то фиксированная выплата вырастет на 36%, а страховая пенсия-на 45%. Таким образом, новая система через баллы стимулирует людей работать дольше.

4. Пенсия с 1 января 2015 года

При расчете страховой пенсии суммируются все годовые баллы, в том числе баллы за нестраховые периоды. Право на страховую пенсию возникает в том случае, если есть минимальная сумма баллов, - с 1 января 2015 года установлена в размере 6,6 с последующим ежегодным увеличением до 30 в 2025 году. Также прибавляются баллы за позднее обращение за назначением пенсии и полученное умножается на стоимость балла в году назначения.

Стоимость балла устанавливается федеральным законом. К полученному прибавляется фиксированная выплата (это гарантированная сумма, которую государство устанавливает к страховой пенсии в фиксированном размере). Все вместе дает размер страховой пенсии. Накопительная часть будет формироваться у граждан 1967 года рождения и моложе, которые сделали выбор в её пользу. Порядок расчёта и назначения накопительной пенсии не меняется.

Управление ПФР в г.Туле

Каникулы, каникулы – весёлая пора

В дни зимних каникул филиал «Молодёжного центра «Спектр» по Привокзальному территориальному округу в рамках городского проекта «Каникулы в городе» провёл для юных косогорцев игровые программы «Новогодние забавы».

Каникулы и морозная, солнечная погода способствовали хорошему настроению мальчишек и девчонок. Начинались программы с весёлых, занимательных



игр на открытом воздухе. Огромное удовольствие и радость испытали все участники от рисования на снегу. Ребята раскрашивали сугробы пятнами, полосами, рисовали клетки, круги, забавные мордашки.

Затем действие продолжилось в помещении молодёжного центра по адресу: улица М.Горького, 15. Проверить удачу богатырскую да ловкость молодецкую, посмотреть, какие крепкие, сильные, ловкие и удалые мальчишки и девчонки живут в России, помогли «Новогодние потехи».

Дети проявили свои артистические и творческие способности, приняв участие в подготовке и показе новогоднего спектакля. Все присутствующие приняли участие в мастер – классе «Рождественский ангелочек из бумаги». А в завершении программы, ребята получили сладкие подарки.

Надежда Ковалёва
специалист по работе с молодёжью

ДИСЦИПЛИНА

По данным оперативных сообщений службы охраны за период с 30 декабря 2016 года по 13 января 2017 года на проходных завода в состоянии алкогольного опьянения задержаны следующие работники:

Семичев Н.Ю.- слесарь ДЦ,
Овчинников И.М. – скраповой ДЦ,

Тожиев Ш.Х. - формовщик литейного цеха.

Все нарушители уволены.

За нарушение пропускного режима задержаны двое посторонних людей.

Составлены акты. Нарушители переданы сотрудникам полиции.

На территории завода предотвращено хищение 21 кг ферромарганца.

Учредитель:
ПАО«КМЗ»

Адрес редакции:
300093, Россия, г. Тула, пос. Косая Гора,
Орловское шоссе, 4. Наш телефон: 24-39-54.
e-mail: press-centr@kmz-tula.ru

Редактор
Валерий Ходулин
Компьютерная вёрстка:
Денис Гастев

Отпечатано в ОАО «Типография «Труд».
302028, г. Орел, ул. Ленина, 1.
Тираж 750 экз. Заказ №

Газета выходит 3 раза в месяц.
Поступившие материалы не возвращаются.
Ответственность за точность фактов
несёт автор.