



Металлоинвест
Михайловский ГОК

В одной команде
Какие задачи ставят перед
собой корпоративные
волонтеры

6 ➤

Полезный возврат
Почему можно и нужно
пользоваться правом на
налоговый вычет

7 ➤

**Зима
недаром злится**
Что поможет избежать
неприятностей в гололёд

16 ➤

Курская РУДА

№ 02 (3143)

6 ФЕВРАЛЯ 2026 ГОДА

НОВОСТИ МЕТАЛЛОИНВЕСТА

ЧЕЛОВЕК ГОДА

▼ Точность — вежливость станочников широкого профиля, считает Александр Сердюков



Фото Валерия Воронова

Логика и фантазия

Станочник широкого профиля Александр Сердюков из управления по производству запасных частей ОЭМК уверен: в его работе без творческого воображения — никуда. Коллеги знают: из обычного куска сплава он может сделать самую замысловатую конструкцию. В прошлом году Сердюкова признали «Человеком года Metalloinvest» в номинации «Качество».

РАЗВИТИЕ

«Люди видят результаты»

Каким будет очередной цикл оценки эффективности персонала

В прошлом году Металлоинвест внедрил на ОЭМК, Лебединском и Михайловском ГОКах систему оценки эффективности работников с последующим присвоением одной из четырёх категорий — А, В, С или D. О первых результатах проекта и о том, какие изменения ожидают сотрудников в 2026 году, рассказывает заместитель генерального директора Металлоинвеста по организационному развитию и управлению персоналом Юлия Андроновская.



— Юлия Николаевна, в прошлом году внедрена система оценки эффективности персонала ABCD. Многими она была воспринята как революционная. По прошествии года как вы оцениваете результат? Удалось ли достичь всех задач, которые ставила перед собой вертикаль управления персоналом, внедряя эту программу?

— Я считаю, что да. Потому что у нас было две ключевые цели. Первая — донести со стороны компании до работников образ тех людей, на которых, как мы считаем, необходимо равняться с точки зрения их эффективности, лояльности и отдачи в адрес компании, с точки зрения их неравнодушия к своему труду и своему вкладу в общее дело. Наша задача состояла в том, чтобы поощрить таких сотрудников и при этом сделать критерии прозрачными для всех остальных.

Мне кажется, нам это удалось, потому что уже с середины года, когда первые эмоции от нового подхода схлынули, мы увидели интерес сотрудников к кри-



◀ Одно из преимуществ Металлоинвеста как работодателя — стабильность и ощущение уверенности в завтрашнем дне

териям. Люди интересовались у бизнес-партнёров по вопросам управления персоналом и у своих непосредственных руководителей, что они могут сделать, как им улучшить свою деятельность, чтобы набрать необходимое количество баллов для получения наивысших оценок.

Что приятно, по результатам оценки, которую мы провели в 2025 году, у нас минимальное количество людей получили оценку D. Соответственно, большинство оценок — это С, В, А. Это говорит о том, что в целом наши коллективы близки к тому образу и к тому уровню эффективности, который компания от них ожидает.

Другая достаточно насущная проблема, которую мы решали, — снижение текучести и в первую очередь удержание костяка высококвалифицированных и эффективных сотрудников. Эту задачу мы тоже решили и видим, как снизился уровень текучести по этой категории сотрудников. Поэтому я считаю, что внедрение прошло успешно.

Поскольку это был первый «подход к снаряду», непросто было всем. И руководителям, которые оценивали своих подчинённых и должны были давать обратную связь по результатам

«Большинство оценок — это С, В, А. Это говорит о том, что в целом наши коллективы близки к тому образу и к тому уровню эффективности, который компания от них ожидает».

этой оценки. И самим сотрудникам, поскольку и критерии, и всё остальное было для них непривычно. Но, думаю, в этом году будет проще. Потому что, во-первых, люди уже понимают критерии. А во-вторых, уже понятен период, за который мы оцениваем человека — один год. Если в 2025 году руководители так или иначе оценивали людей с точки зрения, наверное, всех предыдущих периодов и того, как они демонстрировали свою эффективность не только в течение 2024 года, но и за предыдущие годы, то сейчас этот цикл становится более понятным и работникам, и их руководителям.

— В период внедрения было много жарких споров: работники и руководители предлагали улучшить отдельные элементы системы. Сейчас стартует оценка за 2025 год. Что поменялось в системе в этом году?

— В первую очередь я хочу поблагодарить тех работников, которые приходили к нам с конструктивной обратной связью и что-то предлагали. Предложения поступали и в рамках прямой линии, которую я проводила в телеграм-каналах комбинатов, и через бизнес-партнёров по вопросам управления персоналом. Мы

получали идеи и запросы как от руководителей, так и самих работников. В обсуждении активно участвовал наш профсоюз. И это действительно полезно, потому что для нас было важно, чтобы система оценки действительно стала рабочим инструментом — понятным и прозрачным для всех. Поэтому мы максимально учли поступившие предложения в рамках положения по оценке ABCD, которое сейчас внедрили.

Например, руководителям достаточно сложно было оценивать результативность просто как факт эффективности или неэффективности. В рамках утверждённого положения мы разложили результативность на ряд критериев, которые в виде чек-листа теперь будут использоваться руководителями. И, конечно, это поможет им достаточно чётко давать людям обратную связь, объяснять, почему оценка результативности складывается тем или иным образом.

Помимо этого, достаточно много было запросов от руководителей касательно новых работников: вот приходит молодой человек, он действительно старается, но в виду ряда объективных факторов не может набрать нужное количество баллов, например, по причине ста-

жа и разряда. Поэтому мы как бы компенсировали эту молодость дополнительными баллами при одновременном выполнении четырёх условий: соблюдение требований ЛНА — 4 балла, результативность — от 2 до 4 баллов, стаж работы в компании — 0 баллов, общее количество набранных баллов — 10 и менее.

Помимо всего прочего, в прошлом году мы заходили в оценку мастеров через ту же оценку, что оценивали рабочих, что было связано со значительным временным лагом между проведением оценки рабочих и РСС. В этом году ситуация изменится. Мы будем оценивать мастеров через критерии, которые разработаны для категории РСС.

— Оценка по итогам работы в 2025 году закончится в ближайшее время. Где работники смогут ознакомиться с результатами и уточнить информацию, если они с чем-то не согласны?

— Во-первых, нами проведена большая работа по автоматизации системы оценки. Свою оценку можно будет увидеть через мобильное приложение и в расчётном листе.

Во-вторых, узнать, почему присвоена такая оценка, по-прежнему можно у непосредственного руководителя и при обращении к бизнес-партнёрам по вопросам управления персоналом.

Помимо этого, есть чат-бот: он продолжит свою работу, и какие-то вопросы можно будет адресовать через него. Мы обязательно ответим.

«Наша задача состояла в том, чтобы поощрить наиболее эффективных и вовлечённых сотрудников и при этом сделать критерии прозрачными для всех остальных».

Беседовал
Дмитрий Кравченко
Фото Владимира Авдеева

ПРЯМАЯ РЕЧЬ

«Чем больше усилий, тем выше доход»

Что думают о системе оценки эффективности сами сотрудники



Антон Бабак,
мастер дренажной шахты
Михайловского ГОКа:

В системе ABCD я участвую и как оценщик, и как оцениваемый сотрудник. В качестве мастера яставляю оценки своей бригаде. И после года работы системы вижу, что она действительно мотивирует людей стремиться к более высокой категории. К примеру, мои ребята получили дополнительные профессии, охотнее берутся за дополнительные смены или обязанности бригадира. Информация о сотруднике по большинству критериев выгружается из электронной системы и фиксируется автоматически. Это исключает субъективность: «приукрасить» сотрудника или занижить оценку просто невозможно.



Валерий Билибин,
машинист тепловоза
(старший) управления
железнодорожного
транспорта
Лебединского ГОКа:

Пока привыкали к системе, задавали вопросы руководителям, использовали HR-чат-бота, чтобы прояснить нюансы. В результате могу уверенно сказать — нововведение эффективное. Система прозрачна: личный доход зависит от приложенных усилий. А прогресс легко отслеживать в режиме реального времени. Я не просто выполняю обязанности, но и руковожу локомотивной бригадой, обучаю молодёжь, участвую в социальных мероприятиях, практически не бываю на больничных. Поэтому и получил в 2025 году высшую категорию — А. Прибавка к зарплате оказалась солидной. Немного пооткладывал и купил мощный компьютер для дома. Теперь ишу новые способы улучшить работу: участвую в поиске и устранении рисков, внедрении полезных идей. Чтобы и в этом году высокую оценку подтвердить!



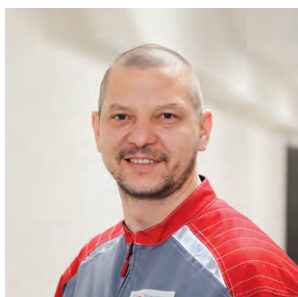
Дмитрий Сидельников,
машинист экскаватора
рудоуправления
Лебединского ГОКа:

Поначалу не совсем понимал, как будут оценивать работу каждого по озвученным критериям. Спасибо начальнику нашего участка: на предсменных встречах всё доступно разъяснил. В прошлом году я получил категорию В. Надбавка за неё очень пригодилась, когда решили сделать ремонт в квартире. Также в 2025 году я стал бригадиром машинистов экскаватора, участвую в «Фабрике идей», прошёл обучение по наставничеству. Думаю, это поможет повысить будущую оценку — а значит, и доход.



Роман Медведев,
машинист экскаватора
рудоуправления
Михайловского ГОКа:

Я бригадир на 12-кубовом экскаваторе № 93. Мои ребята работают на совесть: перевыполняют планы по отгрузке, внимательно следят за состоянием техники. Но, конечно, бригадир обязан личным примером мотивировать сотрудников. Я участвую в программах «Фабрики идей»: только в этом году подал три предложения и вовлёк в эту работу бригаду. Брал дополнительные смены. Ещё на этапе запуска новой системы мне подробно рассказали о критериях, и по многим из них я проходил в категорию В. Так и получилось.



Роман Закиров,
мастер механического
цеха управления по
производству запасных
частей ОЭМК:

Нововведения всегда вызывают много вопросов. Вот и в нашем коллективе система ABCD поначалу была непонятна. Например, я мастер по ремонту энергетического оборудования. А в электроплавильном цехе есть, допустим, мастера по ремонту машин непрерывного литья заготовок. Очевидно, что наши задачи отличаются. То же самое — с больничными: у кого-то ОРВИ, и он отсутствует неделю. А у моего подчинённого — долгая история болезни: меняет тазобедренный сустав. Прояснить ситуацию помогал бизнес-партнёр. Приезжал в цех на совещания руководителей. Объяснял какие-то нюансы нам, а мы уже доводили информацию до своих работников, затем давали ему обратную связь. В прошлом году у меня была категория В. Получил хорошие оценки по всем критериям и надбавку. Потратил её на ремонт в квартире.



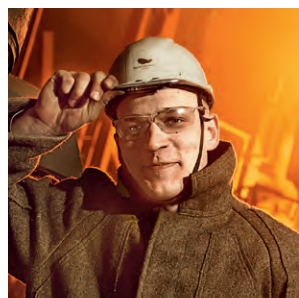
Алексей Башкатов,
ведущий специалист
управления по ремонту
электроэнергетического
оборудования ОЭМК:

На мой взгляд, система ABCD даёт работникам понимание перспектив и возможностей роста. Конечно, на первом этапе, когда людям присваивали квалификационные категории, кто-то обижался: недооценили — значит, и заплатят меньше. Но наши бизнес-партнёры постоянно говорили с людьми об индивидуальных треках развития. У нас на участке много задач: иногда чертежей нет, а нужно оперативно сделать деталь. Выручает квалификация и опыт. И это ценят. В прошлом году мне присвоили категорию В. Купил же не путёвку, а мне такую же выделили на комбинате. Вместе съездили в Железноводск.



Андрей Макаренков,
флотатор
обогащительной
фабрики
Михайловского ГОКа:

По итогам оценки эффективности мне присвоили категорию С. Мой общий стаж на предприятии около полутора лет, но я уже успел поработать машинистом насосных установок, регулярно выхожу подменным мастером, а сейчас осваиваю должность флотатора. Ежемесячная надбавка позволяет откладывать деньги на мечту: в ближайшее время планирую купить автомобиль. Это моя ближайшая цель. А ещё я намерен расти дальше, чтобы перейти в следующую категорию. На мой взгляд, система ABCD вызывает здоровый азарт и стимулирует людей развиваться в профессии.



Вадим Губкин,
подручный сталевара
электропечи
электроплавильного
цеха ОЭМК:

По итогам оценки в прошлом году мне присвоили категорию В — думаю, хорошая оценка для человека рабочей профессии. Я часто замещаю мастеров, за это мне начислили высокие баллы. Большим плюсом стало участие в кадровом резерве, где обучаюсь на мастера. В итоге ничуть не потерял в зарплате — наоборот, она прибавилась. Есть мотивация стараться и дальше!



Александр Чув,
начальник участка
по производству
сушёного концентрата
обогащительной фабрики
Лебединского ГОКа:

Для меня система оценки изначально была прозрачной: вот твой стаж, вот производственные результаты, вот статистика по замещениям коллег. Эти и ещё несколько других факторов влияют на доход. Причём я понимал, что система мотивирует людей больше зарабатывать, а не ставит целью сэкономить на зарплатах. Некоторые подчинённые сомневались. Поэтому я разъяснял нюансы на сменно-встречных собраниях, предварительно получив инструкции от бизнес-партнёра по управлению персоналом нашего подразделения. В прошлом году получил оценку С. Прибавка к зарплате получилась не очень большая, но в условиях роста цен на продукты, бензин и «коммуналку» это всё равно хорошая поддержка.

*Подготовили Татьяна Денисова,
Юлия Ханина, Евгения Шехирева
Фото Владимира Авдеева,
Александра Белахова, Валерия Воронова*

КРУПНЫЙ ПЛАН

Логика и фантазия

Какую мелодию слышит станочник при обработке металла

Он уже 36 лет изготавливает детали для узлов и механизмов, необходимых на основном производстве. Недавно станочник широкого профиля Александр Сердюков из управления по производству запасных частей ОЗМК стал «Человеком года Металлоинвест» в номинации «Качество».

Татьяна Денисова
Фото Валерия Воронова

Здесь своя «зима»

За окном кружат и тихо падают снежинки. А здесь, на инструментально-экспериментальном участке механического цеха УПЗЧ, своя «зима». У станка, где острая фреза выводит ровные дорожки на огромных металлических боках заготовки, «наметает» маленькие стожки серебристая стружка.

— Слышите её шёпот? — спрашивает Александр Сердюков. — Шуршит, как снег. Кажется, шепчет что-то доброе. Может, пытаются приободрить: мол, всё получится...

Чтобы фреза не нагревалась, рабочие используют для смазки специальную эмульсию. Из-за этого стружка получается светлая и игольчатая — можно даже металлическую ёлку собрать! Сегодня задача Сердюкова — выполнить механическую обработку узлов шиберной системы, которую используют при разливе металла в электросталеплавильном цехе. Работы в УПЗЧ всегда хватает.

— Мы изготавливаем всевозможные полумуфты, разновидности цепей, необходимых для перемещения заготовок в сортопрокатных цехах, — поясняет станочник. — Выпускаем специфичные детали: например, инструментальные кассеты или колёса для нанесения маркировки на металлопродукцию. Иногда точность обработки достигает всего пяти микрон, то есть с толщину человеческого волоса. Тут помогает практика и технические знания.

— Значит, не зря коллеги называют вас уникальным специалистом?

— Давайте не будем про мою уникальность, — смущается Сердюков. — Я обычный человек, просто стараюсь хорошо выполнять свою работу. В моём окружении хватает коллег не хуже меня!

Искать ошибку

Специальность станочника он получил в профтехучилище. Уже с дипломом вернулся в ремонтно-механический цех, где проходил практику. Поработал немного на



◀ Рядом с Александром Сердюковым самостоятельно трудится его ученик Олег Топоров

ются на ладони. А есть такие, которые и двумя руками трудно удержать.

— То же самое — с деталями, — подчёркивает Сердюков. — Одни сам поднимаю и перемещаю. Но, допустим, шиберная система весит около 90 килограммов. Тут самому не справиться. Помогают коллеги.

«Всё чётко делает»

Рядом с опытным станочником уже самостоятельно трудится его ученик Олег Топоров. Вспоминает, как хвостиком ходил за наставником: расспрашивал, как безопасно включить станок, правильно зажать заготовку. Ну, и рассчитать «геометрию» обрабатываемой детали — углы, радиусы, чтобы подобрать необходимую программу.

— В нашей работе всегда присутствует логика и фантазия, — уточняет парень. — Нередко приходится самому искать варианты настройки режимов, чтобы процесс шёл быстрее.

Наставник подтверждает: если начинающий станочник старается вдумчиво относиться к работе, из него будет толк.

Александр Сердюков не только изготавливает запчасти с безупречным качеством, но и подает предложения на «Фабрику идей», чтобы повысить надёжность работы станков, точность и качество получаемых размеров деталей.

— Допустим, что-то сломалось на производстве, — рассказывает мастер Денис Першин. — Деталь приносят нам на участок. Чертежей — нет. Сами придумываем, как новую запчасть сделать. И технологию оперативно напишем, и эскиз набросаем. Александру Николаевичу отдаю эту сложную деталь в работу. Знаю: всё чётко сделает! Мы ему даже изготовление памятных медалей для наших юбиляров поручаем.

Про отдых

Среди любимых увлечений — рыбалка.

— Зачем мне большой улов? — смеётся Сердюков. — Я если и поймаю несколько рыбёшек, то потом в качестве ужина, например, они меня вообще не интересуют... Просто смотрю на воду и отдыхаю. Ну, а мечта у нас с женой общая — внуков дожидаться. И поработать мне тоже хочется. И силы, и желание есть.

«Я обычный человек, просто стараюсь хорошо выполнять свою работу. В моём окружении хватает коллег не хуже меня!»

токарном станке с ЧПУ. А когда 35 лет назад на комбинате открыли инструментально-экспериментальный цех (впоследствии его переименовали в участок), пришёл сюда.

— Моим проводником в профессию был Володя Лазебный, — рассказывает Сердюков. — Совсем молодой, лишь ненамного старше меня. Но очень грамотный наставник!

Поначалу парню доверили обычный фрезерный станок, позволяющий изготавливать штамповочные изделия: валы, шестерни, опорные втулки. Позже он перешёл на координатно-фрезерно-сверлильно-расточной станок. Этот агрегат применяют для высокоточной обработки пазов, отверстий, плоскостей и различных поверхностей. Станок — с системой ЧПУ: все перемещения металлической заготовки задаются и рассчитываются математически.



▲ Отдельные сверла легко умещаются на ладони. А есть такие, которые и двумя руками трудно удержать



▲ Хороший станочник вдумчиво относится к своей работе, уверен Сердюков

Освоение сложного оборудования давалось непросто.

— Читаешь чертёж. Создаёшь программу. А компьютер её... не находит! — вспоминает Сердюков.

— И что в таком случае делать? — Искать ошибку. Выяснить, где и что не так рассчитал.

И творческое воображение!

Обработка металла резанием сродни работе скульптора. Из

обычного куска сплава можно получить мудрёные конструкции.

— Тут без творческого воображения — никуда, — рассуждает станочник. — Надо сообразить даже, как правильно зажать заготовку, какой инструмент подготовить...

Александр Сердюков открывает дверцы своих инструментальных шкафов. Здесь аккуратно сложены фрезы, различные сверла, крепёжный инструмент — всевозможные шпильки. Отдельные сверла легко умеща-



Металлоинвест

ПОЛИТИКА ГРУППЫ КОМПАНИЙ «МЕТАЛЛОИНВЕСТ» В ОБЛАСТИ КАЧЕСТВА, ЭКОЛОГИИ, ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА, ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ

ГРУППА КОМПАНИЙ «МЕТАЛЛОИНВЕСТ» (далее — «Компания»), являясь мировым лидером в производстве горячебрикетированного железа, одним из ведущих производителей и поставщиков железорудной и металлизированной продукции чёрной металлургии России, стремится к завоеванию лидирующих позиций среди горно-металлургических предприятий с минимальным воздействием на окружающую среду.

РУКОВОДСТВО И РАБОТНИКИ ПРЕДПРИЯТИЙ КОМПАНИИ В ПОЛНОЙ МЕРЕ ОСОЗНАЮТ СВОЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ И ОЖИДАНИЯМИ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ, ИНТЕРЕСАМИ АКЦИОНЕРОВ, РАБОТНИКОВ, ОБЩЕСТВА И ОПРЕДЕЛЯЮТ ВАЖНЕЙШИЕ ЦЕЛИ

В ОБЛАСТИ КАЧЕСТВА

- Производство и сбыт качественной продукции (железорудного концентрата, железорудных окатышей и аглоруды, горячебрикетированного железа (брикетов железной руды), непрерывнолитой заготовки, проката).
- Повышение конкурентоспособности продукции на рынке.

В ОБЛАСТИ ЭКОЛОГИИ

- Минимизация техногенного воздействия производства на экосистему регионов, где расположены предприятия Компании.
- Обеспечение требований в области борьбы с изменением климата.

В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

- Сохранение жизни и здоровья работников предприятий Компании.
- Обеспечение безопасных условий труда.
- Предупреждение и недопущение любых происшествий (аварий, инцидентов, несчастных случаев).

В ОБЛАСТИ ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ

- Повышение энергоэффективности производственных процессов.
- Обеспечение надежного и бесперебойного энергоснабжения.
- Обеспечение рационального использования энергетических ресурсов.

ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛИТИКИ РУКОВОДСТВО ПРЕДПРИЯТИЙ КОМПАНИИ ПРИНИМАЕТ НА СЕБЯ СЛЕДУЮЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

- **Выполнение** законодательных и других требований, применимых к деятельности предприятий Компании.
- **Повышение** уровня удовлетворенности потребителей.
- **Устранение** опасностей, угрожающих жизни и здоровью работников, управление профессиональными рисками, обеспечение безопасных условий труда.
- **Снижение и предотвращение** негативного воздействия на окружающую среду.
- **Постоянное улучшение** энергетической результативности.
- **Неосуществление деятельности** на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия.
- **Повышение** культуры производства и профессионального уровня работников.
- **Обеспечение** предприятий Компании ресурсами и информацией для реализации настоящей Политики и достижения поставленных целей.
- **Создание** условий, способствующих вовлечению работников в решение вопросов качества, охраны окружающей среды, охраны здоровья и безопасности труда, энергоэффективности.
- **Руководство** процессом постоянного улучшения и повышения результативности функционирования интегрированной системы менеджмента.
- **Информирование** всех заинтересованных сторон о данной Политике.

ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ РУКОВОДСТВО ПРЕДПРИЯТИЙ КОМПАНИИ РЕШАЕТ СЛЕДУЮЩИЕ ПРИОРИТЕТНЫЕ ЗАДАЧИ

- **Обеспечение** соответствия уровня качества выпускаемой продукции требованиям.
- **Выполнение** требований и предвосхищение ожиданий потребителей.
- **Повышение** эффективности деятельности и устойчивое развитие.
- **Эффективное управление** работниками с мотивацией к качественному и безопасному труду.
- **Постоянное повышение** уровня знаний, компетентности и осведомленности работников.
- **Применение** ресурсосберегающих технологий и технологий, обладающих высоким уровнем безопасности.
- **Использование** в производственной деятельности **безопасных материалов** с целью защиты здоровья работников и охраны окружающей среды.
- **Рациональное** и комплексное **использование** природных ресурсов.
- **Обеспечение безопасности** и надёжности внутренней энергосистемы, выявление и реализация потенциала энергоэффективности.
- **Обеспечение приоритета** приобретения энергоэффективных материально-технических ресурсов, услуг, проектирования новых, модернизации и реконструкции действующих производственных объектов с учётом энергоэффективности и воздействия на окружающую среду.
- **Поддержание** устойчивых и долгосрочных партнёрских отношений с поставщиками и подрядчиками предприятий Компании.
- **Разработка и внедрение** комплексных мероприятий по улучшению деятельности Компании в области качества, охраны окружающей среды, безопасности и здоровья работников, энергоэффективности.

Реализация Политики осуществляется через создание, поддержание в рабочем состоянии и развитие Интегрированной системы менеджмента в соответствии с требованиями международных стандартов ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 50001, направленной на достижение улучшений и основанной на риск-ориентированном подходе.

Культура качества и безопасности, присущая предприятиям Компании, обязывает всех работников способствовать постоянному совершенствованию интегрированной системы менеджмента.

Руководство предприятий Компании ожидает от своих работников и специалистов подрядных организаций сознательного отношения и активного участия в претворении данной Политики в трудовую деятельность.

Генеральный директор
ООО УК «МЕТАЛЛОИНВЕСТ»

А. Н. Попов

20.01.2026 г.

ВМЕСТЕ!

В одной команде

Какие задачи ставят перед собой корпоративные волонтеры

На стратегических сессиях в Старом Осколе, Губкине и Железногорске волонтеры движения «Вместе! С призывом» обсудили реализованные проекты и сформировали планы на будущее.

Юлия Шехворостова,
Лариса Ульяненко,
Алексей Строев
Фото Владимира Авдеева
и Валерия Воронова

Полевые исследования

Разбившись на группы, добровольцы Металлоинвеста отправились изучать места, где может пригодиться их помощь. Например, Музей КМА, который занимает здание 1913 года постройки, нуждается в покраске фундамента. А Железнодорожный краеведческий музей будет благодарен за содействие в сборе фотографий и воспоминаний о людях и городе.

Многим нужна информационная поддержка. Так, губкинский центр дополнительного образования «Нешкола» хочет собирать больше участников мероприятий, которые проводит для старшего поколения. Содействия в распространении историй о питомцах просят и сотрудники приютов для бездомных животных. Та же проблема — у благотворительных добромаркетов «Черешня» в Старом Осколе.

— Мы помогаем малоимущим, многодетным семьям, людям из приграничья, — рассказывает администратор проекта Надежда Николаева. — Хотим, чтобы как можно больше людей знали о возможности бесплатно получить вещи — и не стеснялись к нам обращаться.

В «Черешне» рады любой помощи. Среди тех, кто отозвался, — оператор котельной территории отдыха «Вместе Парк» Артём Головных.

— Носить, разгружать, поднимать — к такой работе мне не привыкать, — улыбается он. — В женских коллективах не хватает сильных мужских рук именно для таких дел. Если обратятся, непременно помогу.

Вернувшись из «экспедиции», волонтеры представили варианты помощи городским организациям и внесли их в свой план.

>2 500

человек примкнули к движению «Вместе! С призывом» за семь лет его существования.



▲ Стратегические сессии корпоративных волонтеров предполагают мозговые штурмы и открытое обсуждение проблем

ПРЯМАЯ РЕЧЬ



Оксана Шипачёва,
руководитель проектов
устойчивого развития
Металлоинвеста:

Мы укрепляем и масштабируем наши наработки. Некоторые из тех людей, которые стояли у истоков движения в 2018 году, впоследствии возглавили отдельные направления добровольчества и реализовали собственные инициативы. Металлоинвест вошёл в число лидеров корпоративного волонтерства России.

Помогаем и творим

Корпоративные волонтеры компании не только присоединяются к региональным и федеральным акциям, но и иницируют свои. Ежегодно проходят более 300 мероприятий. Среди наиболее «долгоиграющих» проектов — «Добрый шкаф» в Губкине, изготовление и установка пандусов в Железногорске, помощь приюту «Умка» в Старом Осколе, благоустройство территорий старинных усадеб силами сотрудников московского офиса управляющей компании.



▲ Задача встреч — найти точки приложения сил добровольцев



▲ В добромаркете «Черешня» рады любой помощи

— Я ориентируюсь не на собственные интересы, а на возможность помочь: свободна ли в это время, по силам ли мне тот или иной труд, — отмечает врач-статистик поликлиники «ЛебГОК-Здоровье» Оксана Агафонова. — Могу и собак в приюте выгулять, и забор покрасить,

и для детей досуг организовать.

Электромонтер по обслуживанию подстанций энергоцентра обогатительной фабрики Михайловского ГОКа Анастасия Сеничкина стала одним из авторов экоквизов для школьников. С этой просветительской акцией добровольцы объехали все шко-

«Добрые дела нужно делать не для того, чтобы на этом "хайповать" и пиариться. Но говорить о них нужно обязательно».

лы Железногорска. В 2026 году эковолонтеры без работы точно не останутся.

— Будем проводить субботники, бороться с инвазивными растениями, помогать заповедникам, в том числе в научных наблюдениях за животными с помощью фотоловушек, — перечисляет главный эколог компании Станислав Маренов.

Что в планах?

Одна из задач на 2026 год — вовлечь в орбиту дел коллег, членов семей и просто горожан, не работающих на комбинатах. К слову, добровольцы ОЭМК прямо на стратегической сессии экспромтом заманили в свой «клуб» управляющего директора комбината Кирилла Чернова.

— Зарядился. Заразился вот этим азартом, чувством кайфа от оказанной помощи, — признаётся руководитель предприятия. — Теперь я с волонтерами в одной команде. Добрые дела нужно делать не для того, чтобы на этом «хайповать» и пиариться. Но говорить о них нужно обязательно.

В этом году волонтеры планируют уделить особое внимание школьникам.

— Благодаря проекту «Детские дни» у волонтеров появился навык работы с детьми. Здорово, что наши добровольцы подхватывают разные инициативы, связанные с наставничеством и профориентацией. Они учат ребят гордиться трудом своих родителей и дают понять: быть рабочим — это круто! — убеждена руководитель направления устойчивого развития Металлоинвеста Анастасия Савельева.

А быть рабочим и волонтером одновременно — круто вдвойне.

БУДЬ В КУРСЕ

Полезный возврат

Почему можно и нужно пользоваться правом на налоговый вычет

«Налоговый вычет и налоговая культура» — так назывался очередной вебинар по финансовой грамотности, который прошёл для работников Металлоинвеста. Расскажем о том, как налоговый вычет может стать реальным средством пополнения личного и семейного бюджета.

Что такое налоговый вычет?

Под этим термином понимают уменьшение облагаемого налогом дохода при расчёте налога на доходы физических лиц или возврат части уже уплаченного человеком НДФЛ. По сути, налоговый вычет — это льгота, своеобразное поощрение со стороны государства. Он позволяет вернуть часть затрат на определённые нужды и снизить личную налоговую нагрузку.

Поскольку большинство россиян платят НДФЛ по ставке 13 % и 15 %, то в ряде случаев они могут вернуть себе такую же долю от ряда крупных финансовых трат.

Все ли могут рассчитывать на этот инструмент?

Получить налоговый вычет могут налоговые резиденты России, которые перечисляют в бюджет НДФЛ. Таким статусом обладает человек, который находится в России не меньше 183 дней за календарный год.

Не могут рассчитывать на выплату и люди, которые получают зарплату «в конверте» и не уведомляют налоговое ведомство о других дополнительных доходах. Здесь всё просто: вычета без уплаты налогов быть не может.

Какие расходы попадают под вычет?

Речь идёт о нескольких категориях трат.

На социальный вычет дают право расходы по удовлетворению социальных потребностей человека. Это лечение (медицинские услуги и лекарства), оплата образования (своего, супруга или детей), занятия спортом, благотворительность (взносы некоммерческим организациям в социальной сфере) и ряд других расходов.

На имущественный вычет может рассчитывать человек, впервые купивший дом, квартиру, комнату или долю в жильё.

Стандартный вычет поможет уменьшить НДФЛ льготникам (ликвидаторы аварии на Чернобыльской АЭС, воины-интернационалисты, инвалиды I и II группы, доноры костного мозга и ряд других категорий) и всем

россиянам, имеющим детей. С 2025 года этой формой вычета могут воспользоваться и россияне, сдавшие нормы ГТО.

Отдельной графой идут вычеты для тех, кто участвует в программе долгосрочных сбережений или занимается инвестициями.

Вычет на долгосрочные сбережения снижает налогооблагаемый доход на инвестиции и взносы участников программ негосударственного пенсионного обеспечения (НПО) и долгосрочных сбережений (ПДС).

Граждане, открывшие индивидуальный инвестиционный счёт (ИИС) до 2024 года, могут воспользоваться инвестиционным вычетом. Его можно получить как от суммы взносов на счёт, так и полученных от него доходов.

Подробнее о видах налоговых вычетов, их размерах и порядке получения можно узнать здесь:



Как подать заявку на налоговый вычет?

Главный документ, который потребуется для возврата денег, — декларация 3-НДФЛ. Этот документ позволяет человеку уведомить налоговое ведомство обо всех доходах. Если вы работаете официально и не имеете иных доходов, кроме зарплаты, сообщать государству о доходах не нужно: это делает работодатель. Но при получении налогового вычета без декларации 3-НДФЛ не обойтись.

Оформить декларацию можно, создав личный кабинет на сайте ФНС (nalog.gov.ru). Заполняя справку 3-НДФЛ, строго придерживайтесь её формы и не допускайте ошибок.

Кроме того, для получения вычета нужны документы, которые подтверждают ваши расходы в той или иной сфере. Это может быть договор купли-продажи дома или оплаты обучения, а также финансовые документы: справки об оплате, чеки, платёжные поручения или даже рецепты (если речь идёт о расходах на лечение). Пакет документов направляют в налоговую инспекцию онлайн (в личном кабинете

КСТАТИ

► Есть простое правило, которое поможет в возврате средств. Заведите особую папку и в течение года складывайте туда все документы, которые связаны с крупными тратами: счета из платной клиники, чеки и так далее. В конце года откройте папку и проанализируйте все эти документы: наверняка среди них найдутся те, которые можно использовать для оформления вычета!

налогоплательщика). Альтернативный вариант — передать пакет в бумажном виде в отделение ФНС или МФЦ либо отправить по почте заказным письмом с описью вложения.

Вернуть часть подоходного налога можно и через своего работодателя (правда, доказать документами право на вычет в налоговой службе всё равно придётся). Проверив правильность вашего заявления, специалисты ФНС подтвердят возможность выплаты и вам, и организации, в которой вы трудитесь. В этом случае вместо возврата уже за-

траченных средств вас ожидает прибавление в зарплате, поскольку НДФЛ из неё удерживать какой-то период времени не будут.

Если я оформлю документы на вычет, когда мне вернут деньги?

За исключением случая, когда вы оформляете выплату через работодателя, заявить о праве на вычет можно лишь по окончании календарного года. Необходимо подать в налоговую службу декларацию 3-НДФЛ и пакет сопутствующих документов. По закону на их проверку у ведомства есть до трёх месяцев.

Налоговый вычет для некоторых расходов не может превышать установленный лимит. Так, при покупке жилья при ставке НДФЛ 13 % вам сделают возврат от суммы, не превышающей 2 миллиона рублей — то есть не более 260 тысяч рублей от стоимости недвижимости. А при погашении процентов по ипотеке «потолок» составляет 3 миллиона — соответственно, вы сможете рассчитывать максимум на 390 тысяч рублей. Таким образом, общая сумма возврата — до 650 тысяч рублей.

В каких случаях получить вычет не получится?

В большинстве случаев причина отказа в получении вычета — истечение положенного на его оформление срока. Право на налоговый вычет за конкретный год человек должен заявить в течение трёх лет. Это значит, что в уходящем 2025 году можно оформить возврат средств за 2022, 2023 и 2024 годы. При этом один из самых внушительных имущественных вычетов — при покупке или строительстве жилья — «срока давности» не имеет (правда, средства вернут из расчёта ваших налогов только за три последних года).

Ещё один важный момент — корректное оформление справки 3-НДФЛ и документов, подтверждающих право на вычет.

Если заполнение отчётных документов — не ваша сильная сторона, обратитесь в одну из организаций, оказывающих услуги по оформлению налогового вычета.

Как быть, если вернули не все деньги?

В этом случае нужно обратиться в налоговую инспекцию. Сделать это можно в личном кабинете на сайте ФНС (в разделе «Каталог обращений»), а также обратившись в ведомство лично или по почте.

Подготовил Ярослав Макаров



РАЗВИТИЕ

ПРЯМАЯ РЕЧЬ



Операционная эффективность не должна быть на бумаге. Чтобы она работала, в неё нужно верить и принимать деятельное участие в процессе улучшений. Даже самые необычные, на первый взгляд, идеи при тщательном рассмотрении могут принести отличный экономический эффект.

Александр Попов, генеральный директор Металлоинвеста

Когда копейка рубль бережёт

На Михайловском ГОКе повышают операционную эффективность



◀ Одна из главных задач горняков — стабилизировать работу ДКК-2. Это улучшит логистику и обеспечит устойчивую работу фабричного передела



На стратегической сессии руководители Металлоинвеста и Михайловского ГОКа подвели итоги прошлого года и обозначили основные ориентиры на 2026-й.

Мария Коротченкова
Фото Владимира Авдеева
и Юрия Максимова

Философия эффективности

В непростых экономических условиях повышение эффективности становится одним из главных факторов стабильности любого предприятия. В том числе — горнодобывающего.

— Перед нами стоит серьёзнейший вызов, — отмечает первый заместитель генерального директора по производству Металлоинвеста Андрей Черепов. — Наша общая задача — сохранить производство, которое кормит нас и наши се-

мьи. А значит, каждый сотрудник должен научиться максимально рачительно использовать всё: оборудование, материалы, каждый рубль затрат. Это должно стать новой нормой для каждого. Нужно перестроить мышление: приходиться на работу не «отработать смену», а думать, искать возможности повысить эффективность.

Чтобы сохранить позиции, предприятия Металлоинвеста используют целый набор инструментов. — Производственная культура, повышение уровня промышленной безопасности, открытые диалоги и перекрёстные визиты — это ступени, ведущие к высокой операционной эффективности, — поясняет Андрей Черепов. — Они как звенья одной цепи, единый пазл. Упустишь одно — не сложится целое. Комплексный подход закладывает фундамент для будущего и даст серьёзный импульс к развитию после завершения кризисного периода.

▶ Модернизация оборудования обогатительной фабрики — прямой путь к увеличению объёмов выпуска, повышению качества концентрата и снижению его себестоимости



▲ В прошлом году начальники участков и руководители подразделений провели почти 250 открытых диалогов и оперативно решили более 430 вопросов

Рабочие инструменты

Как отмечает управляющий директор Михай-

ловского ГОКа Антон Захаров, в 2025 году начальники участков и руководители подразделений провели почти 250 открытых

диалогов. Их итог — более 430 решённых вопросов и реализованных предложений сотрудников. Специалисты осваивают методи-

ку внутренних расследований, а обмен опытом между комбинатами стал системным.

— Мы изменили формат сменно-встречных собраний (СВС), — отмечает Антон Захаров. — Наша цель — превратить СВС в своего рода «мини-штаб», где будут разбирать не только задачи на смену, но и любые оперативные вопросы. Такие, к примеру, как замечания по отклонениям от технологического процесса или предложения по улучшению работы оборудования.

Пилотной площадкой, где меры по повышению эффективности опробовали в комплексе, стал дробильно-конвейерный комплекс. Здесь разработали технологические карты на ремонты и ТО, инструкции, карты безопасности, стандарт автономного обслуживания. Кроме того, провели обучение руководителей, внедрили визуализацию и систему 5С для хранения инструментов и материалов, маркировали маршруты. Всё это позволило повысить уровень производственной культуры.

Потенциал — имеется

Среди достижений прошлого года — снижение объёмов вскрыши и удельной нормы расхода шаров, существенная экономия топлива и энергоресурсов. Всё это позволило получить экономический эффект в миллионы рублей. Следующий шаг — переход на облегчённую футеровку кузовов.

— Наша цель в этом году — стабилизировать работу ДКК-2, — говорит Антон Захаров. — Это улучшит логистику и обеспечит устойчивую работу фабричного передела. Кроме этого, нам необходимо оптимизировать конфигурацию брони дробилок обогатительной фабрики. Это даст дополнительный

РАЗВИТИЕ



▲ Участники сессии единого духа: важно не только добывать и перерабатывать железную руду, но и делать это максимально эффективно

объём продукции и снизит расход электроэнергии и шаров.

Значимую роль в повышении эффективности играет «Фабрика идей». Благодаря ей каждый сотрудник комбината может стать непосредственным участником перемен к лучшему.

Идеи приносят выгоду и

работникам, и предприятию. Ведь внедряя их, комбинат экономит средства, которые может, например, направить на улучшение условий труда.

Взгляд в будущее

Подводя итоги сессии, её участники пришли к обще-

му мнению: нужно не только совершенствовать уже имеющиеся инструменты, но и внедрять новшества. В том числе — разработать набор мер, которые будут стимулировать работников к профессиональному росту и развитию.

Что для этого нужно? В подразделениях комбина-

та будут регулярно проводить штабы эффективности. Инструмент «Формат А3» теперь будут применять не только при расследовании нарушений правил безопасности, но и для решения системных проблем, связанных с качеством продукции или простоями оборудования.

КАК РАБОТАЕТ А3

Инструмент решения проблем в формате А3 стал неотъемлемой частью производства. Почему именно А3? Размер бумаги символизирует компактность и ясность. Важно уместить всю информацию на одном листе, чтобы каждый мог быстро понять суть проблемы и предложенные решения.

Процесс начинается с чёткого определения проблемы. Команда собирается вокруг листа А3 и задаёт вопросы: «Что происходит?», «Почему это важно?» и «Кто вовлечён?». На этом этапе важно не только выявить проблему, но и понять её корневые причины. Здесь используется метод «5 почему», который позволяет глубже погрузиться в суть вопроса.

Следующий шаг — анализ текущей ситуации. Команда проводит сбор данных, изучает процессы и выявляет узкие места. На листе А3 появляются диаграммы и схемы, которые помогают визуализировать проблему. Это превращает абстрактные идеи в конкретные факты, с которыми можно работать.

После анализа приходит время генерировать идеи для решения проблемы. Каждый может предложить своё видение, и часто самые простые решения оказываются самыми эффективными. Команда выбирает лучшие идеи и разрабатывает план действий.

Но на этом работа не заканчивается. Важной частью формата А3 является этап реализации предложенных решений и мониторинга их эффективности. Команда возвращается к листу А3, чтобы отслеживать прогресс, вносить коррективы и делиться успехами. Такой подход не только решает текущие проблемы, но и формирует привычку к постоянному улучшению.

ЦИФРЫ

11 809

предложений направили сотрудники МГОКа на «Фабрику идей» в 2025 году. Это на 600 заявок больше, чем годом ранее.

> 2 900

работников комбината приняли участие в Открытых диалогах.

67 %

договорённостей, достигнутых во время Открытых диалогов, уже выполнены.

АНОНС



В ГОСТИ
К ПАПЕ И МАМЕ
НА РАБОТУ!

МЕТАЛЛОИНВЕСТ ЗАПУСКАЕТ
НОВЫЙ СЕЗОН ПРОГРАММЫ
«ДЕТСКИЕ ДНИ» — 2026

ДЕТСКИЙ
ДЕНЬ

6+

реклама

ЗАПУСКАЮТСЯ
бесплатные
автобусные экскурсии
по комбинату!

Экскурсии — раз в месяц в течение года,
ПЕРВАЯ — УЖЕ 14 ФЕВРАЛЯ

Вы всегда хотели, чтобы ваши дети увидели, где вы работаете?

Восхитились карьером, высокотехнологичным производством и слаженной работой гигантских механизмов?

Познакомились с востребованными профессиями?

А главное поняли, почему работа их родителей так нужна и важна?

у вас есть уникальный шанс!

для детей от 10 до 13 лет

Маршрут «Железная руда от А до Я»
Включает посещение музея истории Михайловского ГОКа и смотровой площадки комбината. Дети узнают о работе гигантского карьера и конвейерного комплекса уникальной конфигурации, а также смогут сделать селфи на фоне настоящего карьерного самосвала.

для подростков от 14 до 17 лет

Маршрут «Я бы в горняки пошёл»
Включает посещение музея истории комбината, смотровой площадки, обогащательной фабрики с участком дообогащения, а также операторской обжиговой машины № 3 на фабрике окомкования.

БОНУС:

2 раза в год для всех участников «Детских дней» будет организована интерактивная профориентационная программа в музее МГОКа: квизы, мастер-классы, встречи с горняками и металлургами и подарки.

Справки по телефону: +7 (47148) 9-42-24

Успейте записаться — количество мест ограничено!

Заявки принимаются на адрес электронной почты hochunamgok@mgok.ru с указанием данных:

РЕБЁНКА: Ф. О. И., дата рождения, серия и номер свидетельства о рождении или паспорта, размер одежды и обуви (для подбора спецодежды).

РОДИТЕЛЯ: Ф. О. И., контактный мобильный номер, место работы на комбинате.

КОМИТЕТ

Для всех подряд

На комитете по работе с подрядными организациями обсудили вопросы повышения культуры безопасности.

Правила — общие

В 2025 году на комбинате работали 123 подрядные организации.

— Каждая из них обязана соблюдать нормы и правила ОТиПБ, которые действуют на Михайловском ГОКе, — отмечает главный специалист по работе с подрядными организациями МГОКа Андрей Сайнахов. — Статистика показывает, что количество нарушений в сравнении с 2024 годом уменьшилось на 59 %.

Основные проблемы, по словам специалиста, касались организации и надзора за работами, а также ведения документооборота.

— В прошлом году получили травмы два работника подрядных организаций. Главные причины происшествий — защемление между предметами и контакт с движущимися или вращающимися механизмами, — поясняет Андрей Сайнахов.

Стандарты — единые

В свою очередь, представители подрядных организаций отчитались о мерах по повышению культуры безопасности в своих компаниях. По словам специалиста по ОТиПБ компании «Максстрой» Оксаны Иванниковой, инженерно-технический состав прошёл обучение по стандарту управления рисками. Организация регулярно обновляет спецодежду и инструмент, планомерно улучшает условия труда сотрудников.

— Наши сотрудники прошли обучение в учебном центре заказчика, — делится специалист по ОТиПБ компании «Перспектива» Татьяна Алёхина. — Простудировали правила охраны труда. Изучили безопасные методы работ повышенной опасности и использование СИЗ. Отработали навыки оказания первой помощи и работы на высоте. Кроме того, работники регулярно проходят периодические и предсменные медосмотры в «МГОК-Здоровье».

Документы — в цифре

На комитете обсудили внедрение личного кабинета подрядчика — новой цифровой площадки, которая упростит и ускорит взаимодействие между специалистами.

— Все необходимые договоры, документы сотрудников, пропуски на предприятие — можно удалённо загрузить в личный кабинет. Документация автоматически поступает ответственному лицу на предприятии и сокращает бюрократию, избавляет подрядчиков от лишней «беготни», — пояснил начальник управления по взаимодействию с подрядными организациями в области ОТиПБ Металлоинвеста Сергей Кондратенко. — Все данные хранятся в системе, где можно отслеживать сроки действия пропусков, разрешительной документации, обучения и допусков. Завершив обсуждение традиционно наградили лучшие подрядные организации в сфере ОТиПБ. Их представителям вручили благодарственные письма и корпоративные подарки.

Мария Коротченкова
Фото Владимира Авдеева



▲ На объектах Михайловского ГОКа подрядчики соблюдают те же требования ОТиПБ, которые обязаны выполнять сотрудники комбината

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

С рабочим настроем

На Михайловском ГОКе прошли первые в этом году советы мастеров и бригадиров



▲ Управляющий директор комбината Антон Захаров подвёл итоги работы предприятия за прошлый год и обозначил текущие задачи

Юлия Ханина
Фото Владимира Авдеева

Управляющий директор Михайловского ГОКа Антон Захаров особо отметил, что ответом на непростую ситуацию на металлургическом рынке является бережливость, рациональный, хозяйский подход к производству и ответственное отношение к делу.

Эффективное производство должно быть и безопасным. Соблюдение требований по охране труда и проактивный подход к организации работ — ответственность и личная каждого работника, и коллективная.

В 2026 году продолжится модернизация магистральных конвейеров цеха дробления обогатительной фабрики. Фабрике окомкования необходимо реализовать комплекс мероприятий по обеспечению выпуска окатышей высокого качества:

— Производство окатышей с содержанием железа не меньше 67 %, а кремния не больше 2,4 % — важный заказ для нашего комбината. Наша с вами задача в текущем году максимально внимательно следить и выполнять свои обязанности по правильному ведению технологического процесса. Вы находитесь ближе всех к производству, вы в первую очередь видите, что мож-



▲ В 2026 году МГОК продолжит модернизацию магистральных конвейеров цеха дробления обогатительной фабрики

но улучшить, — пояснил руководитель предприятия, обращаясь к мастерам и бригадирам.

В наступившем году также планируется вывести на проектную мощность ДДК-2.

По просьбам
трудящихся

Участники встреч обсудили выполнение ранее принятых решений. В частности, удовлетворили просьбу сотрудников автотракторного управления об организации временного отопления в бы-

товом помещении на период ремонтов. Тепло в помещение уже подали.

По просьбам трудящихся на ДКК-2 смонтировали и запустили новую систему освещения, установив три дополнительные мачты с прожекторами.

На встречах также прозвучали и новые инициа-

▲ Окатыши высокого качества — с содержанием железа не меньше 67 % и кремния не больше 2,4 % — «визитная карточка» фабрики окомкования

тивы сотрудников. Все они будут рассмотрены руководителями комбината.

РАБОЧИЙ СПОРТ

Дорога к золоту

На Михайловском ГОКе подвели итоги рабочей спартакиады-2025



▲ Сборная АТУ-УГП — победитель корпоративной спартакиады-2025

В течение прошлого года спортсмены комбината постоянно тренировались и защищали цвета своих цехов в турнирах спартакиады. А в конце января лучшие из них поднялись на сцену Дворца горняков за заслуженными наградами. Поздравляли героев, вручая дипломы и кубки, руководители Михайловского ГОКа и городской администрации.

Мария Коротченкова
Фото Юрия Максимова

Победный маршрут

Впервые за полтора десятилетия золото спартакиады завоевала сборная АТУ-УГП, опередив своих давних соперников — команды УЖДТ и РУ (они заняли, соответственно, второе и третье места).

— Автомобилисты всегда попадали в призеры спартакиады, — рассказывает инструктор-методист спорткомплекса

«Магнит» Игорь Стрелков. — В 2024 году сборной АТУ-УГП не хватило до победы в общем зачёте совсем немного, команда выиграла лишь серебро.

Эта награда стала хорошим стимулом на будущее.

— Мы отлично знаем соперников, их сильные и слабые стороны. Поэтому понимали, в какую точку «ударить», — говорит водитель по вывозке горной массы из карьера АТУ Максим Дурман.

Автомобилисты победили в турнирах по плаванию, настольному теннису, гиревому спорту, волейболу, дартсу и хоккею с мячом. Команда заняла вторые места в стрельбе, баскетболе 3х3, пляжном волейболе, эстафете ГТО, легкоатлетическом кроссе. А также завоевала бронзу в футболе, полиатлоне и классическом баскетболе. И достигла цели, к которой шла долгие годы.

Изменения в программе

Каждый год в программе спартакиады появляются новые

дисциплины. В 2025-м впервые прошла эстафета ГТО.

— Эти состязания на силу, скорость и выносливость увлекли работников, — рассказывает старший инструктор-методист СК «Магнит» Юрий Рогожин. — Поэтому обязательно проведём эстафету в новом сезоне.

В ближайшем будущем программу могут пополнить пляжные версии футбола и регби. В минувшем сезоне состоялись первые футбольные матчи на песке между командами рудоуправления, фабрики окомкования и сборной Железногорска. А в розыгрыше Кубка управляющего директора комбината по регби дебютировали сборные РУ, АТУ-УГП, УЖДТ и ОФ-Управления.

— Амбассадорами регби в своих цехах стали игроки «Феррума», — отмечает инструктор-методист «Магнита» Владислав Вълчев. — Они привлекли к тренировкам молодёжь и сформировали на МГОКе сразу четыре сильные команды.

От молодёжи не отставали и ветераны.

— Даже выйдя на пенсию, бывшие работники комбината

КОНКУРС

Вместе с лучшими спортсменами награды получили победители профсоюзного конкурса «Семья горняков». В прошлом году он прошёл уже во второй раз. Победителем конкурса стала семья Барановых. Пименовы, уступившие победителям всего один балл, получили кубок «За волю к победе».

продолжают участвовать в турнирах и одерживать победы, — отметил на церемонии награждения главный инженер МГОКа Павел Пузаков.

ЦИФРЫ

~ 4 000

работников МГОКа постоянно занимаются спортом.

19

дисциплин — в программе рабочей спартакиады.

31

работник получил награду как лучший спортсмен спартакиады-2025.

ПРЯМАЯ РЕЧЬ



Антон Захаров,
управляющий директор
Михайловского ГОКа:

Металлоинвест поддерживает спортивную жизнь не только на предприятии, но и в городе. К примеру, на территории лицея № 5 мы открыли современную баскетбольную площадку, в парке построили комплекс с силовыми тренажёрами и скейтпарк, установили шахматные столы. Сейчас ремонтируем стадион «Горняк».



Борис Сорокин,
директор по
устойчивому развитию
и корпоративным
коммуникациям МГОКа,
депутат Курской
областной думы:

Около 12 тысяч железнодорожников регулярно занимается спортом. Отлично, что более трети из них — наши сотрудники. Особенно ценно, что они вовлекают в спортивную жизнь свои семьи, своих детей.



Алексей Палагушин,
начальник
спорткомплекса
«Магнит»:

Коллективы МГОКа блистали и в других турнирах. Команда предприятия победила в городской спартакиаде. Наши сборные по волейболу, баскетболу, футболу и регби отлично выступили на региональных и федеральных соревнованиях. Коллеги побеждали и во всероссийских любительских турнирах: Евгений Пухучкин — в гиревом спорте, Елена Татаринова — в лыжероллерах, Михаил Головкин — в дзюдо среди ветеранов.

ПОБЕДИТЕЛИ И ПРИЗЁРЫ

I	II	III
I группа цехов		
АТУ-УГП	УЖДТ	Рудоуправление
II группа цехов		
ЦЭТЛ	Ветераны МГОКа	УЗМТР-ЦПП

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Отчёт проверки выполнения взаимных обязательств по Коллективному договору АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева» в 2025 году

Таблица 1



▲ В конце декабря прошлого года руководители Михайловского ГОКа и профсоюза подписали акт выполнения коллективного договора за 2025 год. Несмотря на сложную экономическую ситуацию, комбинат выполнил все свои социальные обязательства

Коллективный договор является основным документом, регулирующим социально-трудовые отношения в АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева», заключённым в целях соблюдения прав и интересов работников предприятия и создания устойчивых отношений между работниками и работодателем. Коллективный договор АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева» заключён на 2020–2022 годы на конференции трудового коллектива 16 декабря 2019 года. После истечения срока действия в декабре 2022 года действие Коллективного договора АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева» продлено на 2023–2025 годы (дополнительное соглашение № 3, от 09.12.2022).

Пакет социальных гарантий и компенсаций для работников предприятия, членов их семей и пенсионеров — бывших работников предприятия сохранён в Коллективном договоре в полном объёме.

В текущих условиях внешне-политической и экономической ситуации продолжается реализация ключевых инвестиционных проектов.

Введен в эксплуатацию дробильно-конвейерный комплекс. Первый этап проекта мощностью 15 млн т руды в год завершён в 2020 году. Второй этап мощностью 35 млн т в год завершён в I квартале 2025 года. Выполняются работы по устранению замечаний в рамках проведения гарантийных испытаний. Реализация проекта позволяет значительно улучшить производственные показатели работы карьера.

В рамках развития мощностей обогатительной фабрики:

- завершён монтаж первых 6 мельниц, до конца года будут смонтированы ещё 2 мельницы;
- завершён монтаж каскадов № 10 и № 3, до конца года планируется монтаж каскадов № 11 и № 7;

— ведётся проектирование по замене магистральных конвейеров цеха дробления ОФ;

— начата реализация программы мероприятий по обеспечению выпуска высококачественных окатышей.

Завершена реализация проекта по реконструкции железнодорожной станции «Карьерная», которая позволяет обеспечить отгрузку 69,4 млн т руды из карьера.

Введён в эксплуатацию дробильно-сортировочный комплекс по производству щебня, обеспечивший производство щебня для нужд карьера.

Начаты строительные работы по реконструкции железнодорожного отвала рыхлой вскрыши № 5.

В 2025 году приобретено и введено в эксплуатацию следующее основное оборудование:

- ▶ автосамосвал Estar ESDE 240 — 3 шт.;
- ▶ автогрейдер тяжёлый — 1 шт.;
- ▶ экскаватор с ёмкостью ковша 25 м³ — 1 шт.;
- ▶ экскаватор с ёмкостью ковша 12 м³ — 1 шт.;
- ▶ кран укладочный 25/25 — 1 шт.;
- ▶ кран железнодорожный дизель-электрический КЖ-662 — 1 шт.;
- ▶ мотовоз МПТ-6 погрузочно-транспортный с платформой — 1 шт.;
- ▶ электромостовой грейфер-

Структура обучения	2024 год	2025 год
Профессиональное обучение рабочих (в учебном центре АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева» и в сторонних учебных центрах РФ)	16 395	11 687
В том числе		
Обучение в УЦ МГОК по различным направлениям	2 258	894
Обучение в рамках проекта «Система управления рисками»	5 537	102
Тренинг «Эффективное наставничество»	0	1 366
Обязательное обучение, регламентированное требованиями лицензирующих органов	394	381
По профессиональным компетенциям	7 998	8 732
Структура обучения (с использованием программы дистанционного обучения в LMS, ОЛИМП:ОКС)		
Повышение квалификации руководителей и специалистов, всего обучений	18 528	2025 год (прогноз) 10 416
В том числе		
Обучение в рамках программы «Школа будущего мастера» и «Школа будущего начальника участка»	562	30
Обучение в рамках проекта «Система управления рисками»	1 509	181
Обучение в УЦ МГОКа по различным направлениям	2 886	2 267
По управленческим компетенциям (тренинги для кадрового резерва и в рамках программы системного развития компетенций для руководителей)	172	0
По профессиональным компетенциям (обучение в сторонних учебных центрах РФ)	566	47
По профессиональным компетенциям (с использованием программы дистанционного обучения Web Tutor, LMS, ОЛИМП:ОКС)	10 166	4 384
Обязательное обучение, регламентированное требованиями лицензирующих органов	2 667	3 507
Итого обучений	34 923	22 103

ный кран г/п 20 т (1 шт.) — монтажные работы завершены, проводится документальное оформление.

Загрузка мощностей АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева» в 2025 году составила: по производству концентрата — 96,9 %, по производству окатышей обжиговых машин № 1, 2 — 62,8 %, № 3 — 81,3 %.

В АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева» успешно функционируют Система менеджмента качества в соответствии с ISO 9001:2015, Система экологического менеджмента в соответствии с ISO 14001:2015, Система менеджмента охраны здоровья и безопасности труда в соответствии с ISO 45001:2018, Система энергетического менеджмента в соответствии с ISO 50001:2018. В ноябре 2025 года успешно пройден ресертификационный аудит в сертификационном органе TÜV AUSTRIA.

Сертификация систем менеджмента по международным стандартам подтверждает статус АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева» как предприятия мирового уровня в области качества, безопасных условий труда, а также в области охраны окружающей среды и энергоэффективности.

На комбинате традиционно высокое внимание уделяется работ-

никам, которым предоставляют конкурентоспособный уровень заработной платы, возможность производительно и качественно выполнять свои обязанности, возможность повышать квалификацию, строить карьеру и развиваться, а также создаются благоприятные условия труда и реализовываются мероприятия по снижению негативного воздействия производственных факторов среды и трудового процесса.

Занятость работников

С целью полноценного использования имеющихся ресурсов и постоянного поиска новых возможностей совершенствования производства и повышения качества продукции АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева» проводит систематическую работу по повышению квалификации, профессиональной подготовке и обучению работников.

По итогам 2025 года в учебном центре АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева», а также в сторонних учебных центрах РФ и дистанционного обучения количество обучений работников составило 22 103. Данные представлены в таблице 1.

Снижение количества обучений работников обусловлено ци-

кличностью проведения обучения (1 раз в 3 года / 1 раз в 5 лет), а также завершением проекта «Система управления рисками» (в 2024 году в рамках проекта было обучено 7 046 чел., а в 2025 году — 283 чел.).

Проект Школа мастеров стартовал в конце 2025 года, поэтому значения ниже по сравнению с предыдущим годом.

Сформированы векторы дополнительного развития кадровой политики предприятия в части подготовки и обучения персонала на следующий год.

Охрана труда

В Обществе разработаны и эффективно действуют Система управления охраной труда и Система управления промышленной безопасностью, являющиеся частью Системы менеджмента охраны здоровья и безопасности труда, интегрированной в общую систему управления деятельностью Общества.

Система менеджмента охраны здоровья и безопасности труда АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева» сертифицирована на соответствие требованиям международного стандарта ISO 45001:2018 в сертификационном органе TÜV AUSTRIA.

Состояние охраны труда и про-

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

мышленной безопасности в структурных подразделениях Общества контролируется путём проведения периодических комиссионных комплексных, комиссионных целевых, индивидуальных проверок и ежедневных проверок состояний рабочих мест перед выдачей производственных заданий. Кроме того, в Обществе проводятся проверки государственными органами надзора. При проверках разного уровня проводится оценка рабочих мест на соответствие нормативным требованиям охраны труда, изучаются возможные профессиональные риски.

В обществе осуществляет работу по управлению рисками. Методической основой является стандарт организации СТО 17.04 «Идентификация опасностей и оценка профессиональных рисков».

Для повышения уровня культуры безопасности, а также с целью внедрения лучших мировых и отечественных практик в области ОТиПБ в Обществе продолжается работа по «рискоориентированному подходу». В рамках проведения «Охоты на риски» в 2025 году выявлено 10 тыс. рисков, разработано и выполнено более 15 тыс. мероприятий по их минимизации и устранению.

Специалисты отдела развития инструментов ОТиПБ в течение года проводили обучение работников структурных подразделений системе управления рисками. В области культуры безопасности проведена сертификация руководителей комбината в количестве 80 чел.

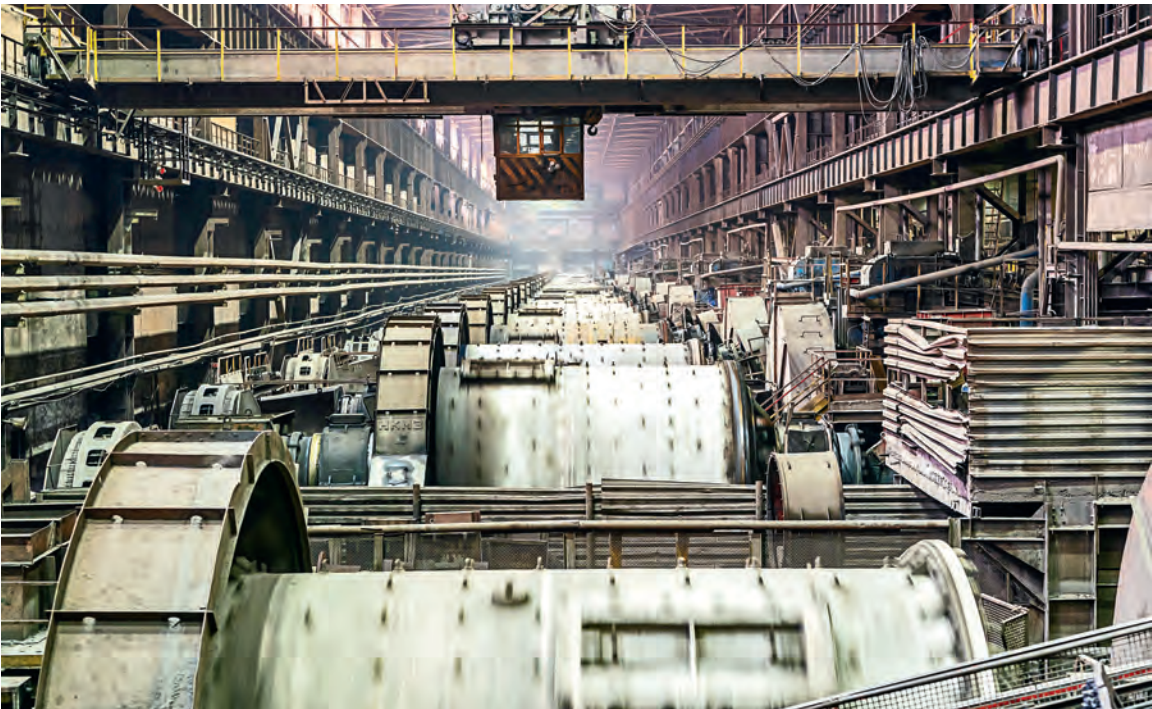
В Обществе ежегодно реализуются мероприятия по улучшению условий труда.

Так, в 2025 году в управлении железнодорожного транспорта на станции «Разрубочная» была возведена новая модульная раздевалка с электричеством, водопроводом и канализацией. Внутри раздевалки располагаются комфортные помещения для переодевания работников, оборудованные шкафчиками, душевыми кабинками и санузлами. С появлением новой модульной раздевалки удалось повысить эргономичность рабочего пространства около 100 работников УЖДТ.

Работники Общества, работающие в условиях неблагоприятного воздействия на организм температуры воздуха, где отсутствует доступ к сетям питьевого водоснабжения, а также в горячих цехах, обеспечивались бутилированной минеральной (газированной) водой в жаркий период (с июня по сентябрь 2025 г.).

В 2025 году реализован проект «Система управления допуском на перегрузочные пункты». Система включает в себя 4 подсистемы, обеспечивающие визуализацию и управление перегрузкой, световую сигнализацию, видеонаблюдение и предупреждение о заезде в опасную зону, что позволяет обеспечить непрерывный контроль и управление перегрузочными пунктами карьера РУ, повысить уровень безопасности при производстве выгрузки автосамосвалов.

В 2025 году продолжена про-



▲ Модернизация оборудования позволит комбинату увеличить объём и качество продукции, а также — повысить эффективность производства

грамма обеспечения работников со слабым зрением защитными очками с корригирующими линзами, которые защищают зрение и гарантируют комфорт при работе, исключают необходимость совмещать на производстве обычные очки и защитные. В этом году для подбора и изготовления очков приезжали оптометристы Суксунского оптико-механического завода. С помощью специального прибора — авторефрак-

тометра — они проверяли зрение у персонала и подбирали нужные диоптрии. Оправу работники выбирали самостоятельно, ассортимент — свыше 20 моделей разных форм и расцветок. Все очки снабжены боковыми щитками, а линзы — высшего, первого оптического класса.

Чтобы обеспечить безопасные и комфортные условия труда, в Обществе постоянно подбирают на рынке самые лучшие СИЗ для

работников. Каски с четырёхточечным креплением подбородочных ремешков с 2025 года получают все работники при плановой замене спецодежды. Они гарантируют надёжную фиксацию и устойчивость.

В 2025 году в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ в структурных подразделениях АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева» на рабочих ме-

стах (в том числе и на вновь организованных рабочих местах) проводилась специальная оценка условий труда (СОУТ). Всего в 2025 году СОУТ проведена на 380 рабочих местах.

Утверждённые соглашения (организационно-технические мероприятия) по охране труда в период действия Коллективного договора выполняются в полном объёме. Ожидаемые расходы в 2025 году на их реализацию представлены в таблице 2.

Сумма затрат на охрану труда в 2025 году составит 0,492 % от суммы затрат на производство продукции работ, услуг, что соответствует требованиям ст. 225 ТК РФ.

В Обществе организованы и систематически проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников.

Периодические осмотры проводятся в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 № 29н в ЧЛПУ «МГОК-Здоровье». В 2025 году до конца года медицинский осмотр прошли 10 138 чел. (в т. ч. 1 930 женщин), что составит 100 % от общего количества работников, подлежащих медицинским осмотрам в указанный период.

В течение 2025 года обязательные психиатрические обследования прошли 293 чел., что составляет 100 % от общего количества работников, подлежащих освидетельствованию в указанный период.

Основные направления работы по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах в 2025 году показывают, что работодатель обеспечивает систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, тем самым выполняет свои обязательства по Коллективному договору.

Травматизм, профзаболевания

В 2025 году произошло 13 несчастных случаев (13 пострадавших) с работниками Общества. Показатели травматизма представлены в таблице 3.

В 2025 году зарегистрировано 7 хронических профессиональных заболеваний у работников: в АТУ — 2 случая, в РУ — 2 случая, на ДСФ — 1 случай, на ОФ — 2 профессиональных заболевания у 1 работника.

Работники с подозрением на профзаболевание и с установленным профзаболеванием направляются в ФГБНУ «Научно-исследовательский институт медицины труда» (г. Москва), в Центр профессиональной патологии (областное бюджетное учреждение здравоохранения «Курская городская больница № 6», г. Курск), в «Северо-западный научный центр гигиены и общественного здоровья» Роспотребнадзора (г. Санкт-Петербург, ранее Ленинградский НИИ гигиены труда и профессиональных заболеваний МЗ РСФСР).

В соответствии с требованиями Коллективного договора, Обще-

Таблица 2

№ п/п	Наименования мероприятий	Сумма (факт), тыс. руб.
1.	Организационно-технические мероприятия	55 869,8
2.	Спецодежда и средства индивидуальной защиты, моющие и очищающие средства	347 726,6
3.	Выдача молока и других равноценных пищевых продуктов	16 096,5
4.	Обучение персонала по охране труда и ПБ	191,0
5.	Проведение психиатрического освидетельствования	185,7
6.	Проведение медицинских осмотров	67 744,1
7.	Проведение дезинфекции производственных помещений	586,3
8.	Проведение СОУТ	724,6
Итого		489 124, 7

Таблица 3

Показатели	на 30.11.2025
Общее количество несчастных случаев	13
Количество травмированных человек, в том числе:	13
— тяжёлых травм	1
— со смертельным исходом	1
Число дней временной нетрудоспособности, вызванных несчастными случаями, всего	1 058
Коэффициент частоты	1,26
Коэффициент тяжести	81,38

Таблица 4

№ п/п	Виды путёвок	2025 год, шт.
I. Оздоровление работников Общества		
1.1	В санаториях России по программе «Лечение»	594
1.2	В санаториях России по программе «Отдых»	442
II. Оздоровление детей работников Общества		
2.1	В санаториях России по программе «Отдых»	288
III. Оздоровление членов семьи работников Общества		
3.1	В санаториях России по программе «Отдых»	174
Всего		1 498

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

ство оказывает социальную поддержку работникам, получившим производственные травмы и профзаболевания. За 2025 год работникам, получившим стойкую утрату трудоспособности в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, было выплачено 3 522,8 тыс. руб.

Охрана здоровья, организация отдыха

Главным направлением в охране здоровья работников является профилактика заболеваний. На это нацелена деятельность ЧЛПУ «МГОК-Здоровье». Кроме того, заключаются договоры на лечение в санаториях России.

Приобретение путёвок для работников осуществляется за счёт собственных средств предприятия, средств СФР. Общие расходы на путёвки в 2025 году составили 43,8 млн рублей.

Всего в 2025 году выделено 1 498 путевок для работников комбината.

Структура распределения путёвок приведена в таблице 4.

Социальная сфера, гарантии и компенсации

Разрабатывая и принимая социальные программы, администрация комбината учитывает многообразие социальных и демографических факторов, а также то, что предприятие расположено в зоне с льготным социально-экономическим статусом вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС.

В 2025 году в рамках Положения о социальной поддержке работников АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева» и членов их семей выделены:

- 4,9 млн руб. — материальная помощь работникам, имеющим трёх и более детей;
- 2,3 млн руб. — материальная помощь работникам, имеющим детей-инвалидов;
- 3,8 млн руб. — материальная помощь работникам в связи с дорогостоящим лечением;
- 0,5 млн руб. материальная помощь работникам в связи с утратой имущества;
- 1,0 млн руб. материальная помощь в связи со сложной жизненной ситуацией.

Кроме того, осуществляются выплаты работникам при рождении детей и лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет. Размер выплат при рождении составляет 20 000 руб.; по уходу за ребёнком — 15 000 руб. в месяц. По итогам 2025 года общие затраты по данным выплатам составили 27,4 млн руб.

В 2025 году был заключен договор на приобретение новогодних подарков для детей работни-

ков, выдача которых осуществляется в преддверии Нового года и в первые дни новогодних каникул. Общее количество подарков к выдаче — 6 430 шт.

Также в рамках «Положения о социальной поддержке работников АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева» и членов их семей» предусмотрены следующие социальные программы: выплата единовременного пособия после увольнения на пенсию, материальная и адресная помощь бывшим работникам комбината, помощь в случае смерти работника, организация горячего питания по льготным ценам, организация пользования социальными объектами, участие в спортивных и культурных мероприятиях.

Большое внимание уделяется бывшим работникам предприятия. Всего по состоянию на 31.12.2025 года на учёте в «Совете Ветеранов МГОКа» состоят 8 230 человек, из них — 1 участник Великой Отечественной войны — фронтовик, 30 участников трудового фронта, 15 узников концлагерей, 15 первопроходцев, 351 инвалид 1-й и 2-й группы.

Социальная защита бывших работников имеет два основных направления:

- 1) материальная помощь на регулярной основе (ежемесячно) в зависимости от стажа работы;
- 2) адресная материальная помощь.

Общие расходы для бывших работников в 2025 году составили около 130,1 млн руб. (без учёта сумм выплат единовременных пособий после увольнения на пенсию).

В структурных подразделениях комбината работают 207 участников локальных вооружённых конфликтов, 2 ликвидатора аварии на ЧАЭС. Общая сумма выплат для данной категории составила 0,209 млн руб.

Общие расходы по внутренним социальным программам, включая финансирование праздников (День Победы, День металлурга и других профессиональных праздников), составили без учёта инвестиционных вложений в объекты социальной сферы в 2025 году 26,2 млн рублей.

Обеспечение работников питанием — одно из важных мероприятий по организации нормальных условий труда для производственного процесса.

Во всех структурных подразделениях АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева» организовано корпоративное питание работников. Организацию питания осуществляет дочернее предприятие комбината ООО «Цех питания».

Учитывая территориально удалённое расположение структурных подразделений комбината и его дочерних/зависимых обществ, обеспечение горя-

чим питанием работников осуществляется в различных форматах:

- организация горячего питания работников в столовых крупных структурных подразделений с предоставлением свободного выбора блюд;
- организация горячего выездного питания на рабочих местах работников, занятых на работах в карьере;
- организация питания работников, занятых на удалённых рабочих местах, путём комплектации и реализации обедов в ланч-боксах через столовые и буфеты в утреннее и вечернее время.

В 2025 году организована новая форма организации питания работников с предоставлением свободного выбора блюд через продуктоматы, пока их установлено 10 шт.

Также работники комбината, работающие под воздействием вредных производственных факторов, обеспечиваются спецпитанием, которое выдаётся по установленным нормам: молоко, кисломолочные жидкие продукты, с содержанием жира до 3,5 % (кефир, бифидок, ряженка, йогурт), творог с жирностью до 9 %, соки с пектинами.

В рамках исполнения Положения о предоставлении работникам питания на льготных условиях работникам ежемесячно предоставляется компенсация на горячее питание. В 2025 году её размер увеличился до 144 рублей, что составляет стоимость комплексного обеда.

Спортивно-массовая работа, а также популяризация здорового образа жизни среди сотрудников комбината осуществляется через спорткомплекс «Магнит». Услуги спорткомплекса для работников и членов их семей носят безвозмездный характер. В 2025 году расходы на его содержание составили порядка 31,7 млн рублей.

Трудовая дисциплина

Трудовая дисциплина — это основа эффективного рабочего процесса и успешной работы в любом направлении, от неё напрямую зависит стабильность рабочего процесса.

В АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева» отмечается высокий уровень сознания и ответственности большинства работников за порученный участок работы, стремление людей повышать свою квалификацию и профессиональное мастерство.

Добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей работниками получило высокую оценку со стороны президента РФ, Министерства промышленности и торговли РФ, администрации Курской области, администрации города Железнодорожска,

руководства АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева» и ООО УК «Металлоинвест».

По представлению руководства АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева» за достигнутые успехи в 2025 году награждены 1 232 работника, в том числе:

- указом президента РФ государственными наградами — 10 работников;
- приказом Министра промышленности и торговли РФ — 27 работников, в том числе медалью «Трудовая доблесть» — 4 работника;
- наградами губернатора Курской области и Курской областной Думы — 43 работника;
- присвоено почётное звание «Почётный работник промышленности Курской области» — 1 работнику;
- наградами Администрации города Железнодорожска и Железнодорожской городской думы — 51 работник;
- наградами АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева»: благодарностями, почётными грамотами, размещением портрета работника на Доске почёта, присвоением почетного звания «Ветеран труда АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева» — 1 082 работника;
- присвоено почётное звание «Человек года АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева» в номинациях: «Забота», «Партнёрство», «Развитие», «Качество» — 4 работникам;
- почётными грамотами ООО УК «Металлоинвест» — 11 работников;
- присвоено почётное звание «Человек года Металлоинвест» — 1 работнику;
- присвоено почётное звание «Заслуженный работник Металлоинвест» — 2 работникам.

Вручение наград сотрудникам сопровождается выплатой денежной премии в соответствии с локальными нормативными актами Общества и группы компаний «Металлоинвест».

Вместе с тем в структурных подразделениях АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева» имеются факты нарушений трудовой и производственной дисциплины, тем самым не выполняются обязательства, принятые на себя работниками. Имеются факты прогулов, опозданий на работу, пронос спиртных напитков на территорию подразделений, случаи нахождения на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения.

Руководство АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева» принимает к нарушителям трудовой дисциплины самые жёсткие меры, вплоть до увольнения.

Кроме того, достаточно часто стали выявляться случаи недобросовестного исполнения своих должностных обязанностей работ-

никами, нарушения связаны с неэффективным и нерациональным использованием материально-технических ресурсов предприятия. Имеет место некорректное списание материалов, запасных частей, которые фактически в работе не используются, но относятся к себестоимости продукции, ответственными от подразделений подписываются недостоверные документы о выполнении работ подрядными организациями, нерационально используются выделяемые подразделениям материальные ресурсы, а также привлекаемые сторонние машины и механизмы. Указанные нарушения являются недопустимыми, так как они негативно влияют на производственную и финансовую дисциплину, негативно отражаются на экономических показателях предприятия. Борьба с подобными нарушениями будет только усиливаться, а наказания за подобные нарушения ужесточаться.

Закключение

Комиссия отмечает, что в текущих социально-экономических условиях в целом обязательства по Коллективному договору выполняются успешно, что способствует реализации основных задач Коллективного договора: повышению эффективности системы социально-трудовых отношений, созданию условий, способствующих повышению безопасности и производительности труда, стабильности, росту благосостояния и уровня социально-правовой защищённости работников.

В 2025 году Коллективный договор АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева» стал победителем в номинации «Работа с молодёжью» во Всероссийском отраслевом конкурсе «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности». Данный конкурс ежегодно проводится Ассоциацией промышленников горно-металлургического комплекса и Горно-металлургическим профсоюзом по согласованию с департаментом металлургии и материалов Минпромторга РФ. В 2025 году в нём приняли участие 53 предприятия России из 16 регионов с общей численностью около 50 % работающих в горно-металлургическом комплексе. Победа в данном конкурсе подтверждает, что Коллективный договор комбината является одним из лучших в отрасли.

Представитель Работодателя — управляющий директор АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева» А. Г. Захаров

Представитель Работников — председатель ППО «Михайловский ГОК» ГМПР А. В. Сиухин



● ПОЗДРАВЛЯЕМ!



С юбилеем, ветераны!

Совет ветеранов МГОКа поздравляет с юбилеем Абросимова Николая Сергеевича, Азарова Анатолия Егоровича, Богомазова Ивана Васильевича, Богомолова Владимира Валентиновича, Быкова Николая Анатольевича, Галь Владимира Антоновича, Горинова Валентину Васильевну, Денисову Любовь Дмитриевну, Замаруеву Веру Васильевну, Карасеву Зою Григорьевну, Карнакову Валентину Ивановну, Кацуру Федора Михайловича, Комарову Валентину Алексеевну, Коняеву Зинаиду Ивановну, Кошелеву Нину Петровну, Кравченко Людмилу Александровну, Куляева Петра Федоровича, Лазареву Галину Семеновну, Ланина Николая Николаевича, Лунина Николая Федоровича, Пестроухова Василия Владимировича, Позднякову Ольгу Ивановну, Попкову Марию Васильевну, Распопову Валентину Яковлевну, Рассказову Лидию Павловну, Сидорова Алексея Ивановича, Смоляр Валентину Васильевну, Талдонову Валентину Николаевича, Уткина Сергея Дмитриевича, Шашелева Николая Антоновича, Шендрик Любовь Степановну, Артюхова Евгения Егоровича, Баранцеву Валентину Георгиевну, Гапеева Владимира Петровича, Горлову Веру Алексеевну, Кокореву Татьяну Андреевну, Короткого Станислава Антоновича, Крупникову Екатерину Алексеевну, Кузьменкову Валентину Емельяновну, Малышеву Любовь Алексеевну, Станакина Михаила Викторовича, Степанову Валентину Михайловну, Шурукину Екатерину Анатольевну, Бузину Виктора Николаевича, Бычкова Александра Николаевича, Гнездилова Николая Кузьмича, Дюбова Валерия Анатольевича, Зеленина Ивана Григорьевича, Назарову Нину Ивановну, Станкевич Зою Николаевну, Бинюкова Анатолия Васильевича, Бабкина Владимира Ивановича, Бородину Валентину Александровну, Вертикова Василия Михайловича, Волошкову Светлану Алексеевну, Иванилову Нину Пе-

РЕКЛАМА И ОБЪЯВЛЕНИЯ ☎ 8 (4725) 37-40-90

ЛИНИЯ
ГИПЕРМАРКЕТ
ЭКОНОМЬ ВМЕСТЕ С ЛИНИЕЙ!

06.02.2026-19.02.2026 г.
г. Железногорск,
ул. Воинов-Интернационалистов, 18

МАСЛО ПОДСОЛНЕЧНОЕ 1л, Олейна, РД 129⁹⁹	СЫР СЛИВОЧНЫЙ 1кг, 50%, ТМ Живая среда 639⁹⁹	ТВОРОГ ВКУСНОТЕЕВО 300г, 5% 129⁹⁹
ДРОЖЖИ СУХИЕ 11г, быстродейств., SLADO 12⁹⁹	МУКА КУРСКАЯ 2кг, ГОСТ, в/с 99⁹⁹	ТОРТ КОКОСОВЫЙ 1.100кг 499⁹⁰

ЛИНИЯ
ГИПЕРМАРКЕТ
8 800 600 13 13
linia-market.ru

**БЫСТРАЯ
ДОСТАВКА**
С МОБИЛЬНОГО ПРИЛАВКА

Сканируй и заказывай

Организатор акции АО «Курская Руда» (ОГРН 102-600004888, ИНН 60-0000000000). Место нахождения: 241027, г. Брянск, ул. Брянского фронта, д.2, 4-й этаж. Адрес сайта: linia-market.ru. Почтовый адрес: 305000, г. Курск, ул. Димитрова, д. 35, тел. (4712) 37-40-90. Изображения товаров могут отличаться от представленных на сайте. «ЛИНИЯ». Стоимость доставки определяется при согласовании.

ПРИГЛАШАЕМ НА РАБОТУ
Оформление по ТК РФ, полный соц. пакет, стабильная заработная плата

- продавца
- повара
- шеф-повара
- кондитера-оформителя
- кладовщика
- уборщика

тровну, Плотникова Виктора Григорьевича, Рогачёву Наталью Петровну, Рубекина Анатолия Парменовича, Салова Николая Стефановича, Сорокину Марию Васильевну, Азарову Галину Николаевну, Власову Анисью Алексеевну, Жикунину Наталью Михайловну, Кошелеву Раису Ивановну, Бирюкову Елену Григорьевну, Зенкина Егора Ивановича, Кочеткову Антонину Михайловну, Рудневу Валентину Степановну, Ланину Валентину Ивановну, Митина Михаила Михайловича, Олещук Ольгу Владимировну, Позднякова Владимира Ивановича, Федюшкина Владимира Ивановича, Чуваева Владимира Федоровича, Доронина Сергея Алексеевича, Дым Маргариту Тимофеевну, Роменского Сергея Викторовича, Сидорову Марию Николаевну, Старченко Наталью Владимировну, Бузинку Владимира Михайловича, Герасимову Нину Федоровну, Козлитина Вячеслава Ефремовича, Коханова Валерия Ильича, Лунева Александра Ивановича, Мальцеву Антонину Ивановну, Толкачеву Юлию Дмитриевну, Изотову Марию Григорьевну, Солдатову Нэлли Николаевну, Щербакова Николая Анатольевича, Анпилогова Ивана Николаевича, Баранову Валентину Афанасьев-

ну, Зародову Валентину Ивановну, Смирнова Константина Михайловича, Ткаченко Татьяну Васильевну, Шишкину Антонину Григорьевну, Исаева Николая Дмитриевича, Серову Нину Петровну, Благодетельскую Тамару Владимировну, Староверова Валерия Сергеевича, Тебеневу Раису Николаевну, Василенкова Николая Николаевича, Гончарову Валентину Михайловну, Мяус Пелагею Сергеевну, Овсянникова Владимира Васильевича, Одинцову Анну Васильевну, Позднякову Марию Дмитриевну, Пшеничных Тамару Серафимовну, Степанюк Веру Михайловну, Евланову Нину Егоровну, Нехаеву Наталью Алексеевну, Пенюшину Марию Ивановну, Прозорова Владимира Ильича, Федотова Валерия Александровича, Попядухина Юрия Александровича, Чепелеву Нину Андреевну, Кирееву Фаину Федоровну, Кочетова Василия Леонидовича, Лыткину Маргариту Ивановну, Фесенко Татьяну Викторовну, Алпанева Александра Ивановича, Сухорукову Галину Дмитриевну, Чиркова Ивана Павловича, Кривченкову Анну Никитичну, Канкошеву Валентину Ивановну, Прокопенко Александра Васильевича, Роденко Валерия Ивановича, Кошелева Виктора Ивановича, Фа-

лалееву Светлану Ивановну, Ольшанскую Раису Петровну, Березовского Анатолия Григорьевича, Бычкова Юрия Васильевича, Гнездилову Елену Федоровну, Ермакову Валентину Петровну, Кононыхина Виктора Анатольевича, Бушееву Инну Яковлевну, Данилову Валентину Николаевну, Родионова Николая Александровича, Сумину Марию Герасимовну, Ланину Зою Николаевну, Лупичук Владимира Михайловича, Пашкова Михаила Алексеевича, Рудскую Нину Алексеевну, Корсакова Александра Владимировича, Латышеву Марину Васильевну, Сомова Владимира Васильевича, Стырчук Лилию Григорьевну, Червякову Раису Ивановну, Головину Антонину Васильевну, Желудеву Надежду Васильевну, Здорову Ольгу Михайловну, Семина Анатолия Васильевича, Фомину Валентину Степановну, Белякину Надежду Викторовну, Мельникову Антонину Васильевну, Шевчук Ирину Федоровну, Никишину Валентину Алексеевну, Шворневу Нина Авенировну, Юрова Юрия Петровича, Бахтина Евгения Ивановича, Дмитрову Галину Иннокентьевну, Лебедева Владимира Алексеевича, Феськову Валентину Михайловну, Шестакова Владимира Николаевича.

► Купим ваш автомобиль. Дорого. Тел.: 8-951-154-94-38.

реклама
Грузовые перевозки.
Газель, 1,5 тонны,
тент. Круглосуточно.
Тел.: 8-960-683-76-44.

реклама
**РЕМОНТ
ХОЛОДИЛЬНИКОВ
НА ДОМУ.**

**Выезд в район.
Вызов бесплатно.**
8-920-709-66-79

► Ремонт бытовых холодильников и морозильных камер на дому. Качество. Гарантия. Выезд в район. Огромный выбор и наличие запчастей. Большой опыт! Тел.: 8-919-273-73-18, 8-904-520-12-68.

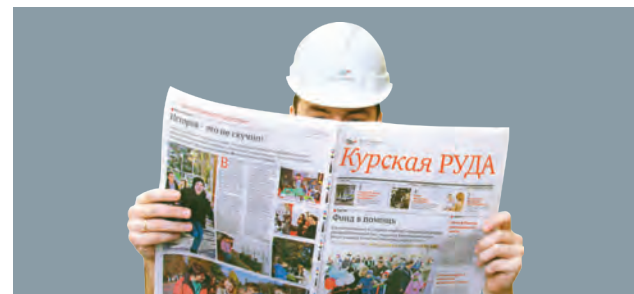
► Ремонт холодильников на дому. Гарантия. Пенсионерам хорошая скидка. Тел.: 8-950-873-28-12.

► Грузоперевозки, услуги грузчиков. Строительные работы. Мастер на час, спил деревьев, другие работы. Тел.: 8-950-875-81-83, 8-910-211-44-65.

► Ремонт квартир, обои, шпатлёвка, линолеум, ламинат. Тел.: 8-910-315-33-10.

► Обменяю трёхкомнатную квартиру (87 кв. м) на однокомнатную с доплатой или продаж. Тел.: +7-951-335-75-51.

ГРУЗЧИКИ с транспортом. Разнорабочие.
Тел.: 8-919-175-61-24



РЕКЛАМА
**8 (4725) 37-40-90, «Курская
руда»**
8-920-200-61-81

ПАМЯТНИКИ
Предъявителю купона
скидка 3 %

- Гранит, мрамор, комплексы
- Оградки, столы, лавки
- Вазы, лампадки, венки, корзинки

**Доставка, установка, облицовка
Бесплатное хранение
Рассрочка платежа**

- ул. Энтузиастов, 9 (вход со стороны храма), 8-908-128-71-71.
- ул. Никитина, 13 (маг. "Мастерская памятников") 8-991-331-51-21.

СКОРБИМ...

■ Совет ветеранов АО «Михайловский ГОК имени А. В. Варичева» и коллективы подразделений глубоко скорбят по поводу смерти бывших работников: управление — Главацкой Зинаиды Никитичны; РУ — Цуканкова Вячеслава Михайловича, Почётного горняка Шлейгер Владимира Генриховича; УЖДТ — Старикова Егора Андреевича; ДОК — Куликовой Светланы Михайловны; УПЗЧ — Масловой Веры Ивановны; АТУ — Хотина Владимира Петровича, Лукьяновой Нины Илларионовны — и выражают искренние соболезнования родным и близким покойных, разделяя с ними боль и горечь утраты.

ПРОВЕРЬ СЕБЯ

Как избежать неприятностей В ГОЛОЛЁД

Переменчивая зима приносит нам самые разные погодные ситуации, в том числе гололёд. Проверьте, готовы ли вы к скользкому времени года.



1. Какая обувь безопаснее в гололёд?

- А. Ботинки и сапоги на гладкой подошве.
- Б. Лучше обувь с рифлёной подошвой и широким невысоким каблуком.
- В. Обувь особой роли не играет: главное — ходить осторожно.

Б. На льду эффектнее рифлёная подошва, чем гладкая. Каблуки на гололёде — это риск. Если обувь имеет рифлёную подошву и широкий каблук, то риск поскользнуться снижается.

ОТВЕТ:

2. Вам нужно пройти по льду. Как будете это делать?

- А. Пойду мелкими и медленными шагами.
- Б. Пересеку это место обычной походкой.
- В. Как в школе — разгону и проедусь по льду на подошвах!

А. На скользком участке не бойтесь медленных и мелких шагов. Это поможет вам сохранить равновесие и избежать падения. Не разгоняйтесь и не делайте резких движений.

ОТВЕТ:

3. Как держать руки при движении по скользкому месту?

- А. В карманах: так они останутся целыми при падении.
- Б. Руки в этот момент должны быть свободными.
- В. Желательно нести в каждой руке по увесистому пакету: так походка будет устойчивее.

Б. По льду идите со свободными руками. Если вы держите пакеты, то при падении они могут стать причиной травм. Руки должны быть свободными, чтобы вы могли удержать равновесие.

ОТВЕТ:

4. Как вести себя, если вы поскользнулись и начали падать?

- А. Никак не вести. Что случилось, то случилось.
- Б. Нужно распрямиться в падении: площадь соприкосновения с поверхностью будет больше, а нагрузка и риск для каждого участка тела — меньше.
- В. Лучше мгновенно сгруппироваться, приседая.

Б. Если вы поскользнулись, то нужно сразу распрямиться и опуститься на колени или на бок. Это поможет вам уменьшить площадь соприкосновения с поверхностью и снизить нагрузку на каждый участок тела.

ОТВЕТ:



5. Вы увидели впереди дом, с крыши которого свисают сосульки. Как поступите?

- А. Если оттепель, обойду это место. Если мороз — сосульки не опасны.
- Б. Пройду под крышей быстро и посматривая вверх.
- В. Обойду этот дом в любом случае. Главное — ходить осторожно.

В. В любую погоду сосульки на крышах представляют опасность. Если вы видите их впереди, лучше обойти дом, чем рисковать. Если вы всё же решили пройти под крышей, то делайте это очень осторожно, не смотрите вверх.

ОТВЕТ:

6. Вы — водитель. Какой главный фактор выручит вас на обледеневшей трассе?

- А. Хорошая зимняя резина.
- Б. Автомобиль с передним приводом.
- В. Осторожность и внимательность.
- Г. Электронные стабилизирующие системы машины.

В. Даже лучшие технические решения не помогут вам справиться с обледеневшей трассой, если вы не будете осторожны и внимательны. Всегда держите дистанцию, тормозите заранее и избегайте резких поворотов.

ОТВЕТ: