



НОВОСТИ МЕТАЛЛОИНВЕСТ

№ 5 26 ФЕВРАЛЯ 2021 ГОДА, ПЯТНИЦА

В НОМЕРЕ**Разработают экскаватор нового типа**

Металлоинвест и УЗТМ-КАРТЭКС совместно разработают гигантский карьерный экскаватор с объёмом ковша 30 кубических метров.

2 **Год большой перезагрузки**

19 февраля в Старом Осколе прошла командная сессия руководителей программы трансформации ремонтной сферы Металлоинвеста.

3 **Технологии на страже безопасности**

На предприятиях компании «Металлоинвест» завершилась реализация одного из важнейших инвестиционных проектов — внедрение автоматизированной системы обнаружения паров алкоголя (АСОПА).

5 **Корпоративная медицина будущего**

Департамент охраны здоровья Металлоинвеста подвёл итоги работы за 2020 год и наметил перспективные планы.

6-7 **ПАНДЕМИЯ COVID-2019****Соблюдайте меры безопасности и будьте здоровы!**

Мойте руки, держитесь на безопасном расстоянии во время общения с другими людьми и следите за указаниями на тему сложившейся ситуации.

ГЕНЕРАЛЬНАЯ ЛИНИЯ

Металлоинвест повышает доходы сотрудников

С 1 марта размер повышения составит 5 процентов, на что будет выделено около 1,9 млрд рублей с учётом отчислений на социальное страхование. Основная часть этих средств будет направлена на обеспечение гарантированного роста заработных плат на 4 процента, а оставшийся 1 процент фонда — на повышение размера действующих выплат.

2 

ГЕНЕРАЛЬНАЯ ЛИНИЯ

Металлоинвест повышает доходы сотрудников

1

С 1 марта будет увеличена заработная плата работников, не включённых в систему управления эффективностью, с 1 апреля — работников, включённых в эту систему.

Департамент корпоративных коммуникаций УК «Металлоинвест»
Фото Михаила Проскалова

В 2020 году размер дохода сотрудников предприятий Металлоинвеста был увеличен дважды. С учётом введения новых планов премирования, доплат и надбавок, а также перераспределения ФОТ суммарное повышение дохода составило около 12 процентов по итогам 2020 года.

Всего за последние три года рост среднемесячной заработной платы в компании, в зависимости от предприятия, составил 32-35 процентов.

В Металлоинвесте один из лучших социальных пакетов в отрасли. Компания реализует широкий спектр программ для сотрудников, членов их семей и бывших работников (пенсионеров). В 2020

32-35

процентов составил рост среднемесячной заработной платы в компании в зависимости от предприятия за последние три года.



году расходы на внутренние социальные программы составили около 3,3 млрд рублей.

В период пандемии коронавируса компания сконцентрировала усилия на защите жизни и здоровья сотрудников. Металлоинвест

направил на помощь работникам и оснащение предприятий в рамках борьбы с COVID-19 около 1 млрд рублей. Компания также направила около 2 млрд рублей на поддержку медицинских учреждений регионов присутствия.

Металлоинвест выстраивает взаимодействие с сотрудниками на принципах партнёрства. С 2008 года в компании действует Типовой коллективный договор, содержащий единые для всех предприятий Металлоинве-

ста социально-трудовые нормы и гарантии.

Договор является актом социального партнёрства: он предусматривает взаимные обязательства работодателя и работников компании.

Комментарий



Назим Эфендиев,
генеральный директор УК «Металлоинвест»:

На предприятиях Металлоинвеста работают лучшие профессионалы в отрасли, и наша цель — быть лидерами по уровню доходов сотрудников. Мы продолжаем системную работу по повышению благополучия наших работников. По итогам первого полугодия будет принято решение о дополнительном увеличении фонда оплаты труда в этом году.

ПАРТНЁРСКИЕ СВЯЗИ

РАЗРАБОТАЮТ ЭКСКАВАТОР НОВОГО ТИПА

Металлоинвест и УЗТМ-КАРТЭКС совместно разработают гигантский карьерный экскаватор с объёмом ковша 30 кубических метров.

Департамент корпоративных коммуникаций УК «Металлоинвест»
Фото Валерия Воронова

Компания «Металлоинвест» и группа «УЗТМ-КАРТЭКС» (объединяет Уралмашзавод и «ИЗ-КАРТЭКС им. П. Г. Коробкова») приступают к совместной разработке экскаватора нового типа — ЭКГ-30Р, предназначенного для экскавации руды.

Соглашение о сотрудничестве по разработке, производству и проведению испытаний нового экскаватора ЭКГ-30Р подписали генеральный директор УК «Металлоинвест» Назим Эфендиев и генеральный директор УК «УЗТМ-КАРТЭКС» Ян Центер.

Стороны совместно разработают техническое задание на создание экскаватора, который в дальнейшем будет проходить опытно-промышленную эксплуатацию на производственных площадках Металлоинвеста — в карьере Лебединского ГОКа или Михайловского ГОКа им. А. В. Варичева.

— Мы дали старт проекту, который должен стать прорывом для российского машиностроения и горнорудной отрасли, — отметил Назим Эфендиев. — Сегодня самые крупные экскаваторы, работающие на наших ГОКах, с объёмом ковша 25 кубометров — иностранного производства. Увеличение объёмов погрузки горной массы позволит сделать горнорудное производство более эффективным, и мы уверены, что отечественные машиностроители обеспечат нас передовой техникой.

ЭКГ-30Р создаётся специально для горнорудной отрасли. С учётом того, что работа экскаватора в



Соглашение о сотрудничестве по разработке, производству и проведению испытаний нового экскаватора ЭКГ-30Р подписали генеральный директор УК «Металлоинвест» Назим Эфендиев и генеральный директор УК «УЗТМ-КАРТЭКС» Ян Центер

условиях карьера характеризуется повышенными динамическими нагрузками, при проектировании машины будут применены принципиально новые, уникальные конструктивные решения, направленные

на повышение надёжности экскаватора, обеспечение его стабильной работы. Все основные узлы ЭКГ-30Р пройдут испытания ещё на этапе моделирования — с применением технологии цифрового двойника.

— Разрабатываемая модель на сегодняшний день не имеет российских аналогов, — заявил Ян Центер. — Огромную роль в успешной реализации проекта играет профессионализм и опыт специалистов Ме-

таллоинвеста, а также тесное партнёрское взаимодействие между нашими компаниями.

Предполагается, что испытания головного образца ЭКГ-30Р начнутся уже в первом квартале 2022 года.

ТРАНСФОРМАЦИЯ ТООИР

Год большой перезагрузки

19 февраля в Старом Осколе прошла командная сессия руководителей программы трансформации ремонтной сферы Металлоинвеста.

Татьяна Денисова
Фото Валерия Воронова

Представители комбинатов, управляющей компании и ООО «Джей Эс Эй Групп» обменялись первым опытом внедрения изменений в ТООИР, приняли участие в разработке бизнес-процессов по обсуждаемым темам и определили цели на 2021 год.

Обращаясь к коллегам, директор по техническому обслуживанию и ремонтам УК «Металлоинвест» Денис Луговской не случайно назвал их соратниками. Ведь вместе они включились в процесс масштабных преобразований. В минувшем году, на очередном этапе трансформации, главный акцент был сделан на развитие надёжности оборудования, детализацию планирования, правильные подходы к диагностике и развитие IT-технологий.

Существенным изменением и результатом, по словам Дениса Михайловича, стала централизация ремонтных служб, которые из производственных подразделений выведены в отдельные центры ТООИР. На комбинатах компании реализованы пилотные проекты по повышению эффективности плановых ремонтов, созданы команды по надёжности, стационарным системам диагностики, появились ситуационно-аналитические центры.

— В первую очередь хотел поблагодарить всех ремонтников за этот год и за то становление, которое произошло, — подчеркнул Денис Луговской. — У нас сформулированы измеримые цели, приняты дорожные карты мероприятий, мы сформировали модель затрат и эффектов от проектов улучшений ТООИР, приобретён как положительный, так и отрицательный опыт за 2020 год. Сегодня мы собрались обсудить наши результаты, сделать выводы, определить ключевые приоритеты. Трансформация уже происходит, меняются люди, в их глазах появляется интерес.

Денис Михайлович выразил признательность руководству Металлоинвеста за поддержку: сумма затрат на проекты изменений составит свыше 5 миллиардов рублей в ближайшие три года, эти средства выделила компания.

— 2020 год был очень сложный, я бы назвал его годом большой перезагрузки, — отметил Александр Юдин, директор по ТООИР ОЭМК им. А. А. Угарова. — Масштабная трансформация, 19 проектов. С точки зрения проекционной эффек-



Комментарий

Александр Юдин,
директор по ТООИР ОЭМК им. А. А. Угарова:

Хочу выразить огромную благодарность организаторам за сегодняшнюю встречу. Мы немного устали от дистанционного общения, нам есть о чём рассказать и чем поделиться. Любая трансформация, в том числе и ТООИР, направлена на повышение эффективности бизнес-процессов, а также изменение сознания и мышления. На первых этапах у людей, конечно, возникало чувство неуверенности и непонимание. Сегодня многие уже видят первые результаты изменений, и они положительно влияют на общий настрой. Главная цель трансформации ТООИР — работать правильно, грамотно, безопасно, эффективно.

Дмитрий Казанцев,
директор по ТООИР Лебединского ГОКа:

Основная задача трансформации с точки зрения философии — изменить форму мышления, научить людей меняться и постоянно совершенствоваться в области технического обслуживания и ремонтов. Они должны мыслить не только операционными процессами, но и заниматься предиктивной аналитикой, то есть предупреждением отказов работы оборудования. Основная цель программы трансформации — выйти на новый уровень развития, когда мы сможем использовать полученные знания и методики, управлять активами более эффективно.

Андрей Пурешев,
директор по ТООИР Михайловского ГОКа им. А. В. Варичева:

Для того чтобы опережать конкурентов, мы должны на производстве оптимизировать процессы, снижать затраты. Этого невозможно достичь без трансформации процессов ТООИР. Прежде всего, развитие надёжности: мы должны понимать, почему оборудование ломается, что нужно сделать для того чтобы не повторилась поломка, и, конечно, грамотно планировать, чтобы не росли запасы, и не было неэффективного распределения денежных средств. Все эти процессы поддерживают изменения в ТООИР, и которые в свою очередь направлены на повышение эффективности производства. Они взаимосвязаны. Поэтому наша основная задача — повысить эффективность производства.

тивности все четыре площадки сделали, на мой взгляд, революционный шаг — централизацию ремонтного персонала. Руководство Металлоинвеста направило огромные средства на оснащение ремонтного персонала современным оборудованием, инструментом и средствами механизации, а в программу капитальных затрат в рамках трансформации ТООИР на ОЭМК вложило в минувшем году около 200 миллионов рублей. Большое внимание было уделено и техническому инжинирингу, а также вовлечённости и развитию компетенций персонала, участвовавшего в Школе и Факультете ремонтов, всевозможных тренингах и курсах обучения.

По словам директора по техническому обслуживанию и ремонтам Лебединского ГОКа Дмитрия Казанцева, в прошлом году на предприятии заработал дистанционно-аналитический центр, были созданы команды по надёжности, для технологов и ремонтников начали практиковать «круглые столы» — встречи, на которых они сообща обсуждают возникшие проблемы. Также здесь внедрён новый инструмент для получения обратной связи «обход лидера», когда директор по ТООИР напрямую общается в подразделениях как с бригадами, так и с рабочими, обращает внимание на охрану труда и промышленную безопасность, предлагает улучшения и в целом смотрит на выстраивание системы технического обслуживания и ремонтов, тем самым сокращая дистанцию между руководством и сотрудниками.

— Современный бизнес не может без современной системы технического обслуживания и ремонтов, — убеждён Андрей Пурешев, директор по ТООИР Михайловского ГОКа им. А. В. Варичева. — Поэтому очень важно, что в це-

лом компания это понимает, и нас поддерживает руководство. Как бы ни было сложно, сейчас как раз происходит запуск процессов, без которых немислимо производство.

Но самое главное, считает Андрей Пурешев, — все эти процессы работают для людей. Важно, чтобы мастера, слесари, сварщики понимали, для чего это делается, какова их роль в системе ТООИР. А ещё здесь особую роль играют лидеры по направлениям, лидеры управлений, лидеры центров ТООИР, мастера. Каждый из них должен понимать свою ответственность и вкладывать много сил и энергии для получения результата.

— Нынешняя сессия больше о том, что нужно делать дальше, — уточнил Денис Луговской. — Конкретные направления, мероприятия и единое понимание и реализации целей, используя полученный опыт и опираясь на свой потенциал.

Основные обсуждения и дискуссии в этот день развернулись на «станциях» под названием «Надёжность и диагностика», «Планирование / запасы», «Эффективность и выполнение работ», «Инжиниринг / машиностроительные активы», «Вовлечённость и развитие персонала». Их смогли пройти все команды, сформированные из представителей управляющей компании, Лебединского ГОКа, Михайловского ГОКа им. А. В. Варичева, ОЭМК им. А. А. Угарова и ООО «Джей Эс Эй Групп». Обменялись опытом, высказали предложения, которые войдут в актуализированный план выполнения целей на 2021 год.

Поставленные задачи вполне конкретные. Повысить производительность труда и эффективность плановых ремонтов, снизить запасы складов, оптимизировать затраты,

Комментарий



Денис Луговской,
директор по ТООИР
УК «Металлоинвест»:

Активность людей возрастает, появляются новые идеи. Очень важно, что руководство Металлоинвеста поддерживает инициативы ремонтных служб. И это говорит о правильном подходе и о том, что любой результат зависит не от оборудования или цифровизации, а в первую очередь от людей. Сегодня на этой встрече присутствуют основные лидеры предприятий, от работы которых зависит успех. Он также зависит от заинтересованности каждого сотрудника предприятий. Наша задача — трансформировать службу ТООИР, сделать улучшения, получить результаты и стать другими, стать лучше.

Повысить компетенции. По-прежнему большая нагрузка ложится на команды по надёжности: анализировать ситуации, связанные с проблемами оборудования, предлагать инициативы и, конечно, повышать компетенции ремонтников.

— Для осуществления трансформации требуется нечто большее, чем провести изменения процессов. Требуется, чтобы все ремонтники изменили свой взгляд на будущее и стали рассматривать трансформацию как необходимое. Поэтому на первом месте для нас наши сотрудники — развитие компетенций ремонтного персонала, вовлечение каждого сотрудника, — высказала своё мнение Наталья Виноградова, начальник управления по эффективности производственных активов УК «Металлоинвест». — Век информационных технологий для всех есть доступ к одинаковым инструментам и знаниям. Но только от командной работы, вовлечённости сотрудников зависит результат трансформации. В 2020 году мы провели оценку профессиональных компетенций по направлениям надёжность, диагностика, планирование и эффективность (644 человека). 2021 год начали с оценки управленческих компетенций, которую проходили руководители и специалисты (около 2 800 человек). По итогам оценки будет актуализирована программа обучения персонала, добавлены модули обучения для сотрудников различных функциональных направлений ТООИР. С целью развития взаимодействия аналогичные командные сессии будут проведены на каждом из управляемых обществ как внутри ТООИР, так и с другими направлениями — производство, закупки, управление персоналом.

ТРАНСФОРМАЦИЯ ТООИР

Отличное подспорье для ремонтников

Для повышения эффективности работ по техническому обслуживанию и ремонтам на ОЭМК им. А. А. Угарова приобретены современные инструменты и средства малой механизации.

Быстро, просто и очень точно — так можно сказать о системе лазерной центровки для выставления геометрических параметров оборудования.

Татьяна Денисова
Фото Валерия Воронова

Сегодня ею уже успешно пользуются в электросталеплавильном цехе, избегая ручных инструментов и сложных вычислений. Теперь на помощь ремонтникам приходит электроника и новые технологии: они обеспечивают наглядность и чёткость процесса, который отображается на сенсорном экране.

В центр технического обслуживания и ремонта оборудования электросталеплавильного производства поступили и другие современные инструменты: пневмогайковёрты, гидравлические ключи высокой мощности, шпильконатяжители, или тензорные домкраты, которые используются при выполнении монтажно-демонтажных и ремонтных работ, и так далее. К примеру, индукционные нагреватели



▲ Система лазерной центровки для выставления геометрических параметров оборудования

подшипников позволяют применять уникальный современный способ их обработки — нагрев токами высокой частоты (ТВЧ). Они стали отличной альтернативой для существовавших ранее способов, где использовались газовая горелка, масляная ванна, нагревательные плиты и другие. Индукционный нагреватель даёт возможность настройки всех необходимых для обработки подшипника параме-

тров. При его использовании можно полностью проконтролировать процесс, снижая в случае необходимости температуру и перепрограммируя агрегат.

По словам начальника ЦТООИР электросталеплавильного производства Максима Вагнера, специализированное оборудование — большая помощь специалистам ремонтных служб.

— Это особенно актуально для дуговых сталепла-

вильных печей — основных агрегатов, от которых напрямую зависят производственные показатели комбината, — поясняет Максим Юрьевич. — Современные средства малой механизации и специализированные инструменты позволяют сократить время определённых операций при плановых капитальных ремонтах ДСП. Например, всегда достаточно трудоёмкими были демонтаж и монтаж опорно-пово-

ротного подшипника. Сегодня эти процессы будут проходить быстрее.

А началось всё с того, что в рамках реорганизации ремонтных служб Металлоинвеста группа по повышению эффективности ТООИР комбината провела картирование текущих и плановых капитальных ремонтов основного технологического оборудования. В периметр вошли ФОИМ, ЭСПЦ, СПЦ № 1, СПЦ № 2, ЦОП. По итогам были разработаны мероприятия, направленные на сокращение длительности ремонтных операций, повышение эффективности и производительности труда ремонтного персонала, а также качества выполняемых работ.

— Мы определили, какое оборудование нужно, обосновали необходимость закупки, — рассказывает главный специалист управления по эффективности производственных активов Алексей Беззубцев. — Так, в 2020 году был реализован первый этап программы, направленной на приобретение инструментов и оборудования, средств транспорта, механизации и диагностики, грузоподъёмных механизмов.

Как пояснил Алексей Вячеславович, вся номенклатура включает 58 групп. Среди

множества наименований — мини-лаборатория для анализа масла, сварочное, смазочное, станочное и диагностическое оборудование, аппараты высокого давления и другие. В центры ТООИР фабрики окомкования и металлургии, электросталеплавильного и прокатного производств, диагностический центр управления по надёжности и автотранспортный цех также поступил высокопроизводительный ручной инструмент: гайковёрты, съёмники, домкраты, мультипликаторы, отбойные молотки. Закуплены средства малой механизации: погрузчики, тракторы с прицепами, кран-манипулятор, автотранспорт для оперативной доставки ремонтного персонала.

— Ремонты — ответственный момент, — считает Алексей Беззубцев. — От их своевременного проведения и качества зависит стабильная работа предприятия. Повышение технической готовности оборудования, оптимизация нормативов обслуживания, повышение качества ремонтов, улучшение условий труда ремонтного персонала, обеспечение современным инструментом — одни из главных задач трансформации ТООИР, которые мы стараемся решать.

● ФАБРИКА ИДЕЙ

КРАТНЫЙ РОСТ

Александр Трубицын
Фото Резеды Яубасаровой

Специалисты дирекции по развитию Бизнес-Системы Металлоинвест на Уральской Стали подвели итоги работы одного из её ключевых инструментов.

«Фабрика идей» — важная составляющая Бизнес-Системы Металлоинвест, призванная вовлечь максимальное число сотрудников в процесс непрерывных улучшений. Она действует на предприятиях компании уже несколько лет и практически сразу же доказала свою эффективность на практике. По словам директора по развитию Бизнес-Системы на Уральской Стали Александра Степанова, на комбинате ежегодно растёт количество проектов, направленных на оптимизацию производственных процессов, повышение производительности, устранение потерь и создание безопасных условий труда.

Подвели итоги

Сегодня, благодаря разработанной Металлоинвестом системе мотиваций и грамотно выстроенной методике по обучению инструментам Бизнес-Системы (БС), можно смело говорить о возросшей роли рабочих в процессе непрерывных улучшений. Из почти двух тысяч авторов идей, 58 процентов — это рядовые сотрудники, непосредственно занятые производством продукции и услуг, ремонтом, перемещением грузов. Это очень важно, ведь они лучше любого работника знакомы с проблемными местами, считает Александр Степанов.

— Если в 2019 году металлургами Новотроицка было подано 2 139 идей, то в 2020 — уже более 5 500, — рассказывает Александр Сергеевич. — К группе «А» (без экономического эффекта) отнесены 2 456 мероприятий, к группе «В» (расчёт экономического эффекта затруднён) — 1 336 и к группе «С» (экономиче-



▲ У победителей «Фабрики идей» — 2019 Дмитрия Осипова (справа) и Николая Синдянова сегодня в работе несколько проектов по снижению себестоимости продукции ЛПЦ-1

ский эффект более 125 тысяч рублей в год) — 97. Внедрено более половины принятых к реализации проектов, часть дожидается своей очереди. Общий экономический эффект от улучшений составил 348 миллионов рублей. В виде премий металлургам выплачено 17 миллионов рублей.

Определили задачу

Одной из стратегических целей Металлоинвеста явля-

ется снижение себестоимости продукции — ключевого показателя финансово-хозяйственной деятельности любого предприятия. В условиях жёсткой конкуренции на мировых рынках качественной стали для предприятий Металлоинвеста эта задача всегда будет актуальной. Это хорошо понимают производственники Уральской Стали, предлагающие различные пути повышения рентабельности предприятия. Так, по результатам

348

млн рублей составил общий экономический эффект от улучшений в 2020 году.

2020 года наиболее весомое мероприятие в рамках Фабрики идей предложили работники электросталеплавильного цеха. Проект по снижению затрат себестоимости производимой

продукции за счёт использования скрапа вместо покупного металлического лома, позволит сэкономить для предприятия более 220 миллионов рублей в год.

— Снижение себестоимости достигается в том числе и через снижение производственных затрат, но чтобы получить наибольшую отдачу, необходимо сделать подход к решению этой задачи более системным, — считает директор по развитию БС Уральской Стали Александр Степанов. — Руководителям структурных подразделений предложено, используя инструменты БС, разработать и реализовать дополнительные мероприятия по уменьшению затрат и издержек. Особое внимание будет обращать на повышение производительности труда, эффективное использование материальных и трудовых ресурсов и своевременный ремонт техники и оборудования. Но основной экономический эффект, как показывает практика, пока кроется в области оптимизации потребления сырья и материалов.

ОБЩИЕ ИНТЕРЕСЫ

Технологии на страже безопасности

На предприятиях компании «Металлоинвест» завершилась реализация одного из важнейших инвестиционных проектов — внедрение автоматизированной системы обнаружения паров алкоголя (АСОПА).

Евгения Шехирева

На производстве важно не просто справиться с задачами в срок, но и выполнить всё максимально эффективно, спокойно, без происшествий.

Именно поэтому на предприятиях компании постоянно совершенствуется система охраны труда и промышленной безопасности, появляются новые методы и технические средства контроля, призванные уберечь каждого в коллективе от чрезвычайных ситуаций на рабочем месте. Одним из таких методов стала АСОПА — «Автоматизированная система обнаружения паров алкоголя», которая определяет, находится ли человек в состоянии опьянения, и оперативно сигнализирует об этом. Металлургам компании — сотрудникам ОЭМК им. А. А. Угарова и Уральской Стали — необходимо проходить такую проверку при входе на территорию комбинатов, а представителям горнорудных предприятий — Лебединского ГОКа и Михайлов-



ского ГОКа им. А. В. Варичева — в административно-бытовых комплексах подразделений до смены (обязательное тестирование отслеживается). Такой принцип обеспечивает не только стопроцентный охват коллектива, но и позволяет уже на начальном этапе выявлять нарушителей и не допускать их к работе. И это верно: на производстве, где для выполнения каждого действия нужны осознанность и ясный ум, человек в состоянии алкогольного опьянения может стать

354

попытки работников пройти на территорию комбината в состоянии алкогольного опьянения были предотвращены за период тестирования системы АСОПА с конца 2018 по апрель 2020 года на предприятиях «Металлоинвест». Задумайтесь, сколько неприятных случаев удалось избежать благодаря такой проверке.

виновником чрезвычайной ситуации, представлять угрозу не только для себя, но и для окружающих.

Полная автоматизация

Последовательное внедрение комплексов АСОПА на предприятиях «Металлоинвест» началось ещё в декабре 2017 года. В течение двух лет (до апреля 2020-го) система проходила «обкатку», и в январе нынешнего года проект был полностью реализован на всех производственных площадках компании.

В проектировании, монтаже и наладке систем участвовало порядка 14 организаций — «Талмер», «КорКласс», «Корвет», ООО «Джей Эс Эй Групп» и многие другие. Специалисты компаний-подрядчиков объединили новейшие разработки в области автоматизации и цифровизации (в устройствах АСОПА используются принципы нейросети, различные лазерные детекторы, видеоаналитика и т. д.) и интегрировали их в единую информационную среду с другими системами. Их список достаточно обширен: в первую очередь, конечно, кадровый учёт на платформе SAP, формирование и согласование заявок на пропуск в ЦС, контроль и управление доступом, распознавание лиц и другие. Это обеспечивает быстрый обмен информацией и регистрацию результатов алкотестирования каждого работника во всех необходимых базах данных.

При этом проектная команда «Металлоинвеста» — специалисты департамента безопасности управляющей компании и дирекций по безопасности предприятий — и представители генподрядчика ООО «Талмер» автоматизировали множество важных процедур. Так, например, заявки на пропуск: теперь не нужно составлять бумажную версию или направлять предварительно зарегистрированное и подписанное письмо-обращение, можно просто заполнить в Единой системе электронного документооборота (ЕСЭД) форму и отправить её на согласование одним нажатием клавиши.

Узнать о результатах теста каждый работник может сразу же через видеомонитор на стенде, а руководителям подразделений об итогах тестирования сотрудников их коллективов сигнализируют оповещения по СМС, электронной почте и на специальном web-портале.

Также, если у кого-то сменилась должность, подразделение, табельный номер или фамилия, данные будут оперативно обновлены во всех подсистемах, связанных с АСОПА. И, конечно, стала полностью автоматизированной сверка табеля учёта рабочего времени и фактических тестов на наличие паров алкоголя.

Таким образом, высокоточная, быстрая, умная система позволит поддерживать оптимальный рабочий распорядок на производстве и обеспечивать высокий уровень безопасности коллектива.

● ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА



В чём преимущества автоматизированной системы определения паров алкоголя, как она работает на предприятиях компании сейчас и как будет совершенствоваться дальше, рассказал заместитель генерального директора по безопасности УК «Металлоинвест» Пётр Комаров.

— Почему «Металлоинвест» отдаёт предпочтение методу проверки на опьянение именно через АСОПА, а не более традиционным — медосмотру, проверке охраной на контрольно-пропускных пунктах и так далее?

— Один из современных трендов развития общества, государства, бизнеса — это автоматизация и цифровизация процессов. «Металлоинвест» как современная компания также стремится к внедрению инноваций. Действительно, дешевле бы-

ЛЕГКО, БЫСТРО И ЭФФЕКТИВНО

ло бы снабдить охранников на проходных ручными алкотестерами и вести учётные журналы. Но представьте себе «часы пик» на комбинатах, когда на смену прибывают работники: по сто человек за десять минут проходят через КПП. И двум-трем охранникам необходимо «вручную» провести тест каждого, записать результаты в журнал, а в случае превышения у кого-то паров алкоголя — не допустить его на промышленную площадку. В этом случае очереди были бы неизбежны. АСОПА же позволяет автоматизировать процессы: система проверяет принадлежность пропуска, распознаёт лицо посетителя, проводит алкотестирование, фиксирует результат, сигнализирует и не допускает на предприятие в случае отклонения итогов от нормы. В самом начале проекта мы проводили подсчёты максимальных нагрузок на КПП при массовых проходах и подбирали оборудование с соответствующими характеристиками.

Теперь о медосмотрах. В соответствии с законодательством РФ есть профессии, представители которых обязаны пройти предсменный, предрейсовый медосмотр, но это только небольшая часть работников. Кроме того, медосмотр даже на самом современном оборудовании, которым оснащены комбинаты, занимает значительно больше времени, чем тестирование на АСОПА.

— Насколько «тонко» настроены комплексы для проверки?

— В соответствии с законодательством РФ, дозой алкоголя, превышающей допустимую, считается 0,16 миллиграмм на литр. На эти параметры и настроена

АСОПА. При каждом случае превышения допустимой концентрации у сотрудника мы задействуем медперсонал, чтобы подтвердить или опровергнуть результат.

— Расскажите пошагово, как функционирует система? И что случится, если человек не пройдёт тест или попытается его «проигнорировать»?

— Всё сделано очень просто, чтобы облегчить и ускорить процедуру: работник прикладывает карту-пропуск к считывателю, выдыхает в алкорамку или алкотестер. Если загорается зелёный сигнал, можно пройти, если он красный, то к работе сотрудник не допускается до получения отрицательных результатов повторного тестирования через несколько минут или до прохождения медицинского освидетельствования.

Мы уверены в ответственности и честности нашего коллектива. Тем не менее акцентируем внимание: в случае превышения нормы либо уклонения человека от тестирования, у его руководителя на автоматизированном рабочем месте появится соответствующая информация.

— Как именно начальству будут сообщать об итогах?

— Непосредственному руководителю и в подразделении безопасности комбината будут приходить СМС и e-mail оповещения об инцидентах. К примеру: «На КПП № 5 у работника (Ф. И. О.) превышение паров алкоголя», «На стенде в АБК ФОК у работника (Ф. И. О.) попытка прохода по чужому пропуску».

Также есть портал — специально разработанная вкладка на корпоративном

портале каждого управляемого общества, где руководитель может ознакомиться со временем прихода и ухода с работы своих подчинённых и результатами их алкотестирования. Располагая информацией, начальники смогут своевременно отреагировать на нестандартные ситуации: например, вызвать медицинский персонал для проведения освидетельствования, найти другого сотрудника на замену.

— Будет ли дальше развиваться эта система на комбинатах?

— Она уже включает в себя многие компоненты: системы кадрового учёта, формирования и согласования заявок на пропуск на базе ЦС, контроля и управления доступом с алкотестированием, распознавания лиц и так далее. Вместе с тем АСОПА создана «живой» системой, в которую можно интегрировать и другие перспективные модули, а также добавить новые объекты по мере их строительства.

— Когда комплексы АСОПА вновь начнут работу? Есть приблизительные даты или из-за коронавируса пока сложно об этом говорить?

— Чтобы исключить возможность распространения новой коронавирусной инфекции, с 1 апреля 2020 года процедуры алкотестирования были приостановлены. В настоящее время АСОПА применяется для электронного формирования и согласования заявок на пропуски, автоматизированной корректировки учётных данных работников. Мы поддерживаем систему в постоянной готовности, чтобы оперативно запустить её при отмене временного запрета на алкотестирование.

ЗДОРОВЬЕ

Корпоративная медицина будущего

Департамент охраны здоровья Металлоинвеста подвёл итоги работы за 2020 год и наметил перспективные планы.



▲ Медицинская служба Металлоинвеста стала надёжным щитом для проникновения пандемии на предприятия компании

Комментарии



Ирина Малашина,
главврач
ООО «МГОК-Здоровье»:

Наша медицинская организация, созданная в конце 2020 на базе ЧЛПУ «Амбулатория» и ЧЛПУ «Санаторий Горняцкий», оказывает широкий спектр медицинских услуг: амбулаторно-клиническую помощь, санаторно-курортное и реабилитационное лечение. Эти направления мы и будем развивать. Сегодня были озвучены главные задачи: организационные мероприятия, связанные с трансформацией санаторного отдыха, то есть развитие реабилитационного лечения наряду с сохранением санаторно-курортного. Это означает развитие новых видов медицинской помощи и расширение спектра медицинских услуг. Мы серьёзно укрепили свою материально-техническую базу, и сегодня на первом месте процесс автоматизации процессов. И большой проект, который получил одобрение, — АСМО с оценкой функциональных параметров состояния работников, что позволит выявить заболевания на ранней стадии и сохранить здоровье наших сотрудников.



Элина Мишустина,
директор
ООО «ЛегОК-Здоровье»:

2020 год показал, что мы — сплочённая команда, способная динамично развиваться, эффективно — с большой скоростью и отдачей — решать масштабные задачи. Мы планируем усилить свои позиции на рынке медицинских услуг, и наш вектор развития — клиентоориентированность. В 2021 году запланирована реализация проекта «Личный кабинет пациента», который позволит упростить доступ к данным медицинского обследования, запись на приём к врачам, схему получения медицинских заключений в автоматизированном виде. Кроме того, будут автоматизированы процессы периодических медицинских осмотров. Ещё одна задача — обучение персонала. Это два основных кита, на которые мы возлагаем большие надежды — цифровизация и повышение компетенций персонала.



Аркадий Шиндяев,
главный специалист по охране
здоровья Уральской Стали,
генеральный директор
ООО «Уральская здравница»:

Приоритеты поставлены руководством и едины для всех — улучшение качества и доступности медицинской помощи. В этом году нам удалось создать полноценный ситуационный центр, который оказывал консультативную медицинскую помощь, он справился со своей задачей хорошо. Продолжим укреплять материально-техническую базу. Запланировано приобретение оборудования по профилактике тугоухости и вибрационной болезни, что позволит оказывать более качественную помощь и в профилатории, и в здравпунктах предприятий. Будем двигаться по пути внедрения новых методов лечения.

Ирина Милохина
Фото Валерия Воронова

Мобилизовали возможности

Подводя итоги 2020 года, директор департамента охраны здоровья УК «Металлоинвест» Андрей Сальников подчеркнул роль корпоративной медицины в борьбе с COVID-19.

— С первых дней мы мобилизовали все наши возможности, — отметил он. — Вовремя был введён масочный режим, установлено специальное обеззараживающее оборудование, стало нормой жёсткое соблюдение правил дезинфекции. Оснащение индивидуальными эпидемиологическими наборами, витаминпрофилактика и другие мероприятия сыграли важнейшую роль в том, что на предприятиях компании выявлено от 2 до 4 процентов заболевших. Медицинская служба Металлоинвеста стала надёжным щитом для проникновения пандемии на предприятия компании, приняв удар на себя — 80 процентов медицинских работников перенесло коронавирусную инфекцию.

Новое качество медицинских услуг дают и ситуационные центры, которые были созданы на предприятиях Металлоинвеста. Любой работник может обратиться сюда за помощью и консультацией, выездная медицинская бригада имеет возможность взять анализы или провести тесты, доставить лекарственные препараты. Центры продолжают функционировать, и когда пандемия останется в прошлом, подчеркнул Андрей Сальников.

Юлия Мазанова, заместитель генерального директора УК «Металлоинвест» по устойчивому развитию и корпоративным коммуникациям, поблагодарила медработников компании за вклад, который каждый из них внёс в борьбу с пандемией COVID-19:

— В сложное время мы почувствовали силу и опору в лице медицинской службы. Это даёт уверенность в том, что мы можем решать более амбициозные и масштабные задачи и строить планы, опираясь на обновлённую Стратегию качественных изменений Металлоинвеста. Перед медицинскими работниками стоит большая цель в рамках общих целей по устойчивому развитию — обеспечение здоровья сотрудников предприятий компании.

Как подчеркнула Юлия Мазанова, для Металлоинвеста как социально ответственной компании важно быть точкой опоры для населения Железногорска, Губкина, Старого Оскола и Новотроицка. Имея квалифицированную корпоративную медицинскую службу, компания планирует расширить спектр медицинских услуг для населения городов присутствия. Это долгосрочная задача, которую необходимо решать в тесном взаимодействии с администрациями и департаментами здравоохранения тех областей, где работают предприятия Металлоинвеста.

Помощь и профилактика

Специалисты корпоративного здравоохранения также обсудили вопросы организации работы скорой медицинской помощи, оказания стационарной помощи сотрудникам.

75
миллионов
рублей
составил общий
бюджет проекта
АСМО.

Факт

Затраты компании на корпоративное здравоохранение в прошлом году составили 625 миллионов рублей. Средства были направлены в том числе и на реализацию предупредительных мероприятий с целью снижения заболеваемости коронавирусом на предприятиях. Однако даже без учёта борьбы с ковидной инфекцией объём инвестиций в медицину вырос на 4 процента по сравнению с 2019 годом.

На всех предприятиях компании успешно реализуется программа снижения профзаболеваемости, совместно со специалистами из научно-исследовательского института медицины труда имени академика Н. Ф. Измерова разработаны инновационная методика выявления у работников ранних признаков профессиональных заболеваний и программы их профилактики.

Пандемия отодвинула на второй план проект по автоматизации медицинских осмотров, или АСМО, к реализации которого в компании приступили годом ранее. Общий бюджет проекта составил около 75 миллионов рублей. Тем не менее он продолжил своё развитие и сегодня успешно действует. Внедрение автоматизированной системы медицинских осмотров даёт совершенно новое, более объективное качество обследования работников. Рутинное мероприятие, которое каждый работник особой категории должен был проходить ежедневно, общаясь с фельдшером, то есть измерять давление и пульс, температуру тела и проходить алкометрию, занимало не менее 4 минут, сейчас его за 90 секунд проводит автомат.

— На предприятиях компании установлено 158 измерительных, аналитических и административных терминалов. Система АСМО позволила провести в прошлом году более двух миллионов осмотров, а ежедневно осмотр проходят 5,6 тысячи работников, — проинформировал начальник управления организации медицинской помощи и проектной деятельности УК «Металлоинвест» Максим Кравченко.

6

По словам Максима Кравченко, планируется провести модернизацию АСМО, что позволит в дальнейшем более эффективно использовать терминалы. Дооснащение измерительных терминалов блоками оценки функционального состояния позволит выявлять многие заболевания на ранних стадиях, своевременно направлять людей на дообследование и лечение, а также снизить риски развития аварийных ситуаций на производстве, связанных с внезапным ухудшением здоровья работника.

Новая служба

Учитывая напряжённую эпидемиологическую обстановку прошлого года, в Металлоинвесте была создана собственная эпидемиологическая служба. Приоритетным направлением её деятель-



Имея квалифицированную корпоративную медицинскую службу, компания планирует расширять спектр медицинских услуг для населения городов присутствия

ности является профилактика и принятие незамедлительных мер по недопущению распространения инфекций в коллективах.

— Это новое направление медицинской деятельности в компании. На нас возлагается ответственная функция — принять все меры, чтобы все сотрудники чувствовали себя в безопасности на рабочих местах. На сегодняшний день на предприятиях компании реализовано большое количество мероприятий для нормализации ситуации и предотвращению распространения коронавирусной инфекции, — подчеркнула главный специалист-эксперт по вопросам гигиены и эпидемиоло-

гии Металлоинвеста Анастасия Ландина. Это утренний входной фильтр (термометрия и визуальный осмотр), обеспечение работников дезинфицирующими веществами, установка бактерицидных облучателей, рециркуляторов для обеззараживания воздуха в помещениях и транспорте, заградительное тестирование и, конечно, вакцинация, которая сегодня принимает большие обороты. Конечно, чтобы говорить о коллективном иммунитете, желательно привить не менее 70 про-

центров работников. Напомним, что вакцинация сотрудников компании от коронавируса стартовала в январе 2021 года.

Среди основных направлений деятельности эпидслужбы на ближайшие годы — прогнозирование и разработка комплекса мер, направленных на снижение уровня заболеваемости, профилактика заболеваний, снижение влияния физических факторов риска на производствах, развитие системы гигиенического обучения.

Факт

Металлоинвест реализовал масштабную программу по поддержке государственных учреждений здравоохранения Оренбургской, Белгородской и Курской областей на сумму более 2 млрд рублей. Больницы Старого Оскола, Губкина, Белгорода, Железногорска, Курска, Новотроицка, Оренбурга и Орска дооснащены высокотехнологичным медицинским оборудованием: компьютерными томографами, аппаратами ИВЛ, газоанализаторами крови, кислородными концентраторами, специализированным автотранспортом.

БУДЬ В КУРСЕ!

Металлоинвест

ТОЛЬКО ВСЕОБЩАЯ ВАКЦИНАЦИЯ ПОМОЖЕТ НАМ ПОБЕДИТЬ ПАНДЕМИЮ

СДЕЛАЙ ПРИВИВКУ ОТ COVID-19 И СКАЖИ:

ПРОЩАЙ, «КОРОНА»!

● В ТЕМУ

Вопрос спецодежды

Основную часть спецодежды для горняков и металлургов Metalloinvesta шьёт ООО «Таит». Здесь работают 200 человек, которые за месяц выпускают пять тысяч костюмов.

Производство распределено по всем областям присутствия компании: часть персонала находится в Белгородской области, часть — на Урале. Самый большой коллектив трудится в Железногорске. Его-то и посетил заместитель генерального директора по промышленной безопасности, охране труда и окружающей среде УК «Металлоинвест» Андрей Черепов. Причина визита — реакция на замечания сотрудников предприятия на качество спецодежды, в частности — претензии от работников ТООР, которые каждый день работают с горюче-смазочными материалами. Ремонтники пожаловались, что из-за специфики их работы спецодежда интенсивно загрязняется и приходит в негодность раньше срока.

— Вместе с руководителем ООО «Таит» мы обсудили замечания и решили изменить фасон и улучшить качество спецодежды. Прежде всего, в кратчайшие сроки заменить нити, что сделает наши костюмы прочнее. В течение марта разработаем новую корпоративную модель, используя макеты лучших российских производителей. Уверен, она будет надёжной и комфортной. Обсудили ещё одно предложение сотрудников — введение межсезонных курток, — рассказал Андрей Александрович. В ходе рабочей поездки Андрей Черепов беседовал с сотрудниками МГОКа, с работниками производства и склада и убедился, что, если спецодежда по каким-то причинам выходит из строя, её можно оперативно заменить. На складе имеются все номенклатурные единицы любых размеров. Однако Андрей Александрович отметил необходимость вариативности, то есть чтобы в наличии было несколько моделей, и работник мог выбрать что-то на свой вкус. И если с костюмами это только планы на следующий год, то с очками вопрос предпочтений уже решён. Со второго квартала этого года каждый сотрудник Metalloinvesta сможет выбрать модель очков из пяти-шести предложенных вариантов. Следующий шаг — выбор обуви с учётом предпочтений и индивидуальных особенностей. — У людей меняется отношение к спецодежде, их требования к ней растут. Мы учитываем их предложения и оперативно реагируем, решая возникающие проблемы, — подытожил Андрей Черепов.

Евгений Дмитриев

КОМИТЕТ

Безопасность высокой пробы



В компании «Металлоинвест» в новом формате прошло второе заседание Комитета по промышленной безопасности, охране труда и охране окружающей среды. В нём участвовали топ-менеджеры управляющей компании, директора функциональных департаментов, руководители всех управляемых обществ.

Мероприятие проходило под лозунгом «Безопасность начинается с меня!» Именно по такому принципу строится производственная безопасность в компании. Каждый сотрудник должен выработать привычку работать безопасно. Нетерпимость к нарушителям должна идти от управляющих директоров до простого рабочего — вот главная мысль, которую высказывали участники заседания под председательством генерального директора Metalloinvesta Назима Эфендиева.

Открывая встречу, Назим Тофикович отметил, что цель мероприятия — поднять на высокий новый уровень ответственность каждого руководителя в решении вопросов промышленной безопасности. Эта тема уже вышла за рамки производственных проблем и стала приоритетной.

— Недавно мы презентовали Стратегию развития Metalloinvesta. Одним из её приоритетов является сохранение жизни и здоровья наших работников, — сказал он. — Мы обязаны обеспечить им безопасный труд, это одно из ключевых условий устойчивого развития компании. Об этом должны постоянно думать и руководители, и работники. Нет ничего важнее жизни людей. Чтобы подчеркнуть это, мы объявили 2021 год Годом производственной безопасности.

Год безопасности

На всех предприятиях компании он начался с проведения Месячника безопасности. Его итоги подвёл заместитель генерального директора по промышленной безопасности, охране труда и

охраной окружающей среды Андрей Черепов. Андрей Александрович рассказал, что за это время на всех предприятиях компании прошло 22 аудита руководителями и специалистами дирекции по ПБО-ТиОС, в ходе которых выявили и устранили 90 производственных рисков и опасностей.

В рамках месяца на предприятиях компании также были проведены коммуникационные сессии с обучением сотрудников передовым практикам анализа нежелательных ситуаций и несчастных случаев на производстве. По результатам данных аудитов и с учётом статистики производственного аудита за 2020 год, на каждом предприятии разработаны программы быстрых изменений «90 дней», которые помогут исключить подобные происшествия в дальнейшем.

Управляющие директора Михайловского и Лебединского ГОКов, Оскольского металлургического комбината, Уральской Стали, Уралметкома и Рудстроя представили результаты внутреннего расследования обстоятельств и анализ опасных действий, которые привели к несчастным случаям, произошедшим на этих предприятиях за последнее время. Данные расследования проводились совместно с дирекцией ПБОТиОС.

— При расследовании мы обратили внимание, что причиной всех случаев стало безответственное ведение работ повышенной опасности, выдача наряд-допуска без учёта риска, пренебрежение средствами индивидуальной защиты работниками. Исходя из этого мы планируем ужесточить процедуру выдачи наряд-допусков, пересмотреть бирочную систему и повысить ответственность руководителей за наряды на такую работу, — отметил Андрей Черепов.

Большое внимание было уделено вопросам здоровья сотрудников. Директор департамента охраны здоровья Андрей Сальников предложил внедрить автоматизированную систему медицинских осмотров (АСМО). Её суть в том, чтобы вывести на новый уровень процесс управления рисками, связанными с состоянием здоровья работников, которые могут приводить к совершению ошибочных действий, травматизму, заболеваниям. Подобная программа работает на многих предприятиях и доказала свою эффективность. К примеру, предсменные осмотры с помощью специальных терминалов помогут оперативно выдавать показания сердечного ритма и формы пульсовой волны, чтобы осуществлять раннюю диагностику опасных состояний и симптомов заболеваний.

Карты изменений

В ходе заседания были подробно проанализированы и утверждены генеральным директором Дорожные карты по трансформации системы ОТиПБ, в которые включены мероприятия по трансформации газовой, транспортной, строительной безопасности, а также повышению культуры безопасности не только своих сотрудников, но и сотрудников подрядных организаций. Каждый руководитель предлагал свои решения: от обустройства пешеходных дорожек и установки светофоров до обучения и применения видеонаблюдения.

К примеру, по направлению «Газовая безопасность» в дорожные карты внесены мероприятия по закупке индивидуальных и стационарных газоанализаторов, установке электромагнитных замков на входных дверях в газоопасных местах, обозначение опасных зон

с учётом новых требований федеральных норм и правил.

По транспортной безопасности предусмотрены капитальные ремонты железнодорожных путей и автомобильных дорог, оборудование пешеходных переходов необходимыми устройствами для безопасного прохода.

Важные изменения произойдут в сфере управления подрядными организациями. Ключевые из них — формирование корпоративного стандарта требований к организации строительной площадки. Этот регламент станет основополагающим при выборе подрядчиков. Кроме того, на строительных площадках МГОКа и ЛГОКа будет запущен пилотный проект по внедрению системы поведенческого аудита безопасности. Также будет введена персональная ответственность непосредственных исполнителей строительно-монтажных работ за состояние ОТиПБ на строительной площадке и ужесточена политика штрафов за нарушения в этой сфере.

Мероприятия по повышению культуры безопасности включают в себя ряд обучающих и коммуникационных сессий, тренингов по внедрению рискориентированного подхода, обучение руководителей и специалистов лучшим практикам анализа и расследования происшествий. А ещё — разработку мотивационных программ для рабочих, поведенческий аудит безопасности в цехах и подразделениях предприятий, строительство полигонов для обучения и тренировок по работе на высоте.

Назим Эфендиев отметил, что все Дорожные карты разработаны с пониманием требований времени и содержат действительно важные аспекты преобразований. Сейчас главное — всё это реализовать и достичь намеченного результата — нулевой терпимости к нарушениям норм безопасности.

— Важно понимать, что изменение культуры начинается с лидера, с управляющего директора, — отметил Назим Тофикович. — Он должен своим примером, вниманием, участием эту культуру менять. Для этого нужно находить время, быть внимательными к людям и к деталям. И положительный эффект не заставит себя долго ждать!



Открывая встречу, Назим Эфендиев отметил, что цель мероприятия — поднять на высокий уровень ответственность каждого руководителя в решении вопросов промышленной безопасности

Цифровая трансформация ОТиПБ

В 2021 году намечена реализация шести проектов в сфере IT-безопасности:

- ▶ система мониторинга загазованности рабочих мест;
- ▶ «Машинное зрение» — контроль применения СИЗ работниками и пересечение границ опасных зон;
- ▶ система видеонаблюдения в дренажных шахтах горно-обогатительных комбинатов;
- ▶ цифровое тестирование сотрудников перед рабочей сменой на знание требований ОТиПБ;
- ▶ автоматизация проведения инструктажей;
- ▶ организации выдачи средств индивидуальной защиты через вендинговые аппараты.