



Коммунальный

20 лет
в отрасли

2024
МАРТ

КОРПОРАТИВНАЯ
ГАЗЕТА

СТАНДАРТ

ГЛАВНАЯ ТЕМА



**ВЫБОРЫ
ПРЕЗИДЕНТА
РОССИИ**
15-17 МАРТА 2024

**ВМЕСТЕ МЫ СИЛА -
ГОЛОСУЕМ ЗА РОССИЮ!**

ЦИК.РФ

ИНДЕКС ВОВЛЕЧЕННОСТИ - ИНДЕКС УСПЕХА!



«Российские коммунальные системы» подвели итоги исследования привлекательности компании как работодателя. Опрос проводился с 20 по 31 декабря 2023 года во всех подразделениях нашего Холдинга. Всего в нем приняли участие 3826 человек.

Анонимный опрос сотрудников РКС проходил в конце декабря посредством как электронного, так и очного анкетирования. Оценка велась по четырем показателям: удовлетворенность, мотивация, лояльность и вовлеченность. Именно эти ключевые направления кадровой политики влияют на повышение производительности труда и рост эффективности работы на предприятиях.

Чтобы определить индекс вовлеченности, было важно получить ответы наших коллег на пять основных вопросов:

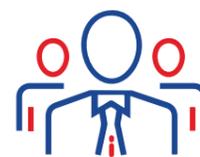
- Горжусь ли я тем, что работаю в РКС?
- Рекомендовал бы я РКС как отличное место работы?
- Задумываюсь ли я о поиске новой работы?
- Думаю ли о том, что буду работать в РКС ближайшие два года?
- РКС мотивирует меня выходить за рамки того, что я делал бы на аналогичной работе в другом месте?

Рост или снижение вовлеченности сотрудников, как ни удивительно, напрямую отражаются на компании, причем сразу в нескольких областях, которые влияют на финансовые показатели. При росте вовлеченности снижается текучесть кадров, растет продуктивность и производительность труда, лучше соблюдаются правила безопасности, повышается уровень клиентоориентированности. Результат – рост прибыльности компании, а значит, ее успешности на рынке и, как следствие, готовность предлагать лучшие условия для персонала.

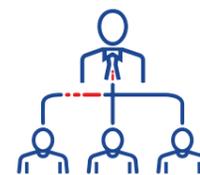
**ДОСТОЙНАЯ ЗАРПЛАТА,
УВАЖЕНИЕ, ВОЗМОЖНОСТИ
ДЛЯ РАЗВИТИЯ И ОБУЧЕНИЯ –
ГЛАВНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ
ПРОДУКТИВНОГО ТРУДА.**

По результатам исследования индексы вовлеченности и лояльности достигли

68 процентов, показатель мотивации – 62 процента, удовлетворенности – 64 процента. Такие показатели свидетельствуют о ситуации, требующей принятия серьезных и оперативных мер по улучшению всех рабочих аспектов в компании. Преимуществом РКС и сильными сторонами стали наши функциональные руководители – 86 процентов, коллектив – 82 процента, высшее руководство и ясность целей РКС – 78 процентов, кооперация (то есть качество взаимодействия и взаимовыручки) – 70 процентов, условия труда – 70 процентов. «Коммунальный стандарт» благодарит всех, кто поделился своим мнением о работе в РКС. Задача опроса состояла в определении наших сильных сторон и выявлении областей для улучшения и развития. Вывод простой: нам есть куда развиваться, и направления для развития ясны. Чтобы достичь того уровня привлекательности работодателя, к которому стремится РКС, нам многое предстоит сделать. ●



89 %
сотрудников
Холдинга
охвачены
коллективным
договором



Была реализована масштабная кампания по внедрению корпоративных ценностей во всех обществах, входящих в контур управления РКС на всех уровнях.

Читайте подробнее об опросе в интервью с Ильей Гузеевым, директором по управлению персоналом (стр. 2)

МЫ ОТВЕЧАЕМ ЗА РЕЗУЛЬТАТ!



Профессионализм
Мы делаем свою работу качественно, поскольку ценим конечный результат и мнение клиентов и коллег о нашей работе.



Эффективность
Достигаем заданных целей, добиваемся побед в сложных обстоятельствах.



Надежность
Мы принимаем продуманные, надежные и понятные решения и отвечаем за свои слова и обещания клиентам и коллегам.

ГЛАВНАЯ ТЕМА

Илья Гузеев: «Одно из приоритетных направлений – повышение дохода работников»

ИЛЬЯ ГУЗЕЕВ,
директор по управлению персоналом «Российских коммунальных систем»



Биографическая справка: Илья Алексеевич Гузеев родился в 1982 году. В 2004 году окончил Государственный университет управления. В период с 2011 по 2015 год занимал должность руководителя департамента управления персоналом, а затем директора по персоналу и административным вопросам ОАО «РКС». В 2015 году продолжил карьеру в ООО «Ренова Актив» в должности заместителя генерального директора по персоналу и общим вопросам. В 2019-м перешел в ГК «Росводоканал» на должность директора по персоналу. 23 августа 2023 года приступил к обязанностям директора по управлению персоналом «Российских коммунальных систем».



Илья Алексеевич, вы работали в РКС с 2011 по 2015 год и сейчас вновь возглавили департамент управления персоналом. Какие первые впечатления по возвращении в РКС?

Приятно встретить многих людей, с которыми работал в 2011 году и которые до сих пор продолжают работать в этой отрасли. Вернуться было легко, со многими поддерживал контакт. Возвращаться проще, чем приходиться в новую команду, новую компанию.

Расскажите, пожалуйста, о стратегии вашей работы. Каких результатов предстоит добиться в первую очередь?

Чтобы выявить первостепенные задачи, мы провели опрос вовлеченности сотрудников всех наших предприятий. Такие опросы проводились и раньше. Опрос был направлен на то, чтобы подсветить сильные и слабые стороны, определить точки роста, получить точные данные, проанализировать ситуацию в компании в целом, показать независимое мнение о том, чего хотят сотрудники, что их тревожит больше всего.

Были выявлены предприятия – лидеры по индексам, и это свидетельствует о том, что на отдельных предприятиях сотрудники чувствуют себя более комфортно. Трансляция так называемых лучших практик позволит нам получить быстрый результат на других площадках. Для всех предприятий актуален вопрос заработной платы. Мы ежегодно проводим индексацию заработных плат, а также применяем дифференцированный подход по отдельным дефицитным профессиям. Ни для кого не секрет, что мы работаем в рамках тарифных ограничений и наши возможности не всегда позволяют нам оперативно реагировать на рыночные изменения по заработной плате. Генеральный директор и акционеры понимают важность этой задачи и делают все возможное, чтобы изменить ситуацию. Вопрос кадрового обеспечения наших обществ сегодня внесен в ежеквартальную повестку заседания сове-

та директоров. Задачи по кадрам включены в КРП руководителей управляющей компании и руководителей предприятий на 2024 год. Планы работ по результатам исследования будут сформулированы на каждом водоканале, и в начале следующего года мы подведем итоги реализации этих планов. Я искренне хочу надеяться на положительную динамику данных показателей.

Мы определяем самые важные зоны, которые дадут больший эффект и повысят вовлеченность и лояльность к компании в первую очередь. Мы договариваемся с руководством о планах работы в этой области в текущем году. В связи с тем, что мы работаем в тарифорегулируемой отрасли, любое изменение в финансовом планировании требует длительного времени. Но его у нас очень мало – остро стоит вопрос дефицита кадров. Конечно, в России в отдельных отраслях есть рыночное регулирование, и некоторые отрасли могут позволить себе больше свободы в зарплатах и льготах. Например, оборонная промышленность. Несмотря на все сложности в стране и мире, задачу повышения зарплат мы ставим перед собой как целеполагающую на 2024 год и на будущее.

Какое-то время назад мы договорились с руководством компании и акционерами, что для нас рост зарплат должен быть понятным, прозрачным и обязательным, и эти принципы соблюдаются. Проводится регулярная индексация. Свои обещания мы выполняем.

Как индексируется заработная плата?

Особое внимание уделяется уровню средней заработной платы работников и ее динамике. Одним из приоритетных направлений выбрано повышение доходов работников до средних значений региона присутствия. Фактическое изменение средней заработной платы за 2017–2023 годы по сравнению с динамикой средней заработной платы по региону присутствия сложилось в основном

либо на уровне региона, либо значительно выше. Даже в 2020 году большинство обществ, входящих в РКС, проиндексировали зарплату своих сотрудников, несмотря на сложности, связанные с пандемией.

Какие общие социальные аспекты существуют во всех регионах? У всех ли сотрудников есть коллективные договоры и различаются ли соцпакеты?

Практически все сотрудники «Российских коммунальных систем» имеют коллективные договоры. Что касается соцпакетов, мы поддерживаем отношения с профсоюзом, и на тех предприятиях, которые работают давно, есть договоры и социальные льготы. Типовые договоры мы готовы внедрять и в дальнейшем, а также продлевать текущие. Набор социальных льгот практически одинаковый во всех регионах. Но мы будем дополнительно унифицировать соцпакет в 2024 году и прописывать необходимые стандарты.

Подходы к зарплате у нас одинаковы на всех предприятиях во всех регионах. По рынку в отрасли мы платим стабильно, у нас никогда не бывает задержек. Выплаты происходят по прозрачному принципу: понятно, как формируется и зарплата, и ее переменная часть.

Мы хотим, чтобы отношение к нам в государстве поменялось стратегически: без нас города не смогут существовать. Мы работаем на важных для страны объектах и хотим популяризации нашей отрасли. Она важна. Нужно вернуть престиж водоканалу, снова сделать его таким, каким он был 30 лет назад, поддержать значимость нашего предприятия.

В РКС когда-то существовала программа «Лидеры отрасли». На каком этапе она сейчас?

Мы планируем возобновить эту программу и готовим платформу дистанционного обучения. Любой сотрудник сможет заниматься онлайн: на компьютере, смартфоне, в рабочее и свободное время. Мы проанализируем, кто

хочет учиться, у кого есть резерв, потенциал для роста внутри компании и между регионами. Следующим шагом станет программа развития управленческих кадров.

Как вы планируете привлекать в РКС молодые кадры?

Сейчас разрабатываются инструменты для поддержки молодежи и ее инициатив: конференции, волонтерские программы. Это глобальные задачи на перспективу. А сейчас мы должны опираться на самых опытных сотрудников, которые в дальнейшем станут наставниками для молодых специалистов.

С какими вызовами вы сталкиваетесь? Есть ли сложности в решении тех или иных вопросов?

Важнейшее, что предстоит сделать: организовать проведение регулярных встреч сотрудников с руководством компании в формате «вопрос – ответ», развивать корпоративный университет, уделять внимание выражению благодарности коллегам. А также продолжить разработку социальных программ для наших сотрудников. ●

ОПРОС БЫЛ НАПРАВЛЕН НА ТО, ЧТОБЫ ПОДСВЕТИТЬ СИЛЬНЫЕ И СЛАБЫЕ СТОРОНЫ, ОПРЕДЕЛИТЬ ТОЧКИ РОСТА, ПОЛУЧИТЬ ТОЧНЫЕ ДАННЫЕ, ПРОАНАЛИЗИРОВАТЬ СИТУАЦИЮ В КОМПАНИИ В ЦЕЛОМ, ПОКАЗАТЬ НЕЗАВИСИМОЕ МНЕНИЕ О ТОМ, ЧЕГО ХОТЯТ СОТРУДНИКИ, ЧТО ИХ ТРЕВОЖИТ БОЛЬШЕ ВСЕГО.

О том, что уже было сделано, читайте в новостях предприятий РКС на стр. 3 и 4.

МЫ ОДНА КОМАНДА!



Командность

Мы работаем на одну цель и руководствуемся выгодой для компании. Поддерживаем, ценим и уважаем друг друга, делимся опытом и знаниями.



Честность

Мы ценим прозрачные и понятные решения, открытые отношения и конструктивное обсуждение, а не замалчивание проблем.

МЫ НЕ СТОИМ НА МЕСТЕ!



Развитие

Мы смотрим в будущее и каждый день стремимся сделать шаг к улучшению. Мы хотим быть первыми в технологиях и лучшими в нашей отрасли!

В ЦЕНТРЕ ВНИМАНИЯ

Социальные программы Российских коммунальных систем

Защита и поддержка наших сотрудников – важная составляющая компании. Благополучие каждого человека отражается и на работе и в конечном итоге на всем обществе в целом.

РКС-Самара

Внутреннее обучение

Несколько лет назад сотрудники в Самаре создали практику обучения внутри предприятия. В ее основе лежит передача знаний друг другу: сами сотрудники становятся преподавателями. Первыми и постоянными направлениями обучения стали тренинги «Управленческие навыки руководителей», «Стандарты обслуживания клиентов» и «Правила электробезопасности».

В «Год мастерства», который был объявлен на предприятии в 2023 году, по инициативе подразделений список для внутреннего обучения был пополнен разными видами занятий: лекциями, практиками, мастер-классами и пр. Темы для обучения формировали исходя из запросов подразделений. Так, несколько лет проводились занятия для машинистов насосных установок, а потом стало понятно, что обучать надо и операторов фильтров. Начальники головных сооружений разработали программу и начали обучение.

Практика позволяет сформировать стандарты и требования к разным специальностям и профессиям, серьезно экономит бюджет предприятия, учитывает все особенности реальных условий работы, обеспечивает вовлеченность в учебный и рабочий процесс, повышает квалификацию самих преподавателей.

Сегодня в программе внутреннего обучения «РКС-Самара» 110 программ, которые



охватывают практически все подразделения. Система стала привычной для сотрудников. Ежегодно на круглых столах подводятся итоги года, обсуждаются наиболее удачные практики, отмечаются лучшие преподаватели и строятся планы на будущее. В 2024 году программы составляются с учетом объявленного «Года персонала». ●

РКС-Петрозаводск

Как сделать жизнь в компании яркой и интересной

Команда Молодежного совета – это активные молодые сотрудники компании: слесари и мастера, специалисты по охране труда и HR, логисты и пиарщики. Ребята хотят сделать жизнь компании яркой и интересной.

В 2023 году коллеги помогали малышам-отказникам, страдающим заболеваниями ЦНС, закрасивали вандальные надписи на объектах РКС и собирали корм приютам для животных. Летом активисты представляли «РКС-Петрозаводск» на региональном образовательном форуме «Берег» и участвовали в дискуссиях, посвященных творчеству и технологиям, традициям и инновациям в Карелии.

Минувшей зимой Молодежный совет приступил к работе над кейсами для сплочения коллектива. Команда провела «День СПАСИБО», когда сотрудники обменивались открытками с благодарностью за помощь в работе. Для быстрой адаптации новых специалистов провели экскурсии по КОС, ВОС и ПНС. Вместе с этим разработали и провели квест по охране труда.

Продолжила команда и проведение корпоративного шахматного турнира, который так любят и ждут в «РКС-Петрозаводск». Самому молодому участнику и победи-



телю «ДОКИ» 21-летнему электромонтеру «РКС-Водоканал» Алексею Трепалову вручили подарки. Специалисты считают, поощрение станет дополнительной мотивацией к участию в конкурсе и для других молодых работников.

Не обошел вниманием Молодежный совет традиционную Спартакиаду «РКС-Тепловые сети»: представил на соревнованиях свою команду и наградил коллег-спортсменов, которые показали максимальное рвение к победе.

Укрепили и давнюю дружбу «РКС-Петрозаводск» с Петрозаводским техникумом городского хозяйства. Несколько раз сборная команда РКС встречалась с учащимися техникума на турнирах по волейболу. А мастера и начальники участков Тепловых сетей оценивали участников на конкурсе профессионального мастерства «Дока-юниор» и конкурсе талантов «Мистер инженер».

В 2024 году Молодежному совету «РКС-Петрозаводск» исполняется 7 лет. Впереди у организации много корпоративных, социальных и городских проектов. ●

РКС-Пермь

Важный вопрос для коллег

Татьяна Апраткина, начальник управления подбора, учета и развития персонала ООО «НОВОГОР-Прикамье»:

– Почему ты работаешь именно в «НОВОГОР-Прикамье»? – такой вопрос мне задала моя семилетняя дочь.
– Потому что мне нравится, – ответила я.

А потом задумалась: «А почему мне нравится моя работа? Ведь я много работаю и часто устаю. И все-таки почему вот уже пять лет (рекорд для меня) я здесь?»

Но вдруг мне стало интересно: а что ответят коллеги на этот простой и в то же время сложный вопрос? Вот результаты опроса:

«Ну, потому что нравится. Потому что работа интересная».

В «НОВОГОРЕ» много разных и интересных проектов, задач, людей, с которыми в процессе работы знакомишься, а потом они становятся для тебя товарищами.

«Потому что стабильная компания, законодательство соблюдает – мне это важно. Помощь оказывают. Вот съездил в санаторий, и мне компенсировали часть стоимости лечения».

У нас действует программа компенсации части стоимости санаторно-курортного лечения. В 2023 году за выплатами обратились 19 работников, общая сумма выплат составила 245 тысяч рублей.

«Потому что я привыкла. Я здесь всю жизнь работаю. Это мое первое и единственное место работы. Вот на пенсию когда выйду,



вступлю в Совет ветеранов. В этом Совете все наши ветераны состоят. Встречаются, общаются, праздники отмечают».

Совет ветеранов действует в «НОВОГОРЕ» с октября 2004 года. Компания стремится оказывать им помощь, привлекать к общественной жизни предприятия, держать в курсе всех событий. Сейчас организация ветеранов водоканала насчитывает более 400 человек. Им оказывается материальная поддержка в связи с юбилейными датами, Днем работников ЖКХ и Днем пожилого человека. В 2023 году на эти цели компания направила более 1,3 млн рублей.

«Я в «НОВОГОРЕ» не так чтобы давно. Мне нравится, что компания, в которой я работаю, занимается таким важным делом – обеспечивает водой весь наш большой город. Здесь проводят разные мероприятия, в которых любит участвовать мой сын».

Каждый год накануне 1 сентября «НОВОГОР» провожает в школу будущих первоклассников – детей работников. В прошлом году 70 девочек и мальчиков получили наборы для учебы и творчества.

Ежегодно в «НОВОГОРЕ» проходит традиционный конкурс «Одаренные дети». В ходе конкурса победители выбираются в номинациях «Наука», «Спорт», «Искусство» – по четырем возрастным группам. В 2023 году в конкурсе участвовали 25 детей, а победители традиционно получают стипендию от компании в течение всего учебного года. ●

РКС-Тольятти

Улучшения день за днем

В «РКС-Тольятти» ежегодно улучшаются бытовые условия труда. Отремонтированы десятки кабинетов. В цехах обновили раздевалки, комнаты отдыха и приема пищи. Душевые приобрели новый современный вид. С 2020 года в «РКС-Тольятти» действует дисциплинарная практика – линейка поощрений. Также на предприятии существует практика присуждения званий «Сотрудник месяца» и «Сотрудник года». Их получают те, кто стал лучшим в своем деле. Победителям вручаются почетные кубки и ценные подарки. На награждение приглашаются депутаты, представители городской администрации.

Подобные общественные признания и финансовые поощрения играют немаловажную роль в настрое работников предприятия. Так, победитель ноября Ирина Лукашенко (заместитель начальника отдела по договорной работе и контролю объемов



юридических лиц) призналась: «Стать сотрудником месяца очень волнительно. Я люблю свою работу. А когда твой труд так высоко оценивают – это окрыляет!»

Несколько лет назад в Тольятти введено ежеквартальное подведение итогов производственной деятельности. Подразделения анализируют проведенную работу, награждают своих отличившихся сотрудников. Стоит отметить, что на отчетах традиционно присутствует руководство предприятия. И каждый желающий сотрудник может лично задать вопрос главному управляющему директору, решить насущную проблему. ●

В ЦЕНТРЕ ВНИМАНИЯ

📍 РКС-Пенза

Договор для поддержки и защиты

В 2023 году ООО «Горводоканал» и первичная профсоюзная организация заключили коллективный договор по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ. Это позволило реализовать на предприятии дополнительные меры социальной поддержки работников.

Силами сотрудников был собран и передан гуманитарный груз для коллег, находящихся сейчас в зоне боевых действий. А к 1 сентября всем детям работников – участников СВО были подарены сертификаты для подготовки к школе.

В период новогодних праздников более 320 детей сотрудников бесплатно посетили новогодние представления в лучших учреждениях культуры города и получили подарки.

В рамках защиты тарифа на услуги индексация заработной платы на предприятии проводится ежегодно. Кроме того, изыскиваются иные способы повышения реального содержания заработной платы: например, дополнительное премирование, доплата за отсутствующего работника, стимулирующие выплаты и т. п.



Регулярно организуются культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия, экскурсии в другие города Поволжья, посещение театральных представлений, концертов, проводятся мастер-классы для детей работников.

Можно с уверенностью сказать, что получить реальную поддержку или организовать свой досуг может каждый сотрудник предприятия. ●

📍 РКС-Благовещенск

Профсоюзное движение



В «Амурских коммунальных системах» работникам оказываются как материальная, так и не материальная поддержка:

- частичная компенсация лечения, помощь при уходе близкого родственника, рождении ребенка, достижении пенсионного возраста, заключении брака. Частично компенсируются путевки на санаторно-курортное лечение. Премии и подарки готовятся ко Дню Победы, к 1 сентября. Сотрудникам, участникам СВО и тем, чьи родственники находятся в зоне СВО, в преддверии государственных праздников оказывается дополнительная материальная помощь.

В Год семьи в России большое внимание уделяется поддержке детей и их родителей. Сотрудники предприятия вот уже пятый год проводят один из январских выходных в спортивном стиле. Работники ресурсоснабжающей компании со своими семьями заряжаются позитивом и с пользой проводят время: часть соревнуется в эстафете, другие выступают в роли болельщиков. Праздник заканчивается общим катанием на коньках, ледянках, прогулками на свежем воздухе.



Семейный турнир «Папа, мама, я – спортивная семья» уже традиция для специалистов АКС. В январе 2024 года он состоялся в юбилейный, пятый раз. Победителей награждают памятными знаками.

Уже традиционными стали корпоративные спортивные мероприятия. День ЖКХ больше десятка лет в АКС принято отмечать массовой спартакиадой коллектива. Спортсмены АКС принимают участие в городской спартакиаде трудовых коллективов, где показывают достойные результаты.

Стоит отметить профсоюзное движение Общества. Сотрудники поддерживают не только в трудовых вопросах в рамках коллективного договора, но и материально. ●

📍 РКС-Березники

Энергия нашего коллектива

Небольшой, но сплоченный коллектив профсоюзной организации РКС-Березники живет насыщенной жизнью, не оставляя без внимания и творческой реализации практически любой календарный праздник и важное событие.

Активный отклик профсообщества вызвал недавний конкурс фотографий «Мое интересное лето – 2023».

Каждый участник поделился лучшими моментами короткого и порой капризного, но такого долгожданного уральского лета.

Свои идеи, позитивную энергию и незаурядные способности наш профсоюз с удовольствием воплощает и в различных мероприятиях, проходящих на территории муниципального образования г. Березники.

Представители РКС постоянные участники акции «Вальс Победы» на 9 мая.

А городской Рождественский бал в исторических костюмах, под живую музыку позволяет сотрудникам ресурсоснабжа-

ющей организации окунуться в прошлое под чудесные вальсы, польки и мазурки династии Штраусов. ●



📍 РКС-Тамбов

Помощь и гарантии

В «РКС-Тамбов» работает система социальных гарантий и дополнительных выплат, в числе которых: материальная помощь к важным событиям; приобретение новогодних подарков для детей, билетов в театр и частичная компенсация стоимости путевок в детские оздоровительные учреждения. Также на предприятии имеются возможности для роста в профессии благодаря участию в конкурсах профмастерства. Соревнования в профессиональных навыках в Обществе проводятся регулярно.

Лаборанты, слесари, машинисты экскаватора, электромонтеры – в 2023 году работники этих важных специальностей соревновались в теории и практике. Участники, занявшие 1-е, 2-е и 3-е места, получили почетные грамоты и благодарности от руководства, а также годовую прибавку к окладу в размере 20%, 15% и 10% соответственно.

Машинист бульдозера Геннадий Вышков принял участие в региональном этапе Всероссийского конкурса профессионального мастерства в номинации «Лучший машинист бульдозера» и, заняв



третье место, получил денежную премию в размере 15 тысяч рублей.

Кроме того, на базе Общества проходил региональный этап Всероссийского конкурса профессионального мастерства в номинации «Лучший слесарь АВР». Предприятие предоставило не только свою площадку, но и оборудование. В соревнованиях приняли участие организации, занимающиеся водоснабжением в Тамбове, Рассказово и Тамбовском районе. Лучшие слесари АВР получили дипломы и сертификаты на денежные премии – 25 тысяч, 20 тысяч и 15 тысяч рублей соответственно.

Наш сотрудник Александр Воропаев, завоевавший третье место, представлял регион в финале Всероссийского конкурса, который прошел в июне 2023 года в Самаре. ●