



Ответственность – индивидуальная
Зачем компания меняет систему оплаты труда и мотивации сотрудников

2-3 ➔

За семейные ценности
Как видеорассказ о многодетной семье принёс победу в престижной телевизионной премии

6 ➔

Гаджеты начинают... и выигрывают?
Почему российские медики всё чаще диагностируют детскую близорукость

8 ➔

НОВОСТИ МЕТАЛЛОИНВЕСТА

ИНВЕСТПРОЕКТ

▼ Управляющий директор Михайловского ГОКа Антон Захаров, генеральный директор Металлоинвеста Олег Крестинин и врио губернатора Курской области Александр Хинштейн запустили ДКК-2



Вторая очередь

На Михайловском ГОКе в опытно-промышленную эксплуатацию запустили вторую очередь дробильно-конвейерного комплекса. Новая установка способна принимать породу сразу с трёх 240-тонных БелАЗов. Инвестиции в строительство составили около 10 миллиардов рублей.

БУДЬ В КУРСЕ

Ответственность — индивидуальная

Зачем компания меняет систему оплаты труда и мотивации сотрудников

Металлоинвест приступил к изменению системы материальной мотивации работников. Задача — сделать так, чтобы любой сотрудник понимал прямую связь между собственной эффективностью, достигаемыми производственными показателями и размером получаемой заработной платы. По сути, речь идёт о личном влиянии на уровень дохода: теперь каждый может влиять на заработок.

*Сергей Печорин
Фото Руслана Шамукова,
Александра Белашиова,
Владимира Авдеева,
Валерия Воронова*

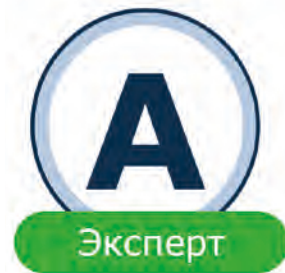
Редакция собрала ответы на самые важные вопросы, связанные с переменами.

Зачем нужна новая система?

Система оплаты труда в Металлоинвесте — во многом результат нагромождения «исторических» факторов. Всевозможные доплаты, надбавки и прочие элементы системы оплаты труда являются следствием изменений, через которые проходила компания за последние несколько лет. Более того, решая производственные задачи или реагируя на локальную конъюнктуру рынка труда, тот или иной комбинат мог вводить надбавки для отдельных категорий сотрудников. А многие из существующих доплат являются непонятными для работника и не связаны с результатами его труда.

Со следующего года компания пересмотрит и оптимизирует количество доплат и надбавок, чтобы повысить прозрачность системы. При этом речь не идёт о сокращении самих зарплат, подчёркивает заместитель генерального директора Металлоинвеста по организационному развитию

Система оплаты труда должна включать в себя измеримые показатели эффективности, результативности и квалификации каждого сотрудника.



▲ Сумма баллов, набранных на основе семи критериев, позволяет определить одну из четырёх категорий — от «Базового» до «Эксперта»

и управлению персоналом Юлия Андроновская.

— Человек должен заглянуть в расчётный листок по итогам отработанного месяца — и понять, за что ему платят деньги, — говорит она. — Сейчас даже мне, человеку с высшим экономическим образованием, содержание «расчётки» понятно далеко не всегда. Мы пришли к ситуации, когда сотрудники не всегда понимают связь между результатами их труда и той суммой, что поступает им на банковскую карту по итогам отработанного месяца. За один и тот же труд люди с аналогичной квалификацией и работающие в одинаковых условиях с такой же интенсивностью и качеством могут получать совершенно разные деньги. И, конечно, у них возникают вполне резонные вопросы по этому поводу. Ситуация требует исправления с нашей стороны. Система оплаты труда должна включать в себя измеримые показатели эффективности, результативности и квалификации каждого сотрудника.

Как оценить эффективность каждого сотрудника?

Металлоинвест планирует внедрить систему индивидуальной оценки результатов деятельности сотрудника, позволя-

ющую каждому работнику влиять на свой уровень дохода. По сути, речь идёт об уходе от ситуации, когда зарплата человека в большей степени зависела от результатов работы его бригады, а не от него самого.

— Успех сотрудника должен зависеть от его индивидуального вклада в развитие компании, — рассуждает бизнес-партнёр по вопросам управления персоналом управляющей компании Виталий Яковлев. — Его опыт, его эффективность, его желание развиваться в совокупности влияют на зарплату. И если человек выполняет даже больше, чем прописано в рабочей инструкции, его оценка и его уровень доходов будут максимальными.

Высокие показатели результативности труда в совокупности с профессиональными компетенциями, опытом работы, приверженностью правилам и ценностям компании позволяют работнику получить высокую оценку.

Оценка ABCD строится на присвоении каждому сотруднику одной из четырёх категорий — А, В, С или D, где А — самая высокая категория. Система оценки включает семь критериев. Каждый из критериев даёт определённое количество баллов, а их суммирование даёт итоговый балл, по которому и присваивается категория.

Какие критерии будут применять при оценке по системе ABCD?

1. Стаж работы в Металлоинвесте (включая комбинаты и дочерние общества: при переходе между юрлицами внутри компании стаж суммируется).
2. Уровень квалификации.
3. Руководство бригадой, наставничество, замещение мастера.
4. Соблюдение локальных нормативных актов: правила внутреннего трудового распорядка, должностная рабочая инструкция, кодекс корпоративной этики, требования о соблюдении пропускного режима, а также всё, что связано с охраной труда и производственной безопасностью.
5. Результативность, которую оценивает мастер совместно с начальником участка, а затем их оценку подтверждает руководитель структурного подразделения.
6. Профессиональное развитие (дополнительный критерий).
7. Здоровый образ жизни (дополнительный критерий).

Что обеспечивает объективность оценки?

Преимущество системы в том, что шесть из семи параметров

можно отслеживать через электронные системы, которые есть в распоряжении Металлоинвеста. То есть это не субъективная оценка начальника, а объективные показатели, которые понятны и прозрачны. В наибольшем выигрыше оказываются опытные высококвалифицированные сотрудники: получив значительное количество баллов, они увеличивают свой доход.

Как можно повысить свою категорию?

Каждый имеет возможность своим трудом влиять на параметры оценки. Повышенная вовлечённость в производственный процесс, соблюдение всех правил безопасности, результативность, готовность подменить коллегу в период отпуска или выступить в роли наставника позволят набрать дополнительные баллы к моменту следующей оценки.

Новая система уже прошла первую апробацию. Каковы её результаты?

Осенью 2024 года Металлоинвест реализовал пилотный проект по оценке эффективности сотрудников ряда ремонтных подразделений.

— Мы объяснили людям критерии оценки их труда. Ответили на все вопросы во время сменно-стречных собраний. Показали, какое количество баллов даёт тот или иной параметр, — перечисляет Юлия Андроновская. — Увидели первые позитивные результаты и получили положительные отзывы от участников проекта.

БУДЬ В КУРСЕ

Речь идёт об уходе от ситуации, когда зарплата человека в большей степени зависела от результатов работы его бригады, а не от него самого.

Проанализировав обратную связь от работников и руководителей пилотных подразделений, мы доработали часть критериев.

Как и ожидалось, примерно половина сотрудников пилотных подразделений по итогам оценки получила категорию С. Около трети работников присвоены категории А и В. На долю категории D приходится примерно десятая часть персонала.

Первые результаты внушают оптимизм. В подразделениях, где внедрили новую систему оплаты труда, уже фиксируют рост запросов на перевод к ним. В течение первого месяца не было ни одного увольнения из числа тех, кому присвоили категории А и В. Начальники управлений и другие линейные руководители отмечают рост интереса рабочих к повышению своей компетентности, чтобы попасть в более высокую категорию. Люди чаще изъявляют желание исполнять обязанности мастера или начальника участка и стремятся повысить свою результативность.

На каких предприятиях и когда пройдёт оценка?

В первом квартале 2025 года оценку по системе ABCD пройдут все рабочие и линейные инженерно-технические работники на ОЭМК, Лебединском и Михайловском ГОКа, а также в Урал-МетКоме. В каждом структурном подразделении запланированы информационные встречи, на которых сотрудникам подробно разъяснят методику оценки и дадут ответы на все вопросы работников.

— По итогам проведённой оценки мы пересмотрим заработную плату сотрудников. Пример пилотных подразделений показывает, что подавляющее большинство работников увеличили свой доход, — говорит Юлия Андроновская. — И это очень хорошо: система должна мотивировать людей думать об эффективности своего труда.

На каких условиях будут принимать новичков?

Новых сотрудников будут принимать на рыночных условиях без присвоения категорий. Во время ежегодной оценки и после того, как сотрудник покажет свою эффективность, ему будет присвоена соответствующая категория.

Если работник покинул компанию, а позже решил вернуться, то его примут на общих основаниях вне зависимости от оценки, которую получил, будучи сотрудником Металлоинвеста.

МГОК: не получать, а зарабатывать

Николай Хнычëв пришëл на Михайловский ГОК по примеру отца, который когда-то вытачивал здесь детали.

— Устроился на комбинат 20 лет назад, — рассказывает потомственный токарь. — Начиная с простых деталей, но постоянно стремился повысить свой уровень мастерства. Всегда работал с полной отдачей, делал своё дело на совесть. Привык не просто получать деньги, а зарабатывать их своим трудом.

При этом Хнычëв всегда готов помочь своим коллегам — подменить кого-то из них, выйти в ночную смену. Его товарищи утверждают, что Николай никогда не подведёт, выполнит самый непростой заказ.

— Всегда берусь за работу любой сложности, — продолжает он. — Участвую в «Фабрике идей», занимаюсь поиском ри-



сков, передаю опыт тем, кто недавно пришëл на предприятие.

Первая зарплата, полученная после внедрения пилотного проекта, Николая обрадовала.

— Мой профессионализм и отношение к работе оценили высоко. Это отразилось и на доходе, — рассказывает он. — Конечно, я не собираюсь сбавлять оборотов: всегда приятно

зарабатывать больше!

Его руководитель, начальник механического участка Станислав Гришин уверен: новый подход в оценке работы и повышении зарплаты — отличный стимул для всех.

— Николай Хнычëв — настоящий мастер своего дела, вовлечённый и ответственный. Поэтому он попал в категорию

А, — говорит Гришин. — Такие сотрудники — своего рода ориентир, на который нужно равняться всем остальным.

По словам Гришина, сначала работники задавали много вопросов о новой системе. На каждый из них они получили подробные и обстоятельные ответы.

— По сути, новая система — это своего рода признание заслуг для умелых и опытных. А для молодых — мотивация расти и развиваться, — говорит Станислав. — Разногласий в коллективе нет, все заинтересованы в стабильной работе участка и цеха. Работников из категории А мы решили выделить и сделать и наклейки на каски. Профессионал должен быть виден издали!

Мария Коротченкова

ЛГОК: оценка за результат

В ремонтно-механическом управлении (РМУ) Лебединского ГОКа пилотный проект по внедрению новой системы оплаты труда стартовал в сентябре. Рабочие участка по ремонту циклично-поточной технологии (ЦПТ) и цеха дробления (ЦД) успели оценить результаты индивидуальной формы пре-

мирования, а руководство — эффективность нововведения. Среди основных критериев, которые применяют при начислении персональной надбавки, один — результативность работы — определяет линейный руководитель.

— Решение принимаем совместно с механиками и ма-

стерами, — поясняет начальник участка по ремонту циклично-поточной технологии и цеха дробления РМУ Сергей Лобанов. — Оценка складывается из результатов работы в целом. Учитываем опыт, производительность труда, инициативность на площадке.

Поначалу персонал скептически отнёсся к переменам. Но уже после первых выплат ситуация изменилась.

— Сегодня мы отмечаем положительную динамику, — говорит Сергей Лобанов. — У людей появилась мотивация работать качественно и соблюдать требования охраны труда, чтобы получить высокую оценку и увеличить премиальную часть.

На участке по ремонту ЦПТ и ЦД многие сотрудники имеют категории А и В — и, следовательно, получают повышенные надбавки. Есть и те, кому

пока присвоили букву С. Но они уже поняли, как перейти в высшее звено.

Слесарь-ремонтник Евгений Проводников уже 13 лет восстанавливает дробильное оборудование и конвейеры. По словам коллег, он специалист — отличный, и бригадир — грамотный, и заместить мастера никогда не отказывается. Но поскольку во время такого совмещения зафиксировали нарушение охраны труда, на данный момент у него — категория С.

— И я всё равно доволен выплатами: дополнительный доход лишним не бывает! — подчёркивает Евгений. — Есть стимул в следующем году перейти в более высокую категорию. Для этого достаточно продолжать качественно работать и не нарушать технику безопасности. Ничего сложного!

Наталья Хаустова



ОЭМК: мотивация работать лучше

У электромонтёра по ремонту обмоток и изоляции управления по ремонту электроэнергооборудования ОЭМК Ольги Виришке самый высокий разряд — шестой. По результатам оценки ей присвоили категорию В. Теперь она зарабатывает на 12 % больше, чем раньше.

Когда в конце октября в подразделении стартовал пилотный проект по внедрению новой системы оплаты труда, Ольга отнеслась к нововведению спокойно.

— Постепенно мы с коллегами разобрались во всех нюансах оценки, — объясняет Виришке. — Думаю, теперь у каждого будет мотивация дорасти до более вы-

сокой категории. Да и престиж рабочих и инженерных профессий наверняка вырастет.

За десять лет работы на нынешней должности Ольга досконально изучила двигатели, обмотки и всё, что с ними связано. Сегодня она уже обучает новичков — и это тоже отражается на её зарплате.

По мнению начальника участка по ремонту электрических машин УРЭЭО Валерия Анопкина, дифференцированный подход к оплате труда уже показал свою эффективность.

— Уравниловки быть не должно, — считает он. — В справедливости новой системы я не сомневаюсь. К слову, в на-



шем подразделении зарплата выросла у большинства сотрудников. Коллеги, которые не боятся работы, постоянно развиваются и имеют большой опыт, попали в самые высокие категории А или В.

У тех, кто по каким-то причинам не дотягивает до определённого уровня, есть мотивация работать лучше.

— Первые звончки уже есть, — улыбается Валерий Анопкин. — Ко мне уже подходили три-четыре человека с вопросом: где и какую дополнительную профессию они могут получить?

Ирина Милохина

ИНВЕСТПРОЕКТ

Вторая очередь

Зачем Михайловскому ГОКу ещё один дробильно-конвейерный комплекс

На Михайловском ГОКе в опытно-промышленную эксплуатацию запустили вторую очередь ДКК. Его построили на северо-восточном борту карьера через четыре года после запуска в работу первого крутонаклонного конвейера.

На нижних горизонтах

ДКК-2 отличается от своего «старшего брата»: бортовые ленточные конвейеры — более пологие, угол наклона — до 13 градусов. А вот принцип действия у них одинаковый: передовая технология предусматривает дробление руды на нижних горизонтах и её доставку ленточными конвейерами на высоту более 190 метров. Второй комплекс включает в себя дробильно-перегрузочную установку, четыре конвейера и погрузочно-складской комплекс со штабелеукладчиком.

Установка способна принимать породу сразу с трёх 240-тонных БелАЗов. Конусная дробилка мощностью 7 200 тонн в час измельчает её и дозированно передаёт через два пластинчатых питателя на передаточный ленточный конвейер, для дальнейшей доставки дроблёного материала на погрузочно-складской комплекс. Здесь штабелеукладчик собирает горную массу в штабели, а экскаваторы грузят их в железнодорожные составы, которые транспортируют руду на обогательную фабрику для дальнейшей переработки и производства концентрата.

Высочайшее мастерство

Проектно-изыскательские работы стартовали в феврале 2021 года, а к возведению объекта специалисты Рудстроия и Михайловского ГОКа приступили полтора года спустя. Основным поставщиком технологического оборудования стал екатеринбургский «Уралмашзавод» компании УЗТМ-КАРТЭКС.

— Строительство второй очереди ДКК происходило без остановки добычи руды, — рассказал на церемонии открытия управляющий директор комбината Антон Захаров. — Специалисты проявили высочайшее мастерство. Например, пролёты конвейеров монтировали над действующими железнодорожными путями. Один из пролётов длиной 54 метра и весом 95 тонн пересекал сразу шесть магистралей.

В масштабах отрасли

Запуск комплекса в опытно-промышленную эксплуатацию стал знаковым событием не

**35** млн

тонн руды в год составляет проектная мощность комплекса.

150

новых рабочих мест создано на комбинате.

2,4

километра — общая протяжённость конвейеров.

5,25

м/с — скорость движения ленты конвейера.

ПРЯМАЯ РЕЧЬ



Олег Крестинин,
генеральный директор
Металлоинвеста:

Переход на конвейерную транспортировку руды — стратегический шаг в развитии Михайловского ГОКа. Новая система сокращает экологическое воздействие, снижает объём вскрыши и себестоимость железорудного концентрата за счёт оптимизации схемы транспортировки. В переработку будут вовлечены дополнительные запасы руды с высоким содержанием железа, освобождённые от железнодорожной инфраструктуры.

только для компании и региона, но и для всей российской горно-металлургической отрасли, отметил по видеосвязи министр промышленности и торговли Российской Федерации Антон Алиханов.

— Люди и бизнес доказывают готовность двигаться вперёд даже в сложных условиях, — заявил он. — Многолетнее партнёрство Металлоинвеста и Уралмашзавода — пример эффективного сотрудничества отечественных промышленных компаний и производителей оборудования. Совместными усилиями вы вносите значимый вклад в технологический суверенитет России.



Технология эффективности

Инвестиции в строительство составили около 10 миллиардов рублей. Побывавший на церемонии открытия ДКК-2 врио губернатора Курской области Александр Хинштейн подчеркнул, что новый промышленный объект —

важный шаг для сохранения лидирующих позиций комбината.

— Комплекс создаст дополнительные рабочие места и увеличит налоговые поступления в областной бюджет. В будущем мы будем усиливать наше взаимодействие и поддерживать такие значимые инициативы, — заявил Хинштейн.

Максимальная производительность ДКК-2 будет достигнута поэтапно. В 2025 году запланировано транспортировать до 30 млн тонн руды. Благодаря двум дробильно-конвейерным комплексам комбинат сможет транспортировать до 50 млн тонн руды ежегодно.

*Мария Коротченкова
Фото Владимира Авдева*

КСТАТИ...



Фасад производственного корпуса фабрики окомкования Михайловского ГОКа украсил новый мурал. На нём изображены умелые руки рабочего, управляющие рычагами. Чуть ниже — зелёные аллеи и уютные улицы, тенистые скверы и оживлённые парки... Полотно демонстрирует созидательную силу труда горняков, результат которого — не только производственные достижения, но и комфортные условия жизни для десятков тысяч горожан.

— Зелёный мир мурала олицетворяет нашу компанию: Металлоинвест — флагман «зелёной» металлургии, — отметил генеральный директор Металлоинвеста Олег Крестинин. В следующем году художники завершат работу над муралом, расписав другие стены фабрики.

▲ Новый дробильно-конвейерный комплекс позволит снизить объём вскрыши и себестоимость железорудного концентрата

◀ Награды лучшим участникам проекта по строительству комплекса вручили на сцене Дворца горняков

ПАРТНЁРСТВО

Выводят из вакуума

Как уполномоченные по корпоративной этике и правам человека помогают коллегам услышать друг друга

Большая часть конфликтов рождается там, где два или несколько человек не до конца понимают друг друга. Расскажем, как решают такие ситуации на комбинатах уполномоченные по корпоративной этике и правам человека. По соображениям этики имена и фамилии участников изменены.

Ярослав Макаров
Фото Legion Media,
Владимира Авдеева
и Александра Белашова



▲ При посредничестве уполномоченного по корпоративной этике и правам человека можно «разрулить» непростую ситуацию — найти приемлемое для сторон решение

Контейнер с компромиссом

«Не хочет нормально работать — накажем деньгами!»

Андрей расстроено бросил на стол оказавшийся в руке карандаш. Настроение начальнику цеха испортил экологический аудит: на одном из участков проверка нашла контейнер для отходов, который, кроме мусора, заполняли упаковочные картон и бумага. Тару должны были собирать отдельно для утилизации, отвечал за это мастер Сергей, но он процесс не проконтролировал. В результате мастера лишили части премии. Сергей с решением руководства не согласился и обратился к уполномоченному.

Тот, как обычно, подошёл к ситуации сразу с двух сторон. Обсудил вопрос с начальником цеха: выяснили, что мастер работает давно и неплохо. Да, явно недоглядел за процессом уборки участка, бывает. Но стоит ли сразу наказывать человека рублём? Побеседовал уполномоченный и с

Сергеем: сошлись на том, что экологические нормы компании — не прихоть руководства, а их соблюдение — часть повседневной работы.

Спокойный разговор по душам дал двойной эффект. Начальник цеха пришёл к выводу, что наказание было чрезмерным, и его отменил. Мастер по своей инициативе организовал на участке отдельное место для тары. А ещё заказал плакат-напоминалку о раздельном сборе отходов. Плакат повесили рядом с контейнером, и эту идею Сергея даже поставили в пример другим подразделениям.

Цинк раздора

«Мне за это не доплачивают! Пусть кто хочет, тот и заливает!»

На комбинате сварщик Владимир не первый год: был ремонтником, восстанавливал круп-

ногабаритное оборудование. А с какого-то времени поручили ему дополнительную работу — заливать расплавленным цинком зазоры между базовыми деталями и их сменными частями.

Дело непростое, связанное с раскалённым металлом. «Мне хоть платят за это?» — задумался Владимир. Задал вопрос мастеру, но тот отмахнулся — куда-то спешил. «Понятно: не платят!» — решил сварщик. Теперь за каждое «цинковое» задание брался с неохотой и раздражением: кому охота работать бесплатно! А вскоре пожаловался уполномоченному.

Уполномоченный нашёл способ уладить ситуацию. Для начала он помог Владимиру встретиться со специалистами, которые знали ответ на вопрос о доплате. А в завершение организовал общение работника с начальником структурного подразделения, который спокойно и развёрнуто развеял сомнения

сварщика. Оказалось, что за заливку цинком ему, как и положено, доплачивают. А вскоре и основа конфликта пропала: в подразделении отказались от цинка, перейдя к заполнению зазоров более безопасным и экологичным компаундом.

На все вопросы

«У нас в управлении настоящая тиранья! Срочно примите меры!»

С жалобами уполномоченный встречается постоянно: как никак, его миссия — разрешение конфликтов. Но обращение, которое он читал сейчас, больше напоминало развёрнутое прокурорское обвинение. Его автор — Николай — жаловался буквально на всё: руководство доводит до увольнения лучших работников; премии выплачивают в урезанном виде, да и то любимчикам; оборудование либо поломано,

либо находится в критическом состоянии; экзамены на профпригодность проводят предвзято, придираясь к неугодным рабочим, имеющим собственное мнение. Даже к зиме управление не готово: снег чистить нечем!

Что делать с таким набором нарушений? Уполномоченный начал кропотливую работу по всем пунктам «обвинительного заключения»: запрашивал статистику, встречался с самыми разными руководителями, прорабатывал каждый пункт, изложенный в непростом письме. Общаться с уполномоченным не отказался никто. А через какое-то время он пригласил Николая на разговор.

Вместе с сотрудником уполномоченный обсудил положение дел в управлении — уже с официальными цифрами и подтверждёнными фактами на руках. Выяснилось, что подразделение живёт нормальной жизнью. Недостатки, конечно, есть, но их знают и работают над исправлением. С набором доводов рабочий в итоге согласился. Для Николая было важно, что его обращение не просто не осталось без ответа, а стало причиной целой проверки. С тех пор жалоб от него не поступает.

С чистого листа

Как оценивают работу уполномоченных руководители



Андрей Сычёв,
начальник
обогащительной фабрики
Михайловского ГОКа:

«Бывает, что люди, обращаясь с проблемой к непосредственному руководителю, получают отказ. А иногда начальнику просто некогда выслушать. До меня или главного инженера дойти решаются не все. Человек начинает «закрывать-ся», а проблема остаётся с ним.

Вот здесь и нужен уполномоченный, который выводит работника из информационного вакуума. Без шума, без суеты он спокойно разбирается в ситуации и направляет работника туда, где его вопрос разберут досконально. Причём решается не только конфликт: люди понимают, куда им в следующий раз обращаться, осознают, что они свои, их не бросили. А это уже новый уровень вовлечённости!



Татьяна Бондарь,
главный специалист
цеха подготовки
производства ОЭМК:

«Когда случается конфликт, руководитель и подчинённый смотрят на ситуацию по-своему. Ценность в том, что уполномоченный показывает им «картинку» с нескольких сторон. Руководитель начинает изучать вопрос более детально, не полагаясь только на своё волевое решение. А работник, знакомясь с другими аргументами, тоже начинает анализировать проблему в целом, не отталкиваясь исключительно от собственного мнения и личной обиды. Вот такому комплексному, беспристрастному анализу как раз и помогает уполномоченный! И в итоге люди находят точки соприкосновения, вместе ищут выход из конфликта.



Алексей Кристиненко,
начальник участка
по ремонту горного
оборудования ремонтно-
механического
управления
Лебединского ГОКа:

«Главное преимущество уполномоченного по корпоративной этике и защите прав человека состоит в том, что он не является стороной конфликта. Прислушиваясь ко всем, он тем не менее изучает вопрос беспристрастно и с чистого листа. А значит, и достигнутый в результате компромисс будет максимально справедливым. На нашем участке тоже возникали спорные ситуации, и мы их разрешили — с помощью уполномоченного. С персоналом теперь работаем спокойно!

МЕДИА

За семейные ценности

Как видеорассказ о многодетной семье принёс победу в престижной телевизионной премии

Церемония награждения лауреатов премии «ТЭФИ-КАПИТАЛ 2024» состоялась в Уфе на площадке XX Форума межгосударственного сотрудничества России и Казахстана. В номинации «Лучший проект корпоративного медиа» победила совместная работа Медиацентра и ОЭМК «Семь правил многодетной семьи Синичкиных».

Юлия Шехворостова
Олеся Олейникова

Фильм рассказывает о семье огнеупорщика электросталеплавильного цеха ОЭМК Ильи Синичкина. Илья и его супруга Анастасия воспитывают пятерых детей: Тимофея, Софию, Мило-славу, Злату и Веселину. История показывает, как родители совме-щают работу и воспитание детей.

Видео изначально создавалось для регионального конкурса «Крепка семья — крепка Россия», который проходил в Год семьи, а впоследствии получило широкий отклик зрителей в социальных сетях и на корпоративном телевидении Металлоинвеста. Над ним работала творческая команда Медиацентра.

На камеру семья Синичкиных, по их признанию, работала уже не раз: они постоянно в круговороте конкурсов и творческих вечеров.

— Общаться с журналистами и для детей, и для нас — привычное дело, — рассказывают супруги. — Но этот фильм был чем-то необычным... Съёмки длились достаточно долго. Ежедневно мы работали по четыре-пять часов. Однако усталости не ощущали.

— Я до сих пор рассказываю коллегам, насколько это фантастические люди — Синичкины! — улыбается Екатерина. — Долгие съёмки были вызовом не столько для нас, сколько для наших героев. Пятеро детей, среди которых и малыши, множество локаций, необычные форматы встреч — и ни разу ни одной осечки, ни од-



ного опоздания, ни одной недовольной фразы или выражения лица!

Сложность заключалась ещё и в том, что в фильме нет закадрового текста — только прямая речь мамы, папы и младших Синич-



СМОТРИТЕ!

Чтобы посмотреть видеорассказ о семье Синичкиных, отсканируйте QR-код с помощью камеры смартфона или планшета:



◀ Премия «ТЭФИ» учреждена Академией российского телевидения

◀ Короткий видеорассказ о жизни семьи потребовал многодневной работы

ПРЯМАЯ РЕЧЬ



Марина Некрасова,
шеф-редактор редакции телерадиовещания Медиацентра:

Этот проект ещё раз доказал, что не только в городах-миллионниках работают профессиональные студии, которые могут производить контент уровня федеральных телеканалов. Для Старого Оскола это очень важная награда. И она, без сомнения, даст новый импульс развитию телевидения в регионе.

Игра принесла победу

Проект Металлоинвеста «PROриски» завоевал награду конкурса InterComm.

Лауреатов международной премии в области корпоративных коммуникаций выбрали среди трёх сотен проектов от крупнейших российских компаний. Третье место в номинации «Спецпроекты» заняла настольная игра «PROриски», воплотившая идею геймификации темы охраны труда и производственной безопасности. Это совместный проект дирекции по ПБ, ОТ и ОС Металлоинвеста и Медиацентра.

— Это, пожалуй, первый в истории отечественной металлургии массовый геймифицированный продукт, ориентированный и на внешнюю, и на внутреннюю аудиторию, одинаково интересный и взрослым, и детям, — говорит главный редактор Медиацентра Галина Филоненко. — Настольная игра стала ответом на потребность, с одной стороны, в новых инструментах продвижения темы

охраны труда среди сотрудников, а с другой — в необходимости демонстрации достижений во внешней среде.

Сегодня игра находит применение как познавательно-развлекательный инструмент на семинарах и тренингах. Её используют на профориентационных уроках для школьников и на встречах со студентами, в игровой форме рассказывая о культуре безопасности и особенностях работы на предприятиях Металлоинвеста. Сотрудники и партнёры компании отмечают: она расширяет кругозор, показывает, как менялись подходы к безопасности, какие средства защиты использовали несколько веков назад и что применяют сейчас. Специалисты по обучению подчёркивают: когда внимание аудитории начинает рассеиваться, игра помогает расслабиться и снова вовлечь людей в процесс обучения, в диалог.



ной семьи Синичкиных» вошло, конечно, немного из мастерски зафиксированного телеоператорами Рустамом Помельниковым и Андреем Болдыревым. Их работу высоко оценили члены жюри конкурса.

— У вас может быть шикарный сценарий, — уверена Екатерина Тимофеева. — Но если нет кадра — того самого, на сто баллов! — фильма не будет! У нас таких кадров было много.

Премией «ТЭФИ-КАПИТАЛ» уже шестой год подряд награждают создателей телевизионных программ и тележурналистов, освещающих темы бизнеса. В этом году в конкурсе приняли участие 240 работ со всей России. Финалистов и победителей в 10 номинациях выбирал экспертный совет, в который вошли журналисты, телеведущие, экономисты и члены Академии Российского телевидения.

Это не первый успех Медиацентра на престижной премии. В прошлом году специальный репортаж о проекте Металлоинвеста «Помощь у нас в крови», посвящённый развитию культуры донорства, вошёл в тройку финалистов премии «ТЭФИ-Капитал» в номинации «Digital проект».

КАДРЫ

Грани признания

Какие корпоративные награды могут получить сотрудники Металлоинвеста

Знак отличия от Металлоинвеста — это признание личных заслуг, авторитет среди коллег, стимул к достижению новых результатов. Рассказываем о том, как компания поощряет лучших работников.



ВНУТРЕННИЕ НАГРАДЫ КОМПАНИИ

Ими поощряют за заслуги перед Металлоинвестом, выдающийся вклад в развитие компании и повышение её конкурентоспособности, многолетний добросовестный труд.

Почётное звание «Заслуженный работник Металлоинвест»

Это высшая корпоративная награда компании. С 2014 года обладателями звания «Заслуженный работник Металлоинвест» стали 44 человека.

За что награждают: за личные и производственные достижения, которые помогли повысить производительность, оптимизировать затраты и рационализировать труд в своей сфере деятельности.



◀ Высшие корпоративные награды компании — такие как «Заслуженный работник Металлоинвест» и «Человек года Металлоинвест» — традиционно вручают в декабре

Кто может претендовать: работник со стажем не менее двух лет.

Почётная грамота «Металлоинвест»

За что награждают: за достижение высоких производственных показателей, послуживших развитию компании.

Кто может претендовать: работники со стажем от трёх лет, имеющие награды управляемых организаций.

Дополнительный бонус: премия (17 тыс. руб.).

Диплом «Металлоинвест»

За что награждают: за победу и призовые места в корпоративных профессиональных конкурсах и соревнованиях.

Специальная премия генерального директора Металлоинвеста

За что награждают: за особый личный вклад в развитие Металлоинвеста (критерии отбора обладателей премии устанавливает генеральный директор).

Дополнительный бонус: премия (230 тыс. руб.).

Кто может претендовать: работники, достигшие возраста 55 лет, имеющие как минимум 20-летний стаж работы в компании и уже награждённые корпоративными, государственными, региональными, местными и отраслевыми наградами. Кандидатов на звание определяют на комбинатах, причём в число претендентов на звание входят как представители руководящего состава, так и рабочие. Утверждает кандидатуры комиссия по награждению компании. При этом управляющий директор каждого комбината лично «защищает» своих номинантов, характеризуя их заслуги и вклад в производство.

Дополнительный бонус:

разовая премия (230 тыс. руб.) и корпоративная пенсия (15 тыс. руб. в месяц после выхода на пенсию по старости, но не ранее двух месяцев с даты присвоения звания).

Почётное звание «Человек года Металлоинвест» (в четырёх номинациях)

Кто может претендовать: победители в каждой из номинаций («Забота», «Развитие», «Партнёрство» и «Качество») аналогичной награды управляемых обществ. Все они становятся гостями новогоднего торжества компании в Москве и одновременно участниками конкурса на звание «Че-

ловек года Металлоинвест». Номинантов оценивает комиссия, в которую входит генеральный директор компании и его заместители. Имя победившего в каждой номинации называют на торжественной церемонии, вскрывая конверт: до последнего момента оно остаётся в секрете.

Дополнительный бонус: премия (230 тыс. руб.).

Медаль «За реализацию крупного инвестиционного проекта Металлоинвест»

За что награждают: за участие во вводе в эксплуатацию нового инвестобъекта, которое занимало более 50 % рабочего времени награждённого.



НАГРАДЫ ОТ КОМБИНАТА

В управляемых обществах Металлоинвеста действует система собственных наград для сотрудников.

Почётное звание «Человек года комбината»

За что награждают: номинация «Забота» — за формирование культуры безопасности труда, реализацию здоровьесберегающих проектов, создание комфортной среды для работников Металлоинвеста, участие в социальных и волонтерских проектах; номинация «Развитие» — за новые идеи и проекты, рационализирующие труд в сфере деятельности награждённого, а также автоматизацию бизнес-процессов и внедрение передовых

практик; номинация «Партнёрство» — за командную работу, создание дружественной атмосферы в коллективе и эффективное наставничество; номинация «Качество» — за высокие производственные показатели, безупречную работу и проактивный подход, формирование корпоративной культуры и повышение качества бизнес-процессов.

Кого награждают: работников со стажем от трёх лет, уже имеющих награды общества. Но в номинации «Забота» могут награждать любого сотрудника: если он предотвратил несчастный случай или чрезвычайную ситуацию, а также спас жизнь человека. Кандидатов выдвигают от структурных подразделений, затем комиссия по награждению, действующая на каждом комбинате, рассматривает заявки и выбирает победителей.

Главный принцип комиссии — определить лучшего из лучших. Претендовать на звание «Человек года УО (комбината)» могут как инженерно-технические работники, так и рабочие. Победителей награждают, как правило,

на торжественном подведении итогов года.

Дополнительный бонус: кубок «Человек года УО (комбината)» и премия (230 тыс. руб.).

Размещение портрета на Доске (галерее) почёта комбината

За что награждают: за весомый вклад в развитие предприятия; достижение высоких производственных показателей.

Кого награждают: работников с непрерывным стажем от 10 лет.

Дополнительный бонус: свидетельство и премия (10 тыс. руб.).

Почётная грамота комбината

За что награждают: за достижение высоких производственных показателей, обеспечивших весомый вклад в развитие предприятия, а также участие во вводе в эксплуатацию новых производственных мощностей и проектной деятельности.



◀ На Доску почёта комбината заносят лучших сотрудников со стажем от 10 лет за вклад в развитие предприятия и достижение высоких производственных показателей

Кого награждают: работников со стажем от трёх лет.

Дополнительный бонус: премия (8 тыс. руб.).

Благодарность комбината

За что награждают: за добросовестное отношение к труду, повышение эффективности производства и качества работы; особый вклад в развитие структурного подразделения; участие

в запуске новых производственных мощностей и проектной деятельности.

Кого награждают: работников с непрерывным стажем не менее года.

Дополнительный бонус: премия (4 тыс. рублей).

Ярослав Макаров
Фото Владимира Авдеева
и Валерия Воронова

ИНТЕРВЬЮ

Гаджеты начинают... и выигрывают?

Почему врачи всё чаще диагностируют детскую близорукость

Российские медики бьют тревогу: близоруких детей у нас всё больше. Почему нарушение зрения стало массовым, можно ли с ним бороться, и при чём тут прогулки на свежем воздухе, рассказывает врач офтальмологического центра «Поколение» Юлия Нечкина.

Близорукая «бронза»

— Насколько актуальна сейчас тема детской близорукости?

— Россия вышла на третье место в мире по числу близоруких детей. Такого не было никогда, лидирующие позиции здесь всегда занимали Корея, Япония, Китай — в связи с особенностями строения глаз азиатских народов. Всплеск миопии (близорукости) в нашей стране связан в первую очередь с гаджетами.

— В каком возрасте возникает детская близорукость?

— Приобретённая близорукость (её принято называть «школьной») возникает примерно в девять лет. Реже миопия носит наследственный характер, когда один или оба родителя имеют это нарушение. Если у вас такой случай, зрение у малыша нужно проверять уже в детском саду — в 5-6 лет.

— Как понять, что ребёнок начинает хуже видеть?

— В начальной школе дети не жалуются на зрение. Обычно его ухудшение выявляют случайно: например, мама обращает внимание, что на улице ребёнок не может прочитать какую-то вывеску. Или замечает учитель: когда ребёнок не списал домашнее задание с доски или не может ответить на уроке — оказывается, потому, что не видит. Но в школах проводят ежегодные медосмотры. Многие дети ходят на секции, там тоже проверяют зрение. Если ребёнок видит не на «единичку», родителей обязательно предупреждают.

Виртуальный класс

— Какую роль в появлении близорукости играет школа?

— Сегодня образование всё больше оцифровывается. Появилась масса виртуальных курсов и приложений, задания в которых нужно выполнять онлайн;



◀ **Врач Юлия Нечкина:** Регулярного посещения офтальмолога достаточно, чтобы отслеживать динамику зрения

С позиции офтальмолога, дети до семи лет вообще не должны знать, что такое смартфон.



▲ **Врач исследует состояние глаз маленького пациента с помощью целевой лампы**

всё большую роль приобретает дистанционное обучение; ребёнок постоянно сидит в нескольких школьных чатах; репетиторы занимаются с ним тоже онлайн. Даже дневник стал электронным! Интернет прочно вошёл в образовательную сферу. Но для детей, у которых зрение только формируется, такая нагрузка очень высока.

Это образовательные моменты. Но когда школьник приходит домой, он же тоже отдыхает с телефоном в руках! Получается, что для него дальнейшее зрение утрачивает приоритет — оно становится просто ненужным. Так появляется близорукость.

— Если мы говорим о рабо-

чем месте ребёнка дома, каким оно должно быть?

— Оно должно быть достаточно освещённым. Обязательно настольная лампа. Рабочее расстояние от учебника или тетради до глаз ребёнка не может быть меньше 30-35 сантиметров. Зачастую дети просто ложатся на тетрадку, получая в итоге проблемы и с осанкой, и со зрением. Это должны контролировать родители. Если они видят, что ребёнок сутулится, нужно просто быть рядом и заставить его сидеть ровно.

Самое главное — ежедневные прогулки на улице не менее полутора-двух часов. На улице детские глаза наконец-то включают то самое дальнейшее зрение,

которое дано нам генетически. Ведь наши далёкие предки буквально выжили за счёт умения смотреть вдаль: охотились на степных пространствах и в лесу, ориентировались на местности, защищали свою семью от врагов. Плюс физическая активность обеспечивает приток крови к органам зрения. Только после прогулки можно садиться за уроки.

В электронном омуте

— Сколько времени ребёнок может проводить с телефоном или планшетом?

— У гаджетов есть очень коварное свойство: мозг не сигнализирует ребёнку об их действии на организм. Книжку школьник почитает полчаса и закроет со словами: «Как я устал!». В телефоне же спокойно будет сидеть часами, хотя его глазные мышцы уже находятся чуть ли не в состоянии спазма.

Что касается допустимого времени общения с гаджетом, то тут действует простое правило: чем младше ребёнок, тем меньше времени он должен проводить у экрана. С позиции офтальмолога, дети до семи лет вообще не должны знать, что такое смартфон. Для мультиков есть телевизор, да и то ограниченное время.

С 7 до 10 лет ребёнок может до трёх часов в день проводить в гаджетах: это максимум, включая использование электронных устройств для обучения. Причём к гаджетам я отношу и телевизор: это тоже электронное устройство с экраном. Телефон из этого времени — час, желательно с перерывом. С 10 до 16 лет с гаджетами можно иметь дело четыре часа, телефоном — не больше двух.

И очень важный момент: нельзя разрешать ребёнку читать, играть в телефон или смотреть телевизор лёжа. Потому что в этом положении человек непроизвольно подносит объект, на который смотрит, ближе, чем когда сидит за столом.

— Как бы вы распределили электронику по степени вреда для зрения?

— На первом месте телефон — как самый маленький и дающий наибольшую нагрузку на глаза. Планшет сродни телефону: ведь его тоже можно приближать к лицу. Наименее опасен компьютер, потому что монитор при всём желании вплотную к голове не прижмётся. Поэтому если ребёнку надо заниматься онлайн, отдайте предпочтение компьютеру.

Кстати, есть ещё один предмет, который крайне опасен для ребёнка, — это лазерная указка. Многие покупают их как безобидную игрушку. Но если посве-

тить ей в глаз с близкого расстояния, это приведёт к тяжёлому ожогу центральной зоны сетчатки и стойкой, даже невосполнимой потере зрения. К сожалению, таких маленьких пациентов у нас немало.

Солнечная аптека

— Существует ли зарядка для глаз, которая помогает детям сохранить зрение?

— Да, такие методики есть. Зрение человека индивидуально, глаз — очень сложное и тонкое биологическое устройство. Поэтому конкретную зрительную гимнастику нужно выбирать с офтальмологом с учётом особенностей вашего ребёнка.

— Существует ли волшебное питание, которое укрепит зрение?

— Сейчас нет недостатка в продуктах, которые полезны для глаз. Если мама правильно кормит ребёнка дома, и он ест в школе (где тоже сбалансированное меню), то питательных веществ ему хватит.

Но что действительно актуально — нехватка витамина D, который, вырабатывается в коже под действием ультрафиолета. Не случайно особенно много близоруких детей на Севере. Но и в нашей местности практически полгода на небе нет солнца.

Поэтому в ясные дни не стоит бегать от солнышка. Летом желательно вывозить детей на море — чтобы они позагорали. А в холодное время года им полезно давать витамин D — после консультации с врачом. Его дефицит, кстати, несложно измерить, сдав анализ практически в любой клинико-диагностической лаборатории. Исследование стоит сравнительно недорого и вполне доступно.

— Какая часть ответственности за зрение ребёнка лежит на родителях?

— Сто процентов — на них. Увы, с этим беда. Ко мне на приём приводят дошколят, и пока они ждут обследования, мамы дают им телефон. Удобно: ребёнок сидит тихо в углу, ничего не просит, ничего не ломает. А со временем перестаёт жить в реальном мире и уходит в гаджет.

— Как часто ребёнок должен встречаться с офтальмологом?

— Если близорукость подтверждена, ребёнок наблюдается у врача дважды в год. После 14 лет с разрешения врача — ежегодно. Регулярного посещения офтальмолога достаточно, чтобы отслеживать динамику зрения. Главное — не игнорировать это несложное правило.

**Беседовал Ярослав Макаров
Фото Валерия Воронова**

3 место
в мире занимает Россия по числу близоруких детей.

ПРОМТУРИЗМ

«Добро пожаловать на комбинат!»

Михайловский ГОК открыл в Железногорске Центр промышленного туризма

Юлия Ханина
Фото Владимира Авдеева

В здании гостиницы «Железногорск» рядом с входом в ресторан «Сезоны» гости города горняков без труда найдут дверь с надписью: «Центр промтуризма».

С момента запуска проекта промтуризма в 2021 году на Михайловском ГОКе побывало более 5 тысяч посетителей. В какой-то момент стало понятно: для такого потока гостей нужна своя «база». В комфортных, оформленных в современном стиле помещениях они могут получить подробную информацию об экскурсионных программах. Сотрудники окажут содействие в выборе экскурсионного маршрута (на данный момент их уже пять), а также подготовиться к поездке — подобрать спецодежду и обувь по размеру.

В Центре промышленного туризма оборудованы раздевалки, санузлы и специальный кабинет для инструктажа по безопасности, обязательного для любого человека, посещающего производство. Здесь можно оставить свой отзыв и почитать отклики тех, кто уже совершил поездку на предприятие. Или приобрести сувениры — мешочки с настоящими железорудными окатышами, футболки, бейсболки, кружки с корпоративной символикой.

Для юных путешественников в Центре промтуризма будут проводить творческие мастер-классы. Ребятам предложат сделать аппликацию или смастерить поделку с использованием продукции Михайловского ГОКа.

Прямая речь

Антон Захаров,
управляющий директор
Михайловского ГОКа:

Комбинат продолжает развивать проект промышленного туризма. Мы показываем гостям карьер и основные цеха комбината, знакомим их с передовыми технологиями, которые используем в работе. Новый Центр станет местом, где можно узнать об истории освоения месторождения, сегодняшнем дне и планах предприятия на будущее. Именно отсюда начинается знакомство с нашим производством.



▲ В помещениях Центра промышленного туризма можно выбрать маршрут или приобрести корпоративные сувениры



◀ Экскурсии на Михайловский ГОК вызывают живой интерес у гостей из всех уголков нашей страны

● ПРОФОРИЕНТАЦИЯ

Попробовали вуз «на вкус»

20 железнгорских школьников на два дня стали студентами Московского института стали и сплавов

Юлия Ханина
Фото предоставлено
службой персонала
МГОКа

Мастер-классы от преподавателей вуза, знакомство с новейшим оборудованием и полное погружение в студенческую жизнь — такой насыщенный график предложил ученикам выпускных профильных классов железнгорской школы № 14 Университет МИСИС.

«Посвящение» в студенты

Поездку инициировал управляющий директор Михайловского ГОКа Антон Захаров, чтобы ещё больше заинтересовать школьников инженерными специальностями и повысить их интерес к горно-металлургическому делу. За два дня старшеклассники на себе испытали все грани студенческой жизни: ходили на занятия, обедали в студенческой



▲ Железнгорцы наблюдают за работой ювелирного вальца, который называют холодным прокатным станом в миниатюре

столовой и жили в общежитии вуза.

— Преподаватели относились к нам как к настоящим студентам. Очень понравилось, что они хорошо доносят информацию, объясняют предмет понятным языком. А ещё мы «катались» на тренажёрах БелАЗа,

нам рассказывали, как он работает, из каких деталей состоит, — рассказывает ученик 11 класса Никита Цыганков.

Преподаватели читали лекции по таким актуальным направлениям, как «Индустрия 4.0», «Технологии современного про-

изводства», «Обогащение полезных ископаемых». Занятия — с утра до вечера.

Лекции чередовались с мастер-классами. На одном из них ребята занимались цифровым моделированием карьера. А затем наблюдали за работой ювелирного вальца, который спе-

циалисты называют холодным прокатным станом в миниатюре. Также для гостей вуза провели экскурсию по геологическому музею имени Ершова, в экспозиции которого более 6 000 различных минералов и руд металлов.

— После этой поездки я совершенно точно поняла: современное производство — не только для мужчин, но и для женщин. Дело по душе здесь найдётся каждому, — делится впечатлениями ученица 11 класса Дарья Вакуленко. — Запомнились крутые аудитории с учебным оборудованием, замечательное общежитие, продуманная планировка кампуса. Для учёбы и проживания студентов тут созданы отличные условия!

Новый ориентир

Опыт, который ребята получили, можно назвать уникальным: благодаря МГОКу они, словно на машине времени, перенеслись

в своё недалекое будущее. И, похоже, прекрасно там себя чувствовали.

— Если раньше я не любила географию и считала её скучным, неинтересным предметом, то после лекции преподавателя МИСИС изменила своё мнение, — говорит Ксения Митасова. — Здесь так интересно рассказывали о минералах, геологических породах, что я просто влюбилась в этот предмет! И теперь у меня этот университет — один из первых в личном списке на поступление.

Путешествие школьников в студенческую жизнь стало полезным и для преподавателей комбината.

— Михайловский ГОК ищет и готовит своих работников со школьной скамьи: помогаем ребятам выбрать вуз, приглашаем на практику и стажировку в цеха предприятия, а после окончания учебы ждём на постоянную работу, — отмечает главный специалист службы подбора персонала Татьяна Евсюкова.

● БЛАГОУСТРОЙСТВО

Аллею семьи
сдадут весной

Её реконструкцию пришлось продлить по объективным причинам.

При обустройстве пешеходной зоны на улице Ленина строители по максимуму применяли деревянные элементы для всех малых архитектурных форм: игровых комплексов, горок, «паутинок», качелей, рукоходов и турников. Всего здесь 22 сооружения. В их основаниях — брус или доска из лиственницы. Как отмечает руководитель подрядной организации Роман Лиморенко, деревянные изделия устойчивы к особенностям местного климата с дождями, снегом или обледенением. — Конструкции — заводские, специально обработанные, с соответствующими сертификатами и гарантийными сроками, — сообщил он. — Да, под воздействием атмосферных осадков дерево будет влагу забирать и отдавать, а значит, расширяться и усыхать. Поэтому, когда сооружения передадут на баланс обслуживающей компании, за ними придётся ухаживать: шпаклевать, подтягивать болтовые соединения.

По всей территории аллеи установили светильники четырёх видов, разной высоты и формы. Парклет с лавочками для отдыха оснастили гирляндами. Для контроля за поведением горожан в сквере установили 11 видеокамер. Строители уложили порядка 4 200 квадратных метров тротуарной плитки и установили светильники четырёх видов, разной высоты и формы. Зоны отдыха с лавочками для отдыха оснастили гирляндами. Для контроля за поведением горожан в сквере установили 11 видеокамер. Контракт на благоустройство аллеи по объективным причинам продлили. Чтобы установить камеры, пришлось рыть дополнительные канавы и уложить ещё 1 км сетей. Также в ходе работ организаторы решили увеличить ширину проходов, поэтому нужно было ждать, пока завод изготовит необходимую для этого плитку. Кроме того, Горводоканал проводил на этой территории работы по замене магистрального водовода. Сейчас там, где всё лето и осень шла укладка труб, доделывают тротуар и велодорожку. Завершить все работы по благоустройству аллеи планируют к весне.

Алёна Мяснянкина
Фото автора



▲ В конструкциях малых архитектурных форм на Аллее семьи преобладает дерево

РАЗВИТИЕ

Измерить устойчивость

Зачем Железнодорожскому индексу качества жизни



▲ Участники сессии, разбившись на группы, разработали и предложили свои варианты решения актуальных городских проблем

Вопросы устойчивого развития города и повышения качества жизни обсудили на стратегической сессии с участием горожан, представителей Металлоинвеста, местных властей и Национального ESG Альянса — делового объединения, которое занимается повесткой устойчивого развития.

Юлия Ханина
Фото Владимира Авдеева

В проекции —
малый город

В прошлом году совместно с Металлоинвестом специалисты ESG Альянса применили для оценки социальной среды Старого Оскола, Губкина и Железнодорожского Индекс качества жизни. Он представляет собой систему таких показателей, как уровень образования, здравоохранения, городской среды и так далее, позволяет оценить качество жизни в каждом конкретном городе и сравнить его с другими населёнными пунктами. То есть это единая «метрическая система» для социальной среды, своего рода лекало, позволяющее её измерить.

Как правило, индекс используют при оценке мегаполисов. Но ESG Альянс спроецировала готовые разработки на малые города, где работают комбинаты Металлоинвеста, и получила первые результаты.

— Индекс качества жизни — это инструмент оценки происходящих в городе событий, темпов и направления его развития. Благодаря ему существует возможность вы-

бирать приоритетные направления для дальнейших улучшений, — объясняет начальник управления устойчивого развития Металлоинвеста Анастасия Савельева.

Зачем нужны
изменения

Директор по устойчивому развитию и корпоративным коммуникациям Металлоинвеста Юлия Мазанова подчеркнула, что компания целенаправленно и системно повышает качество жизни в Старом Осколе, Губкине и Железнодорожском. И делает это в тесном сотрудничестве со всеми — от областной и городской администраций до простых горожан.

— Устойчивое развитие бизнеса невозможно без столь же устойчивого развития территории. И сегодня мы хотим разобратся, как измерять качество жизни в городе, из каких компонентов оно состоит, как оценивается и как построить работу по дальнейшему развитию, — сообщила Юлия Мазанова.

Начальник управления внутренних социальных программ и развития соцобъектов Михайловского ГОКа Владимир Стефанович пояснил, что научный подход позволяет с другого ракурса взглянуть и на социальную политику компании.

— В рамках социально-экономического партнёрства мы постоянно улучшаем городскую среду, — отметил он. — Уже сделали для развития города очень много. Но в правильном ли направлении мы идём? Этого ли ждут от нас жители города? На все эти вопросы нам ответит Индекс качества жизни.

О чём рассказал индекс

По мнению главы Железнодорожского Александра Михайлова, Индекс качества жизни поможет выявлять актуальные проблемы города на основе научной методологии. Специалисты ESG Альянса провели социологический опрос среди жителей города и определили, насколько они удовлетворены качеством жизни. Горожане дали свою оценку социальному и экономическому развитию, экологии, образованию, здравоохранению, культуре, спорту, ЖКХ, транспорту, досугу. По мнению железнорожцев, у города — немало достоинств, таких, к примеру, как высокий объём жилищного строительства, низкая доля аварийных многоквартирных домов. Жителей устраивают качество воды и достаточный уровень социального доверия.

Также результаты исследования показали, что больше всего жителей привлекает безопасность и мобильность внутри города. В то же время отстают от нормы сфера досуга, здравоохранения, образования.

Кроме этого, жители жалуются на ограниченный выбор вакансий в городе. Здесь не самый высокий, по их мнению, уровень комфортной городской среды, а потому велик процент тех, кто желает поменять место жительства.

Проекты для жизни

Выявленные в ходе исследований проблемы участники сессии попытались решить во второй её части. Разбившись на группы, они разрабатывали собственные проекты, цель

которых — улучшить жизнь в городе в каком-то конкретном направлении.

Работник финансового управления Михайловского ГОКа Ольга Чурюкина вместе с коллегами предложила новый вариант благоустройства дворовых территорий.

— Нужно дать больше свободы и инициативы жителям домов, которые сами будут определять, как им благоустроить свой двор, что там установить, чем украсить, — считает она.

Схожий проект представили главный специалист группы внешних социальных программ МГОКа Дарина Сорокина и её товарищи. Только в качестве «двигателя» развития дворов разработчики решили сделать детей, а не взрослых. Для этого можно даже сформировать детский домовый совет.

Команда, возглавляемая начальником городского управления социальной защиты Ларисой Кравченко, выступила с инициативой создания дистанции «10 тысяч шагов: здоровая история Железнодорожского». Это расстояние медики рекомендуют проходить каждый день, чтобы поддерживать своё здоровье в норме. Маршрут будет проходить по уже построенным аллеям города. А чтобы не считать шаги, авторы проекта предложили поставить отметки «Старт» и «Финиш». По пути следования будут установлены семь столбиков с QR-кодами, которые «приведут» пешехода на портал с интересными фактами из жизни города горняков.

ESG Альянс и Металлоинвест рассмотрят все предложенные проекты. Многие из них, возможно, получат поддержку и будут воплощены в жизнь.

КРУПНЫЙ ПЛАН

Путь к славе

Начальника обогатительной фабрики Михайловского ГОКа Андрея Сычева наградили почётным знаком «Горняцкая слава» I степени

Мария Коротченкова
Фото автора и
Владимира Авдеева

Обогатитель, руководитель проекта по внедрению технологии тонкого грохочения, опытный наставник и энергичный лидер коллектива. Уже пять лет Андрей Сычев возглавляет одно из самых многочисленных подразделений комбината, где трудится почти 1 500 работников.

— Если бы такое было возможным — поделился бы своей наградой с каждым из них, — утверждает он. — Мои достижения невозможны без коллектива фабрики. Все наши успехи — общая заслуга.

Неожиданный шаг

Жизнь Андрея Сычева могла бы сложиться и по-другому: в юности он хотел стать электриком. Передумал в самый последний момент — когда уже подавал документы в Железнодорожный горно-металлургический колледж. Решил освоить специальность «обогащение полезных ископаемых».

— Захотел узнать, как из каменных кусков породы получается высококачественное железорудное сырьё, — вспоминает Сычев. — Возник большой интерес, который усилился, когда проходил практику на обогатительной фабрике. Именно здесь оценил масштаб сложного процесса, скрывающегося за простым понятием «обогащение».

Сычев стал одним из первых студентов ЖГМК, совмещающих работу и учёбу.

— Когда учился на четвёртом курсе, устроился машинистом насосных установок на Михайловский ГОК. Преподаватели пошли навстречу, оформили мне свободное помещение, — говорит Андрей Сычев. — Через два года стал машинистом мельниц, потом — подменным мастером смены. А с 2007 по 2017 годы возглавлял участок корпуса дообогащения № 2.

Решение на «пятёрку»

2018 год стал для начальника фабрики по-настоящему судьбоносным. Металлоинвест начал внедрять на Михайловском ГОКе технологию тонкого грохочения, позволявшую поднять содержание железа в конечном продукте с 65% до 67%, а кремния — снизить с 8,65% на 6,33%. Руководителем этого проекта назначили Андрея Сычева. И не ошиблись: грамотный и целеустремлённый работник в полной мере проявил себя. Целый год он настойчиво, скрупу-



▲ Андрей Сычев всегда идёт на работу с удовольствием: процесс обогащения, как и 25 лет назад, вызывает у него живой и неподдельный интерес



▲ Начальник обогатительной фабрики (справа) убеждён: все успехи и достижения подразделения — общая заслуга всего коллектива

лёзно и методично пробовал разные схемы выпуска концентрата на новейших к тому моменту грохотах «Деррик».

— Оборудование нашей фабрики работает по другой технологии. На «Дерриках» мы пробовали несколько схем, настраивали агрегаты, перенаправляли потоки. В итоге нашли наиболее оптимальный вариант производства концентрата, — вспоминает Сычев.

Сложную задачу он решил на пятёрку: 3 сентября 2019 года на обогатительной фабрике торжественно запустили новую технологию. Во многом за её успешное внедрение в 2019-м году Андрей стал обладателем почётного звания «Человек года Металлоинвест». Спустя несколько месяцев его назначили главным инженером обогатительной фабрики. Через год Андрей Сычев её возглавил.

Тем временем на Михайловском ГОКе начали строительство корпуса дообогащения концентрата. Здесь освоили технологию выпуска продукции с применением тонкого мокрого грохочения, доизмельчения и флотации.

— КДО позволил нам стать конкурентоспособными, по сути, вывел нас в лидеры российского рынка ЖРС. Мы повысили содержание железа до 71%. Это серьёзный показатель: спрос на такой концентрат у потенциальных покупателей стабильно высокий, — пояснил Андрей Сычев.

К новым достижениям

Обогатительная фабрика МГОКа продолжает наращивать обороты. Сегодня здесь проводят серьёзную модернизацию, направленную на повышение производительности: обновляют парк оборудования, модернизируют магистральный транспорт цеха дробления, обновляют оборудование корпуса среднего и мелкого дробления, реконструируют технологическую секцию № 10, проводят проектно-исследовательские работы по модернизации конвейеров цеха дробления.

— Моя работа — одна из моих главных жизненных ценностей. Это именно то направление, которое мне действительно близко, по душе, мне очень нравится этим заниматься, — рассуждает Андрей Сычев. — Хотя у меня за плечами 25 лет стажа, каждый день я узнаю что-то новое, с удовольствием иду на работу, с интересом общаюсь с коллегами. Охотно обмениваюсь опытом со специалистами других предприятий Металлоинвеста. Уверен, что впереди — ещё очень много нового и интересного!

Справка

Межотраслевой почётный знак «Горняцкая слава» учреждён ассоциацией «Горнопромышленники России». Его вручают за активное участие в мероприятиях по повышению эффективности горного производства, улучшению качества и конкурентоспособности продукции, обеспечению безопасных условий, созданию и внедрению новой техники и технологий. Кроме того, при принятии решения учитывают научную, рационализаторскую и изобретательскую деятельность человека.



● УСЛОВИЯ ТРУДА

Большое состоит из малого

Как улучшают условия труда и обустраивают территории в цехах и подразделениях Михайловского ГОКа.

Новый путь

На дробильно-сортировочной фабрике заменили асфальт на дороге от контрольно-пропускного пункта до административно-бытового комплекса подразделения. Площадь нового покрытия — пять тысяч квадратных метров. Сначала рабочие убрали с проезжей части всё лишнее и выровняли её. Затем уложили «подушку» из песка и щебня, а на неё — новое асфальтобетонное покрытие в два слоя, общей толщиной 13 сантиметров. Такие строгие требования к дорожному полотну — из-за внушительной нагрузки на дорогу: здесь регулярно проезжает тяжёлая спецтехника. После окончания работ, установят бордюрный камень и обустроят обочины для остановок технологического транспорта.

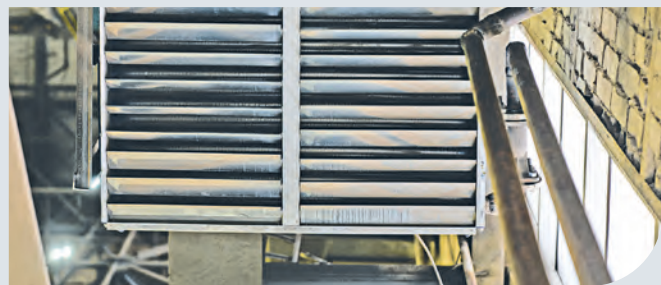
**Работа с комфортом**

Работники хозяйственной службы УПЗЧ отремонтировали рабочий кабинет специалистов по планированию ремонтов Центра ТОиР подразделения. Общая площадь помещения — порядка 36 квадратных метров. Здесь заменили напольное и потолочное покрытие, освещение, стеновые панели, повесили жалюзи, оборудовали небольшую зону отдыха.

**Тепло и сухо**

В производственном корпусе фасонно-литейного цеха УПЗЧ капитально отремонтировали систему отопления. В неё входят 54 калорифера, установленных на восьми приточно-вытяжных установках. Оборудование позволяет прогревать воздух в зимний период. Кроме того, в цехе заменили трубную разводку отопления. Использовали более девяти тонн труб диаметром от 32 мм до 148 мм. Их общая длина порядка 380 метров.

А на смесеприготовительном участке укрепили швы и заменили покрытие на крыше, отремонтировав почти 100 квадратных метров кровли.

**«Лифт» для машиниста**

Для обслуживания газового оборудования рудоразмораживающей установки корпуса по приёму концентрата Лебединского ГОКа на обогатительной фабрике приобрели две передвижные механические гидравлические установки — своего рода лифт для машиниста установки. Сотрудник заходит на металлическую площадку, которая поднимает его на двухметровую высоту. Это позволяет ему достать до клапанов с наружной части рудоразмораживателя, открыть их и сбросить конденсат, который образуется зимой во время разморозки вагонов.



НОВАЯ ТЕХНИКА

**Мал,
да удал**

На дробильно-сортировочной фабрике Михайловского ГОКа приступил к работе новый экскаватор Shantui.

Мария Коротченкова
Фото Владимира Авдеева

Машинист Валерий Марахин работает экскаваторщиком на ДСФ более двадцати лет. В ноябре этого года сел за рычаги новой машины и оценил её преимущества.

— Здесь плавно настроена гидравлика ковша. Есть шумоизоляция и кондиционер, антивибрационное кресло, камера заднего вида высокой чёткости. Кабина



надёжно защищена от пыли, — рассказывает Валерий. — Машина недавно сошла с конвейера, и чтобы как можно дольше работала без сбоев, мы следим за ней: проводим ТО, проверяем узлы, своевременно смазываем.

Shantui работает на станции «Нижний Парк» уже около месяца. Его полторакубовый ковш грузит щебень, сушёный концентрат и аглоруду в железнодорожные вагоны. Если нужно, то экскаватор можно задействовать и для хозяйственных работ. В подразделении новичка называют «шустрым» и «смышлёным».

— Бульдозер того же производителя, работающий на фабрике, отлично зарекомендовал себя. Поэтому решили приобрести экскаватор той же марки, — говорит начальник участка отгрузки ДСФ МГОКа Сергей Жидков. — У него дизельный шестицилиндровый двигатель мощностью 260 лошадиных сил, есть подогрев мотора для запуска в морозное время. Широкие траки гусениц повышают устойчивость, когда он работает на сыпучей или неровной поверхности. А на панель приборов поступают все параметры работы экскаватора.

● РАЗВИТИЕ



216

часов занял плановый ремонт обжиговой машины № 1.

Будем работать без перебоев

На первой обжиговой машине фабрики окомкования Михайловского ГОКа завершили плановый ремонт.

Юлия Ханина
Фото из архива

Ремонту предшествовал тщательный осмотр рабочих зон машины, в ходе которого специалисты определили степень износа узлов и агрегатов и назначили им оперативное «лечение» — ремонт

или замену. После этого составили подробный график работ и время, за которое они должны быть выполнены.

В этот раз рабочие установили один новый ротор дымохода взамен старого и сделали наплавку лопаток ходовых частей на остальных. Также поменяли ролики на укладчике, пластины продольного и бортового уплотнения. На конвейерах стратегического назначения заменили более 133 кв. м ленты. Кроме того, проверили центровку редуктора, а также хвостовой и приводной звёз-

дочки, толкающих цепочку обжиговых тележек.

— Наша цель — обеспечить надёжную и бесперебойную работу основного и вспомогательного оборудования машины. Благодаря продуманной подготовке к ремонту мы минимизировали потери времени, — уверен главный механик фабрики окомкования Андрей Баранов. — Менее недели потребовалось для того, чтобы выполнить всю работу. При этом и наши сотрудники, и работники подрядных организаций строго соблюдали требования ОТиПБ.

ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ

Из горняков — в учителя

Зачем работники Михайловского ГОКа прошли профессиональную переподготовку и стали педагогами

Мария Коротченкова
Фото автора и
Владимира Авдеева

Как стать учителем

Федеральный проект «Профессионалитет» предполагает подготовку студентов с участием производителей. Поэтому и уроки по специальным дисциплинам в Железногорском горно-металлургическом техникуме теперь будут вести работники Михайловского ГОКа.

Особенности психологии студентов и различные педагогические приёмы им объяснили преподаватели колледжа. Начинаям учителям подробно рассказали, как планировать и строить урок, как раскрыть его главную тему, как заинтересовать учащихся.

— Теорию работники МГОКа изучили самостоятельно на онлайн-платформе, где для них подготовили видеоуроки. Затем было тестирование, — поясняет замдиректора по методической части ЖГМК Светлана Каунова.

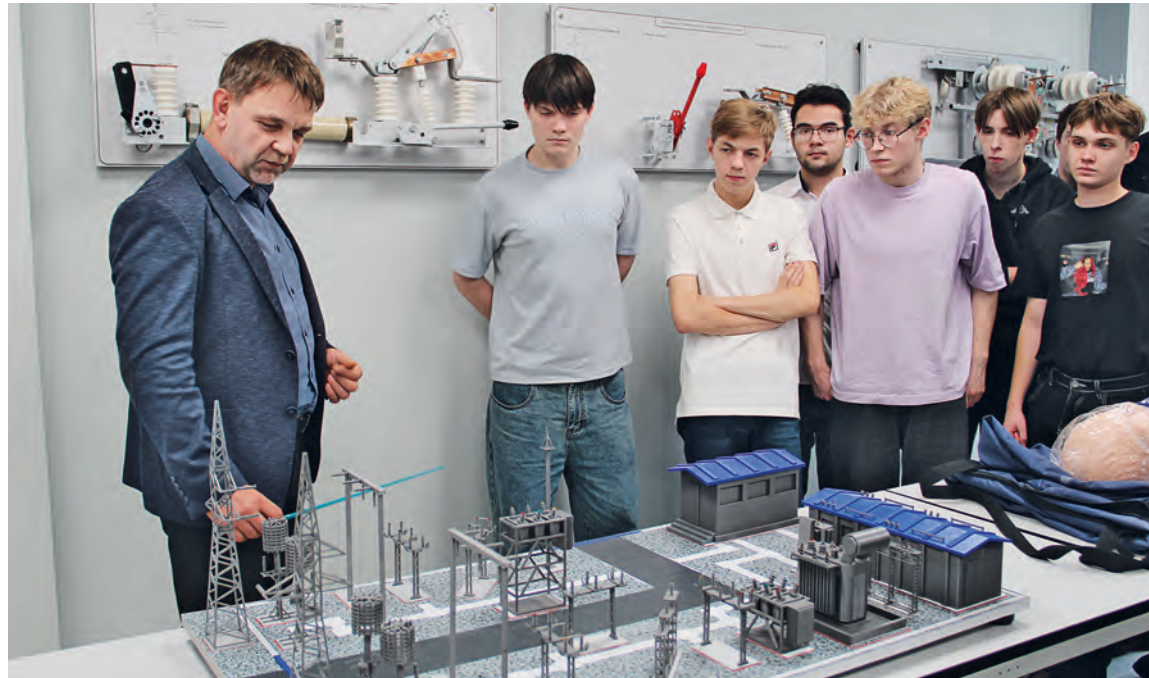
В течение двух месяцев преподаватели-горняки проходили педагогическую практику. Каждый из них вместе с педагогами колледжа разрабатывал технологическую карту урока, получал консультации и методическую помощь, проводил занятие со студентами.

Фрагмент урока записывали на видео и выкладывали в свой личный кабинет на онлайн-платформе: работу будущих педагогов оценивали специалисты Московского института развития профессионального образования. По окончании обучения работники Михайловского ГОКа получат диплом о профессиональной переподготовке.

К занятиям новые педагоги приступят со следующего семестра, то есть с нового календарного года. Им предстоит учить студентов третьего и четвёртого курсов на своих рабочих местах — в цехах и подразделениях Михайловского ГОКа.

Уроки мастерства

Один из горняков-преподавателей, главный специалист по энергоснабжению энергоцентра МГОКа Олег Ермаков, родился в семье электриков. Четверть века назад он продолжил трудовую династию, устроившись на Михайловский ГОК. Начинал электрослесарем. Был мастером, начальником участка подстанции, главным инженером ЦСП. В этом году Ермаков освоил



▲ Главный специалист энергоцентра Олег Ермаков уже освоил новую специальность



▲ Инженер управления технического контроля Ольга Бабина считает, что обязана подготовить достойную смену



▲ Ведущий специалист фабрики окомкования Алексей Сорокин видит в ребятах своих будущих коллег. Поэтому старается вовлечь и заинтересовать их

новую стезю — педагогическую.

— Когда пригласили преподавать, согласился без колебаний: новый опыт — это всегда развитие, — говорит Олег. — «Профессионалитет» решает важную проблему подготовки квалифицированных кадров. В этом заинтересованы все: и комбинат, и мы, его работники, и вся страна.

Главное — заинтересовать

Ведущий специалист службы оперативного управления производством фабрики окомкования Алексей Сорокин будет преподавать дисциплину «Металлургия чёрных металлов».

— В 2009 году я окончил ЖГМК и пришёл работать на обогатительную фабрику, — рассказывает Алексей. — Начинал машинистом эксгаустера. Потом стал агломератчиком, мастером, а четыре года назад — ведущим специалистом. Сейчас при необходимости подменяю начальника участка или ведущего технолога.

Сорокин видит в ребятах не только студентов, но и своих будущих коллег.

— Поэтому впервые выйти к ним было не страшно. Тем более, что опыт руководителя у меня есть: в подчинении бывает около ста человек, работающих на двух обжиговых машинах. Но быть учителем — это другое: говорить со студентами нужно на равных. Не давать указания, а стараться вовлечь, заинтересовать, — рассуждает Алексей. — Помогает современная материально-техническая база колледжа: ребята видят технологию производства. Придя на фабрику, они уже будут знать, как она работает.

Наше будущее

Инженер химико-аналитического центра управления технического контроля Ольга Бабина будет вести предмет «Обогащение полезных ископаемых». Эту специальность она получила в ЖГМК 25 лет назад. На комбинате прошла путь от лаборанта до инженера, работала со всеми видами выпускаемой продукции, знает технологию её производства.

— Когда предложили стать учителем, растерялась: как это — преподавать? — рассказывает Ольга. — Но быстро поняла, что мы обязаны помочь ребятам стать профессионалами, научить их всему, что знаем. Ведь они придут нам на смену, и, как бы пафосно это ни звучало, будут создавать наше будущее.

ПАМЯТЬ

В наших сердцах — навсегда

Работники Михайловского ГОКа помнят своих коллег, оставивших яркий след в истории комбината. Годы идут, но их имена и дела не исчезают из памяти горняков



▲ **Андрей Варичев (25.12.1967 – 27.04.2020)** был настоящим лидером Металлоинвеста, вёл компанию к глобальному лидерству в металлургии



▲ **Александр Цукерман (08.12.1951 – 25.10.2021)** воспитывал профессионалов, дал путёвку в жизнь многим работникам Михайловского ГОКа



▲ **На помощь и поддержку Ивана Брейкина (08.12.1963 – 13.02.2023)** мог рассчитывать каждый сотрудник

Юлия Ханина,
Евгений Дмитриев
Фото из архива

Настоящий лидер

Одни из самых ярких страниц в истории Михайловского ГОКа связаны с Андреем Варичевым.

Талантливый и целеустремлённый профессионал, волевой и харизматичный руководитель, искренний и порядочный человек. Таким его знали и запомнили горняки МГОКа.

— Он был настоящим лидером, — отмечает управляющий директор Михайловского ГОКа Антон Захаров. — Очень сложно, а скорее всего, и невозможно в полной мере оценить вклад Андрея Владимировича в развитие компании. Конечно, уникальные инвестиционные проекты, реализованные на комбинатах Металлоинвеста, высокие позиции компании в отрасли — это заслуга многих сотрудников. Но локомотивом всех больших дел был именно Андрей Варичев. Он постоянно вдохновлял коллег на новые производственные достижения.

В 2005 году Андрей Владимирович возглавил ком-

бинат, а спустя четыре года встал у руля Металлоинвеста и повёл компанию в новую эпоху — глобального лидерства в металлургии. Обжиговая машина № 3, построенная на МГОКе, стала первой в современной истории России новой фабрики железорудного сырья для металлургии.

Андрей Варичев сделал всё, чтобы этот проект стал реальностью. В сложные для отрасли времена, когда на рынке упал спрос на железорудное сырьё, многие специалисты предлагали заморозить строительство, утверждая, что компании не нужно увеличивать производство окатышей.

— Андрей Владимирович настаивал на том, чтобы обжиговую машину строили как можно более быстрыми темпами. Он убеждал, доказывал скептикам, что новые мощности необходимы компании, что это позволит ей сохранить и укрепить лидерство в отрасли. По инициативе Варичева строительство было продолжено. А время подтвердило правильность его убеждений: сегодня окатыши Михайловского ГОКа являются одним из наиболее востребованных видов сырья для металлургов, — рассказывает глав-

ный инженер Михайловского ГОКа Павел Пузаков.

Вслед за обжиговой машиной внедрили технологию тонкого грохочения с использованием грохотов «Деррик», позволившую комбинату повысить качество концентрата и выпускать окатыши премиального качества, востребованные металлургами во всём мире. А в карьере построили дробильно-конвейерный комплекс, впечатляющий своим масштабом, мощностью и красотой конструкторской мысли.

Без внимания Андрея Варичева не оставалась и социальная сфера. При его участии в Железнодорожке открыли крытый ледовый каток, спорткомплекс «Старт», онкоцентр, несколько футбольных полей с искусственным покрытием, современный детский сад «Капитошка», а в медучреждениях — новые отделения, для которых приобрели высокотехнологичное диагностическое оборудование.

Сегодня железнорудники видят, как внедряют новые технологии, как на комбинат поступает современная и мощная техника и как преобразуется, родной город. И помнят человека, который стал инициатором этих изменений.

Дело всей жизни

Три года назад не стало главного горняка Михайловского ГОКа Александра Иосифовича Цукермана.

Геология была настоящей страстью Александра Иосифовича. Вместе с супругой Ниной Николаевной он много лет посвятил изучению запасов Михайловского месторождения. Свою любовь к выбранному делу и навсегда профессиональному пути они передали дочери: как и родители, она тоже стала геологом.

Цукерман дал путёвку в жизнь многим работникам комбината. И они искренне благодарны своему учителю.

— Александр Иосифович поверил в меня, предложил должность инженера в его службе, — вспоминает главный горняк МГОКа Алексей Догадин. — Большую часть своих знаний я получил от него. У меня до сих пор на книжной полке стоят его книги по горному делу, и я их периодически перечитываю.

Чтобы общаться с зарубежными коллегами на родном для них языке, Цукерман в своё время самостоятельно выучил английский язык. Уже после того,

как он вышел на заслуженный отдых, его нередко приглашали на встречи с иностранными делегациями, на которых он без помощи переводчика рассказывал об особенностях месторождения, которое изучил за годы работы.

— Он всегда отстаивал свою профессиональную правоту, если был полностью уверен в ней, — продолжает Алексей Догадин. — И приложил руку ко многим производственным достижениям комбината.

Воспитывал профессионалов

В феврале прошлого года не стало начальника ЦЭТЛ Ивана Ивановича Брейкина.

Прежде чем возглавить центральную электротехническую лабораторию, Иван Брейкин работал электрослесарем. Потом — энергетиком рудоуправления. Как уверяют его коллеги, на каждой должности он был специалистом, буквально влюблённым в своё дело.

— Ивана Ивановича не нужно было просить поделиться с коллегами своим профессиональным опытом: он с радостью разъяснял молодёжи разные тон-

кости производства, — рассказывает главный энергетик Михайловского ГОКа Евгений Соболев, проработавший вместе с Брейкиным более 20 лет. — Поэтому его постоянно приглашали в качестве эксперта в Железнодорожский горно-металлургический колледж. Он знал, как лучше отремонтировать оборудование, до мелочей изучил энергетическую систему Михайловского ГОКа, мог найти неполадку и предложить быстрый способ её устранения.

В 2001 году Иван Брейкин возглавил центральную электротехническую лабораторию. В то время на комбинате шла модернизация оборудования, и его подразделение постоянно участвовало в процессе преобразований.

— Иван Иванович в каждом сотруднике видел прежде всего человека, — продолжает Евгений Соболев. — Если тот ошибался, то мог по-отцовски его пожуричь. Но всегда называл конкретные ошибки и недочёты, чтобы тот понимал, в чём был неправ. Он не только помогал, подставлял плечо в рабочих моментах, на его помощь и поддержку можно было рассчитывать и в сложных личных ситуациях.

#ВСЕНАСПОРТ

Забег — онлайн. Награды — настоящие!

В Железногорске завершился полумарафон в онлайн-формате

Юлия Ханина

Фото Владимира Авдеева

В течение трёх недель сотни человек пробежали дистанции от 300 метров до 21 километра. Организаторы забегов — Металлоинвест и команда проекта #ВСЕНАСПОРТ.рф — создали условия для всех желающих: взрослых, детей и людей с ограниченными возможностями здоровья.

Победителей определили по самому протяжённому забегу, а также по лучшему времени на дистанциях 5, 10 и 20 километров. Маршрут, время и место забега участники старше 18 лет определяли сами. А для учащихся городских школ предоставили инструкторов и спортивные площадки.

Семиклассник Иван Семькин занимается легкой атлетикой уже несколько лет, поэтому без труда преодолел 500 метров на стадионе школы № 3.

— Помогли дорожки: удобные, твёрдые, пружинящие, — улыбается он. — Поэтому и результат — лучший в моей возрастной категории: 1 минута 26 и семь сотых секунды.

Братья Глеб и Гриша Стариковы — тоже не новички в спорте. Пятилетний Глеб три раза в неделю тренируется в легкоатлетической секции. На успехи сына вдохновляют мать — учительницу физкультуры, отец — посто-



янный участник спартакиады Михайловского ГОКа, а также родной брат Гриша — начинающий футболист.

— Мне очень понравилось бегать: люди радостные, улыбаются. Буду продолжать заниматься! — говорит мальчишка.

Железногорский полумарафон подарил участникам шанс проверить свои силы и посоревноваться, пусть и в формате онлайн. Все, кто выполнил условия регистрации на специальной платформе и пробежал дистанцию, получили памятную медаль, почётную грамоту и фирменную футболку.

Почётные грамоты победителям и призёрам вручил во Дворце горняков директор по социальным вопросам МГОКа, депутат областной Думы Борис Сорокин.

— Полумарафон стал настоящим праздником, который объединил и любителей, и опытных спортсменов, — подчёркивает он. — Несмотря на непривычный формат, участники забега показали отличные результаты.

◀ В полумарафоне приняли участие сотни любителей спорта. Лучшие из них получили награды

● РАБОЧИЙ СПОРТ

Новые «властелины» колец

Турнир по баскетболу в рамках рабочей спартакиады Михайловского ГОКа завершился сенсацией.

Мария Коротченкова

Фото Владимира Авдеева

Начальник станции «Погрузочная» Роман Карасёв влился в коллектив Михайловского ГОКа всего полгода назад. Он быстро освоился на новом месте и уже защищает цвета управления железнодорожного транспорта в состязаниях рабочей спартакиады МГОКа.

— Занимаюсь баскетболом 15 лет, играю за сборную Железногорска, — рассказывает Роман. — На комбинате это мои первые серьёзные состязания. Многих спортсменов знаю лично, в том числе их тактику игры. Поэтому сыгрались мы быстро.

Сборная УЖДТ — один из постоянных фаворитов баскетбольного турнира. Как и команда рудоуправления. В последние годы противостояние именно этих подразделений определяло итоги соревнований. Но не в этот раз: в борьбу за золото неожиданно вмешалась команда

обогатительной фабрики.

Как утверждает электрогазосварщик ОФ Владимир Бородин, секрет успеха — сумасшедшее желание победить.

— А ещё помогли сыгранность и предельная концентрация во всех матчах, — рассказывает он. — На каждую игру мы выходили как на последнюю. А когда набрали первые очки — проснулся «аппетит»: захотелось замахнуть на большее — на чемпионство.

В итоге обогатители стали победителями турнира. Серебро — у баскетболистов рудоуправления, бронза — у спортсменов УЖДТ.



▼ Лидер победителей Николай Панков завершает очередную атаку своей команды

● ПОЗДРАВЛЯЕМ!



С юбилеем, ветераны!

Совет ветеранов МГОКа поздравляет с юбилеем Токмакова Александра Сергеевича, Щеткова Михаила Александровича, Нахалова Анатолия Николаевича, Аносову Клавдию Александровну, Комарова Владислава Николаевича, Алексееву Нину Алексеевну, Новикова Алексея Николаевича, Калинина Сергея Ивановича, Кропачеву Лидию Николаевну, Иваченкову Александру Яковлевну, Корнееву Антонину Павловну, Цыганова Василия Николаевича, Потапову Любовь Ивановну, Старикову Веру Георгиевну, Сухову Тамару Никитичну, Гладких Надежду Петровну, Леухину Людмилу Васильевну, Жмакина Сергея Юрьевича, Карасеву Елену Кузьминичну, Ракитину Зою Петровну, Пимкину Татьяну Алексеевну, Леонтьеву Татьяну Павловну, Разинкину Веру Дмитриевну, Федосеева Владимира Андреевича, Федотова Владимира Николаевича, Гундареву Веру Васильевну, Арбузова Леонида Николаевича, Моисееву Валентину Сергеевну, Минаеву Тамару Павловну, Гулякину Нину Ивановну, Акимова Александра Сергеевича, Леченкова Николая Афанасьевича, Селиванову Марию Алексеевну, Дегтяренко Любовь Алексеевну, Конолова Владимира Анатольевича, Черкаева Николая Павловича, Тимашову Валентину Исаевну, Метельскую Раису Ивановну, Соколову Зинаиду Ивановну, Слесареву Валентину Алексеевну, Стенякина Анатолия Ивановича, Чурикову Варвару Герасимовну, Щепотину Серафиму Яковлевну, Сибирякову Тамару Евгеньевну, Ермакова Николая Алексеевича, Курукина Владимира Дмитриевича, Сонины Александра Ефимовича, Илюшину Людмилу Викторовну, Кононова Виктора Николаевича, Горелышева Юрия Ивановича, Леонтьеву Татьяну Степановну, Клюеву Любовь Васильевну, Пронину Галину Андреевну, Тулякова Александра Аркадьевича.

РЕКЛАМА И ОБЪЯВЛЕНИЯ ☎ 8 (4725) 37-40-90, 8-920-200-61-81

ПОЛИС СТРАХОВАНИЯ «ОНКОПОМОЩЬ»

Качественное лечение и финансовая поддержка при онкологических заболеваниях

Стоимость — от 3600 Р¹

Для сотрудников АО «Михайловский ГОК им. А.В. Варичева» и их близких родственников: супругов, детей, родителей, родных братьев и сестёр.

Преимущества полиса

- Современные методы лечения
- Индивидуальный врач-куратор
- Без анкетирования и медосмотра
- Онлайн-оформление
- Нет ограничений по возрасту

Варианты оформления полиса

- Оставьте заявку — отсканируйте QR-код
- Обратитесь к персональному менеджеру Наталии Зиминой 8 (991) 331 54 54 Zimina.Nataliya@sogaz.ru



shop.sogaz.ru



8 800 333 0 888
sogaz.ru

¹ Стоимость указана для «Базового» варианта программы. С вариантами программы страхования, подробными условиями и правилами страхования можно ознакомиться у сотрудника / представителя АО «СОГАЗ».

АО «СОГАЗ». Лицензия Банка России ОЛ № 1208. Реклама. реклама

ЛИНИЯ реклама **13.12.-26.12.2024 г.**

ГИПЕРМАРКЕТ ЭКОНОМЬ ВМЕСТЕ С ЛИНИЕЙ! г. Железногорск, ул. Воинов-Интернационалистов, 18

<p>КОНФЕТЫ АССОРТИ ПОБЕДА 200Г, ШОКОЛАДНЫЕ</p>  <p>269⁹⁹</p>	<p>НАБОР КОНДИТЕРСКИХ ИЗДЕЛИЙ КОНФЕТКА 200Г</p>  <p>109⁹⁹</p>	<p>ТОРТ С АРАХИСОМ КАРАМЕЛЬНЫЙ 1КГ</p>  <p>799⁹⁹</p>
<p>СЫР РОССИЙСКИЙ 1КГ, МОЛСБЫТ, КРУГ, 50%, ГОСТ</p>  <p>549⁹⁹</p>	<p>КОЛБАСА БАЛЫКОВАЯ 350Г, В/К, В/У, КАТ. А, СРЕЗ</p>  <p>199⁹⁹</p>	<p>ШПРОТЫ БАЛТИЙСКИЕ РУССКИЙ РЫБНЫЙ МИР 160Г, КЛЮЧ, КОНСЕРВЫ РЫБНЫЕ</p>  <p>79⁹⁹</p>

ЛИНИЯ 8 800 600 13 13 linia-market.ru

ХВАТАЙ УДАЧУ... ЗА ХВОСТ!

С 05.11 ПО 24.12

- КУПИ НА 3000 РУБЛЕЙ;
- ЗАРЕГИСТРИРУЙ КУПОН;
- ПОЛУЧИ ССУПЕРПРИЗЫ!

3 МЛН Р



ПРИГЛАШАЕМ НА РАБОТУ

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

- менеджера
- кладовщика по приемке товара
- продавца
- формовщика
- упаковщика
- грузчика
- кондитера
- повара
- уборщика
- водителя а/м «Газель»
- кассира
- тракториста

- ▶ **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.
- ▶ **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.
- ▶ **Грузовые перевозки.** Газель, 1,5 тонны, тент. Круглосуточно. Тел.: 8-960-683-76-44.
- ▶ **Купим ваш автомобиль.** Дорого. Тел.: 8-951-154-94-38.

ГРУЗЧИКИ С ТРАНСПОРТОМ РАЗНОРАБОЧИЕ

8(951)324-34-86
8(919)175-61-24

реклама

РЕМОНТ ХОЛОДИЛЬНИКОВ НА ДОМУ.

Выезд в район. Вызов бесплатно.

8-920-709-66-79

реклама

По вопросам доставки газеты «Курская руда» обращаться по телефону: 9-62-68.

РЕКЛАМА

«Курская руда»

8 (4725) 37-40-90, 8-920-200-61-81

По вопросам доставки газеты «Курская руда» обращаться по телефону: **9-62-65.**



«ПАМЯТНИКИ И ВЕНКИ»

Для тех, кто был Вам очень дорог!

- Гранит, комплексы
- Оградки, столы, лавки
- Венки, корзины, поляны в цветник, искусственные цветы
- Вазы, лампадки

Лучшие цены, индивидуальный подход. Весь спектр услуг по установке. Беспроцентная рассрочка платежа. Скидки 10% пенсионерам и членам профсоюза МГОКа. Ул. Никитина, 13 (маг. «Мастерская памятников»)

Тел.: 8-991-331-51-21

реклама



СКОРБИМ...

■ Совет ветеранов АО «Михайловский ГОК имени А. В. Варичева» и коллективы подразделений глубоко скорбят по поводу смерти бывших работников управления — Бородина Виктора Алексеевича; ДФ — Зверевой Светланы Константиновны, Жукова Михаила Николаевича; УЖДТ — Деечкиной Людмилы Тимофеевны, Степиной Александры Егоровны АТУ — Колесникова Алексея Петровича; УПЗЧ — Белоуско Надежды Николаевны; ЧЛПУ «Здоровье» — Николаевой Елены Николаевны; Коммунальщик — Почётного ветерана комбината Данюшкиной Александры Никитичны; Подсобное хозяйство — Долгачева Александра Андреевича, Колмыковой Нины Яковлевны и выражают искреннее соболезнование родным и близким покойных, разделяя с ними боль и горечь утраты.