

Работа — тонкая,
характер — стальной
Почему маленькие детали доверяют
вытачивать женщине-токару

6 ➔

Нитка с иглой
Что позволяет ветеранам
ОЭМК хранить любовь
на протяжении 60 лет

7 ➔

ЛГОК продолжает КВН
В чём секрет успеха
команды комбината
на всероссийском уровне

8 ➔



Металлоинвест
Михайловский ГОК

Курская РУДА

№ 3 (3118)

14 ФЕВРАЛЯ 2025 ГОДА

НОВОСТИ МЕТАЛЛОИНВЕСТА

ПАРТНЁРСТВО



Среда для жизни

Металлоинвест инвестирует более 2 млрд рублей в развитие Белгородской области. Соответствующее соглашение о социально-экономическом партнёрстве на 2025 год подписали генеральный директор компании Олег Крестинин и губернатор региона Вячеслав Гладков. Стороны особо подчёркивают: этот документ — не просто список проектов, а реальные шаги по улучшению качества жизни людей.

ПАРТНЁРСТВО

Среда для жизни

Металлоинвест продолжает социальные инвестиции в развитие Белгородской области

Генеральный директор Металлоинвеста Олег Крестинин и губернатор Белгородской области Вячеслав Гладков поставили подписи под главным документом о партнёрстве между компанией и региональными властями. В соответствии с соглашением о социально-экономическом партнёрстве (СЭП) в 2025 году стороны выделяют на развитие региона 5,6 млрд рублей.

Как отмечает Олег Крестинин, партнёрские отношения между компанией и регионом продолжают почти полтора десятилетия. За это время Металлоинвест инвестировал в проекты развития региона 21 млрд рублей.

— Это вклад акционеров Металлоинвеста в создание комфортной и современной среды для жизни, работы и учёбы. В 2025 году мы направим более 2 млрд рублей на ключевые сферы: образование, здравоохранение, спорт и городскую инфраструктуру, — отмечает генеральный директор Металлоинвеста Олег Крестинин.

В свою очередь, Вячеслав Гладков отметил, что поддержка крупного бизнеса не исчерпывается перечнем проектов, за-



▲ Совместная работа Металлоинвеста и Белгородской области продолжается уже 14 лет

> 2 млрд

рублей инвестирует Металлоинвест в развитие Белгородской области в рамках программы социально-экономического партнёрства.

фиксированных в соглашении. И привёл в качестве примера ситуации, когда компания помогает разместить на своих базах отдыха людей, эвакуированных из приграничных территорий, или выделяла средства на приобретение защитной плёнки для оклейки окон в школах.

— Поддержка Металлоинвеста помогает нам справляться с вызовами времени, — уверен глава региона. — Наша приоритетная

задача — поддержание стабильности и развитие региона, и программа социально-экономического партнёрства помогает нам двигаться вперёд. Это не просто список проектов, а реальные шаги по улучшению качества жизни людей. Спасибо акционерам Металлоинвеста за ответственное отношение и искреннюю заботу о наших городах.

Сергей Печорин
Фото Павла Колядина

ПРЯМАЯ РЕЧЬ



Юлия Мазанова,
заместитель генерального
директора Металлоинвеста
по устойчивому развитию
и корпоративным
коммуникациям:

Человек так устроен, что чем больше он делает, тем больше ему хочется ещё сделать. Металлоинвест уже 14 лет заключает соглашения о социально-экономическом партнёрстве. Все эти годы наш неизменный приоритет — качество жизни людей, которые живут в городах, где работают наши предприятия. Мы понимаем, что задача обеспечения компании квалифицированными кадрами не может быть решена без качественного образования, здравоохранения, комфортной городской среды.

● ПРОЕКТЫ

Какие проекты получают поддержку Металлоинвеста

СПОРТ И ЗДОРОВЬЕ

ЗДРАВООХРАНЕНИЕ

Около 25 млн рублей пойдут на приобретение оборудования для Старооскольской окружной больницы Святителя Луки Крымского и кожно-венерологического диспансера, а также на поставку жидкого кислорода в медицинские учреждения региона.

ПОДДЕРЖКА СПОРТИВНЫХ КОМАНД

Среди них — волейбольный клуб «Белогорье», клуб смешанных единоборств ММА и Белгородская федерация самбо.

ФОК В ГУБКИНЕ

Строительство просторного спортивного центра на месте ФОКа Лебединского ГОКа завершится уже в этом году. На площади почти 4 тысячи кв. метров смогут тренироваться

спортсмены и любители игровых видов спорта, единоборств, фитнеса, настольного тенниса и бадминтона. Стоимость проекта, который станет подарком Металлоинвеста городу, составит около 650 млн рублей.

РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ

На развитие Академии плавания и поддержку спортивной школы «Молодость» в Старом Осколе компания направит около 100 млн рублей.

Финансирование из регионального бюджета позволит продолжить строительство бассейна в Губкине и капремонт ДК «Комсомолец» в Старом Осколе.

ОБРАЗОВАНИЕ И КУЛЬТУРА

КОЛЛЕДЖИ И ВУЗЫ

Запланирована масштабная реконструкция Губкинского горно-политехнического колледжа (ГГПК): учебное заведение, где готовят будущих специалистов Лебединского ГОКа, вошло в федеральную образовательную программу «Профессионалитет». Теперь его ждёт модернизация корпусов и обновление учебной базы.

Кроме того, поддержку компании получают филиалы МИСИС и Российского государственного геологоразведочного университета.

ШКОЛЫ

Металлоинвест профинансирует капремонт старооскольской школы № 21 и благоустройство прилегающей территории. Здесь появятся спортивные площадки,

которые будут доступны всем горожанам после окончания учебного дня. Кроме того, поддержку компании получит старооскольский Лицей № 3. Отдельной строкой в соглашении прописано развитие профориентационных программ для школьников в Старом Осколе и Губкине.

УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ

Металлоинвест окажет содействие в модернизации городских библиотек Губкина, а также окажет поддержку Губкинскому театру для детей и молодёжи и Старооскольскому театру для детей и молодёжи им. Б. И. Равенских.

800 млн рублей регион направит на ремонт, оснащение и строительство детских спортивных и образовательных учреждений.

ГОРОДСКАЯ СРЕДА

ИНФРАСТРУКТУРА

Правительство Белгородской области выделит более 1,5 млрд рублей на реконструкцию очистных сооружений, строительство и капитальный ремонт сетей водоснабжения и водоотведения в Старом Осколе и Губкине.

ОБЩЕСТВЕННЫЕ ПРОСТРАНСТВА

В Губкине при финансовой поддержке Металлоинвеста и региона будет обновлён сквер на улице Лазарева. В городе появится Молодёжный центр.

ИНИЦИАТИВЫ ЖИТЕЛЕЙ

Компания направит около 170 млн рублей на благотворительную помощь городским организациям, реализацию корпоративной программы развития территорий «Вместе!» и адресную поддержку социально незащищённых слоёв населения.

БУДЬ В КУРСЕ

Поощрение за сверхусилие

В чём преимущества изменений в системе материальной мотивации сотрудников Металлоинвеста

Сергей Печорин
Фото Руслана Шамукова

Вслед за пилотными подразделениями компания комплексно внедряет на ОЭМК, Лебединском и Михайловском ГОКах систему поощрения вклада работников в общий результат работы через оценку эффективности персонала по ряду критериев с последующим присвоением одной из четырёх категорий — А, В, С или D. На вопросы сотрудников предприятия отвечает заместитель генерального директора Металлоинвеста по организационному развитию и управлению персоналом Юлия Андроновская.



СОТРУДНИКУ ПРИСВАИВАЮТ КАТЕГОРИЮ С ЗА ХОРОШИЕ, СТАБИЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ.

бочие — стахановцы. И это абсолютно нормально.

— Дефицит кадров приводит к росту конкуренции между работодателями за персонал. На сайтах поиска работы и в объявлениях в городском транспорте порой встречаются заманчивые предложения с привлекательным уровнем дохода. Удаётся ли Металлоинвесту обеспечивать конкурентные зарплаты, позволяющие удерживать ценные кадры и привлекать новых работников?

— Служба персонала постоянно отслеживает и анализирует как уровень зарплат на рынке найма персонала, так и содержание самих работ, за которые предлагают определённый уровень оплаты. Устойчивые тенденции на спрос работников некоторых профессий и уровня квалификации находят отражение в изменении уровня оплаты труда в Металлоинвесте. Это текущая работа.

Что касается «привлекательных» предложений, то они на поверку таковыми не являются: чаще всего для получения указанного уровня дохода от работника требуют большее количество смен, дают меньше выходных дней. Либо есть ещё какие-то «подводные камни», прописанные в объявлении мелким шрифтом.

— В чём, на ваш взгляд, состоят главные преимущества системы ABCD для работника?

— Во-первых, в её прозрачности: каждый работник видит критерии оценки своего труда и понимает, как скорректировать своё поведение и действия для того, чтобы повлиять на результаты оценки. А во-вторых, в справедливости: речь идёт об учёте индивидуального вклада человека в общее дело при оценке его труда.

— Где можно получить дополнительные разъяснения по системе ABCD?

— Как показывает практика, большая часть вопросов индивидуальна. Каждый работник может обратиться к руководителю своего структурного подразделения или к бизнесу-партнёру по управлению персоналом. Мы не оставим ни одно обращение без ответа.



СПРАВКА

- ▶ Оценка эффективности ABCD построена на присвоении каждому сотруднику одной из четырёх категорий — А, В, С или D, где А — самая высокая категория.
- ▶ Оценка происходит по семи критериям. Пять основных — стаж работы в компании, квалификация, руководство бригадой или замещение мастера, соблюдение норм и правил, результативность. Два дополнительных критерия — прохождение обучения и здоровый образ жизни.
- ▶ Каждый критерий даёт определённое количество баллов.
- ▶ Хороший работник, выполняющий свою работу качественно, без серьёзных нарушений, получает категорию С. Работники, которые делают больше, развиваются и делают сверхусилия, получают категорию В и А.

— Юлия Николаевна, в чём основная особенность новой системы оплаты труда?

— Вынуждена сразу вас скорректировать. Речь не идёт о внедрении новой системы. ABCD не отменяет систему оплаты труда, а дополняет её, позволяя каждому сотруднику повысить свой доход в зависимости от вклада в общий результат.

— То есть два человека на аналогичных должностях в одном и том же структурном подразделении могут получать разный доход?

ABCD НЕ ОТМЕНЯЕТ СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА, А ДОПОЛНЯЕТ ЕЁ.

— Так и есть. До недавнего времени работодатель при оплате труда учитывал результативность труда в конкретном подразделении. Но формула «должность одинаковая и доход одинаков» зачастую просто не мотивирует: два условных ремонтника могут выполнять работы с разной эффективностью, а зарабатывать одинаково.

Мы понимаем, что все люди — разные. Они работают с разной эффективностью: это нормально. Кто-то порой работает и за себя, и за «того парня». В результате нередко возникает ситуация, которую ёмко описывает поговорка «кто везёт, на том и едут». Конечно, мы хотим поощрить в первую очередь тех, кто везёт. ABCD — это система надбавок за своего рода сверхусилия, предполагающая оценку индивидуального (!) вклада каждого работника. Она дополняет существующую систему вознаграждения.

— Субъективно каждый ра-

В СИСТЕМЕ ABCD НИКАКИХ ШТРАФНЫХ БАЛЛОВ ИЛИ САНКЦИЙ НЕ ПРЕДУСМОТРЕНО.

ботник считает, что он достоин высшей оценки и полагает, что его «лишают баллов». Насколько это соответствует действительности?

— Нет, не лишают. Их просто не начисляют. Система ABCD построена исключительно на принципе накопления (!) баллов. Никаких штрафных баллов или санкций в ней не предусмотрено. В этой связи совершенно беспочвенны и рассуждения о том, что баллов якобы лишают, например, за большое количество больничных. Это не так. Работодатель ни-

как не наказывает тех, кто провёл в течение года на больничном более 15 рабочих дней — он стимулирует тех, кто ведёт здоровый образ жизни и этими больничными не злоупотребляет. Этот самый балл и причитающееся материальное поощрение получит тот, кому досталась дополнительная нагрузка на время отсутствия его коллеги.

Более того, в течение года можно пробыть на больничном больше 15 дней — и всё равно набрать баллы и получить категорию А или В.

— За счёт чего?

— За счёт других критериев, которые компенсируют друг друга. Человек мог болеть более 15 дней по объективным причинам. Но при этом он показывает высокий результат на работе, занимается повышением своей квалификации, охотно выполняет обязанности мастера в период отпуска коллеги. Такие люди набирают достаточное количество баллов, чтобы получить более высокую категорию. И такие примеры есть.

— В тех подразделениях, где проект уже запущен, большинство сотрудников получили категорию С. О чём это свидетельствует?

— О том, что там работают замечательные профессионалы, которые добросовестно выполняют свои обязанности и выдают стабильный результат, который от них ожидают. Если проводить параллель со школой, то обладатели категории С — это как минимум твёрдые «хорошисты», которые на хорошем счету. Категория В — это уже «отличники», а категория А — «золотые медалисты».

Ещё раз подчеркну: сотрудникам присваивают категорию С за хорошие, стабильные результаты работы. Не все школьники — круглые отличники, не все ра-

КОМИТЕТ

У команды — общие цели

Почему подрядчики меняют отношение к безопасности труда

Очередной комитет по культуре безопасности Металлоинвеста посвятили взаимодействию с подрядными организациями. По мнению руководителя компании Олега Крестинина, к ним следует предъявлять такие же требования, как и к нашим сотрудникам.

— Потому что мы одна команда, у которой общие цели. В том числе — в плане отсутствия травматизма, — уверен генеральный директор.

Евгения Шутихина
Фото Александра Белашова

Леса — это не стеллаж

Рудстрой как генеральный подрядчик Металлоинвеста привлекает другие организации. Сейчас они проходят предквалификацию ещё на стадии отбора. Их сотрудники участвуют в совещаниях по ОТиПБ, для них проводят обучение на предприятиях Металлоинвеста.

Как показали линейные обходы на Лебединском ГОКе, ситуация с соблюдением Нормы работ выглядит неплохо. Сотрудники подрядных организаций правильно применяют СИЗ, выполняют работы по наряд-допускам, замечают часть рисков.

Правда, стандарт стройплощадки соблюдают не всегда. Например, есть нарушения и в эксплуатации строительных лесов: при составлении большинства проектов производства работ (ППР) не расписывают порядок применения и обслуживания этих конструкций, не фиксируют факт сборки и приёмки. Порой их и вовсе используют не по назначению — как стеллажи: раскладывают инструменты и материалы, расставляют ёмкости со смесями. Это создаёт угрозу



◀ Обеспечение безопасности работников требует совместных усилий предприятий Металлоинвеста и подрядных организаций

КСТАТИ

► Уже год Рудстрой оценивает риски на местах с помощью чек-листов по разным видам работ. «Отшлифован» этот инструмент, строители делятся опытом с коллективами комбинатов. Недавно чек-листы опробовали для оценки работ в депо по ремонту вагонов УЖДТ Лебединского ГОКа. Отзывы хорошие: понятный и удобный инструмент позволяет детально оценивать обстановку и оперативно устранять несоответствия.

падения тяжёлых предметов с высоты.

Во многих цехах на предприятиях нужно «подтянуть» Норму территории. Их общая беда — захламлённость деталями и металлоломом. Среди причин — несвоевременные поставки запчастей, нехватка складов, «стихийный» вывоз мусора. Мало того, даже после приведения территории в порядок ситуация со временем повторяется.

Командный подход

Впрочем, решение таких проблем требует активного участия и заказчика, и исполнителя работ: самостоятельно подрядчики их не решат. Своих ресурсов для сборки и хранения лесов им недостаточно: тут важно участие коллег с комбинатов. Своевременный вывоз металлолома тоже требует командной работы: как правило, в этом процессе задействованы не только (и да-



Наградили лучших

На комитете наградили лидеров в области ОТиПБ. В числе сотрудников Рудстроя особо отметили коллектив автотракторного управления. Его работники оборудовали линию техобслуживания со стендами для проверки тормозной системы и рулевого управления на ремонтной базе. Это позволяет повысить качество обследования автомобилей перед долгими рейсами: порой водители Рудстроя преодолевают до 300 километров, перевозят материалы между складами и объектами строительства.

— Мы делаем всё, чтобы сотрудники чувствовали себя на рабочем месте комфортно, спокойно, безопасно. Надо, чтобы люди любили своё дело и понимали, что их вклад ценят, — отметил начальник АТУ Александр Кудряшов, получая награду.

же не столько) подрядчики, но и коммерческая дирекция и дирекция по производству комбината, служба главного механика, представители УралМетКома...

— Тезис о необходимости решать вопросы единой командой — не просто красивый лозунг, а призыв к конкретным действиям, — подчёркивает заместитель генерального директора по промышленной безопасности, охране труда и окружающей среды

Металлоинвеста Александр Дьяконов. — Проблемы с хранением лесов или вывозом отходов подрядчик при всём желании самостоятельно не решит. Поэтому наша задача — не только устранить несоответствия, но и разработать регламенты, позволяющие поддерживать порядок на площадках совместными усилиями. Не случайно Партнёрство — одна из корпоративных ценностей Металлоинвеста.

Учись, подрядчик

Ещё одно направление развития — обучение персонала подрядчиков.

— В прошлом году около восьмисот наших сотрудников прошли различные курсы на Лебединском ГОКе, — рассказывает директор по ПБ, ОТ и ОС Рудстроя Владимир Маслаков. — Они изучали риск-ориентированный подход при выполнении операций на высоте и в замкнутых пространствах, а также работ повышенной опасности. Пятеро наших подрядчиков прошли обучение по тем же направлениям.

В планах Металлоинвеста — обучение персонала всех (!) подрядных организаций. Расписание учебных курсов пересмотрят, чтобы вписать в них новичков.

Лучшие — впереди

В этом году Металлоинвест запустит конкурс «Лидер по культуре безопасности подрядчиков». Лучшую организацию будут выбирать на основе анализа достижений в сферах производственной безопасности и устойчивого развития.

— У нас уже есть аналогичный конкурс, позволяющий отмечать лучших поставщиков. Здесь мы так же будем выделять лидеров и, что самое важное, продвигать их лучшие наработки в области безопасности, — подчёркивает заместитель генерального директора Металлоинвеста по устойчивому развитию и корпоративным коммуникациям Юлия Мазанова.

Свой конкурс будет и в Рудстрое: ежеквартально строителям предстоит выбирать подразделения высокой производственной культуры и вручать переходящий кубок.

ПРЯМАЯ РЕЧЬ



Александр Дьяконов,
заместитель генерального директора по промышленной безопасности, охране труда и окружающей среды Металлоинвеста:

Количество больших инвестиционных проектов компании растёт с каждым годом. Поэтому мы привлекаем всё больше подрядчиков. Чтобы строительство любого объекта проходило без проблем и травм, персонал этих организаций должен соблюдать требования культуры безопасности, которым мы следуем на своих площадках. Нам важно быть с партнёрами «на одной волне», поэтому мы регулярно делимся с ними опытом, проводим для них обучение. Рудстрой выступает ключевым звеном: мы подтягиваем генподрядчика к эталонному уровню, на который будут равняться остальные организации.

КРУПНЫЙ ПЛАН

Коллективное подсознательное

Почему Антон Долгих учит безопасности коллег и семью



◀ В своей работе Антон Долгих (слева) совмещает обучение и практическую заботу о безопасности производства

КСТАТИ

► Помимо Антона Долгих, в номинации «Восходящая звезда» отметили ещё двух сотрудников Металлоинвеста — ведущего специалиста по развитию инструментов ОТиПБ Лебединского ГОКа Ирину Косухину и старшего тренера управления ОТиПБ Михайловского ГОКа Ивана Варенкова. А руководитель направления по охране труда и промышленной безопасности Металлоинвеста Сергей Кондратенко вошёл в ТОП-20 HSE-специалистов 2024 года.



«Глаза горят», — так говорят о человеке, искренне увлечённом своим делом. К ведущему специалисту ОЭМК по развитию инструментов ОТиПБ это определение подходит как нельзя лучше: культура безопасного производства стала для него и работой, и личной заботой.

Ярослав Макаров
Фото Валерия Воронова

От печи

На комбинат Антон Долгих пришёл в 2005 году, когда ему не было и 20 лет. И попал в самое сердце производства — электросталеплавильный цех.

— На ОЭМК большую часть жизни проработал отец, — говорит Антон. — В моём детстве, в середине девяностых, он иногда брал меня на работу, давал понажимать кнопки на своём токарном станке. Уже тогда я научился уважать наше производство и понимать роль, которую здесь играют люди.

Антон начинал подручным сталевара. Уже через несколько лет он мог заменить мастера, исполняя обязанности помощника начальника смены. Но когда узнал, что в Металлоинвесте набирают команду внутренних тренеров, решил: «Почему бы не попробовать?»

Психологически переход в

тренеры дался сталевару легко: учить людей, признаётся Антон, у него в крови. Ещё в ЭСПЦ он плотно занимался наставничеством, обучал профессии молодых. Уже работая на комбинате, несколько лет преподавал в Оскольском политехническом колледже, где разъяснял студентам практические аспекты металлургического производства. А «держатель» аудиторию и транслировать слушателям свои мысли он учился ещё в колледже: деятельно участвовал в общественной жизни, организовывал студенческие акции, играл в КВН.

Не инспекторы, а помощники

Сегодня у Антона Долгих своя команда из пяти человек. Специалисты по ОТиПБ учат сотрудников ОЭМК управлять рисками, внедряют стандарты работы руководителя, проводят тренинги по работам повышенной опасности. И периодически выходят в цеха, помогая коллегам находить риски на практике.

— Специалист по охране труда и производственной безопасности — не инспектор, а помощник, — уверен Долгих. — Наша задача — объяснить рабочему, чем ему грозит нарушение норм безопасности. Чтобы, работая с болгаркой, человек понимал: очки нужны не для контролёра, а для защиты глаз. Того, кто заботится о своей безопасности, обязательно надо похвалить: «Ты всё делаешь правильно». И постепенно

« Когда все люди будут понимать значение безопасности, ругать уже никого не придётся! »

закреплять стандарты безопасного выполнения работ на подсобном (!) уровне!

В тренерской работе многолетний опыт сталевара оказался бесценным: зная детали производства, гораздо проще распознать риски и объяснить их товарищу, с которым работал в одном цехе и даже в одной смене.

Среди лучших

В прошлом году Антон Долгих стал участником рейтинга HSE TOP 100, который уже несколько лет определяет лучших российских профессионалов в области охраны труда и промышленной безопасности. За звание победителей боролись почти 300 руководителей и специалистов в сфере ОТ и ПБ, представляющих десятки крупнейших промышленных компаний.

— Отбор проходил в несколько этапов, — рассказывает Долгих. — Сначала нужно было рассказать о себе, заполнить развёр-

нутую и очень подробную анкету. А самое главное — познакомить организаторов с моей работой и её значением для нашего производства. Финальным заданием стал онлайн-вебинар по теме ОТиПБ, который предстояло провести примерно для 200 слушателей. В качестве темы я выбрал инструмент «Остановка небезопасных работ»: рассказал о том, как мы применяем его на практике, как правильно внедрить, чтобы он действительно работал.

В итоге Антон вошёл в число победителей HSE TOP 100. Его признали лучшим специалистом по развитию инструментов охраны труда и промышленной безопасности в номинации «Восходящая звезда». В 2024 году эту номинацию организаторы включили в рейтинг впервые. Посоревноваться в ней могли кандидаты, проработавшие в сфере ОТиПБ от трёх до шести лет.

45 победителей рейтинга получили приглашение на пятый ежегодный форум HSE DAYS,

который проходил в столице в декабре прошлого года.

— Общаясь с коллегами, я убедился: компании, где инструменты ОТиПБ, уже работают (как у нас), можно пересчитать по пальцам, — рассказывает Антон. — Скажем, остановка небезопасного выполнения работ для большинства моих собеседников вообще оказалась новинкой. У нас есть что взять и чему поучиться!

Образ жизни

Управлять рисками можно не только на работе. В машине Антон сразу пристёгивается: без ремня безопасности ему становится некомфортно. При строительстве своего дома, который тренер возвёл практически «в одни руки», ему очень пригодились правила работы на высоте. А нормы безопасного обращения с инструментами помогают пользоваться домашним арсеналом мастера, в котором есть всё — от сварки до дрели.

— Как-то жена попросила помочь с сыном: когда он был поменьше, постоянно садился рядом с включённым телевизором, — улыбается Антон. — Пришлось провести с ним динамическую оценку рисков: вместе прикинули, приятно ли ему будет быть близоруким, не будет ли из-за этого проблем в школе... Он подумал — и пересел от телика подальше! Так и наше производство: когда все люди будут понимать значение безопасности, ругать уже никого не придётся.

КРУПНЫЙ ПЛАН

Работа — тонкая, характер — стальной

Почему маленькие детали доверяют вытачивать Ольге Гуженко

Евгения Шехирева

Фото Александра Белашова

Представьте металлическую шпильку, похожую на болт, только без «шляпки»: диаметром пять миллиметров, а резьба — с шагом меньше миллиметра. Этот крепёжный элемент используют при сборке крупных деталей и узлов оборудования. Чем качественнее шпилька, тем прочнее будут соединения. В управлении по ремонту механического и электроэнергетического оборудования Лебединского ГОКа миссию по изготовлению таких «миниаюр» чаще всего возлагают на единственную женщину-токаря — Ольгу Гуженко.

— Почему так? — спрашиваю у мастера участка по ремонту энергетического оборудования Ивана Попова.

— Женщины к «ювелирной» работе подходят аккуратнее. И они более усердные. Мужчины чаще берут на обработку крупногабаритные детали, на мелкие терпения надо много, — смеётся мастер. — А Ольга прекрасно справляется.

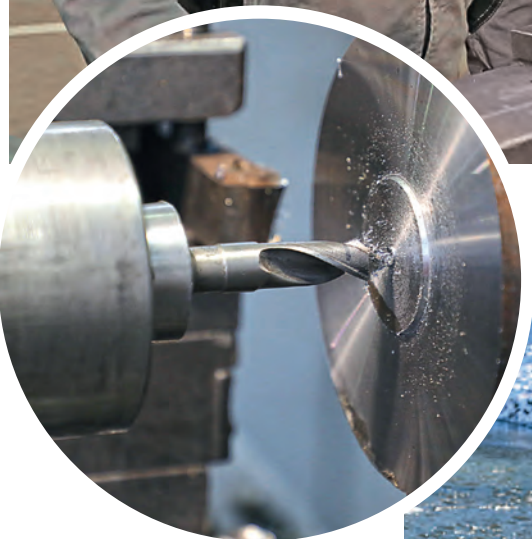
Прочнее металла

Ольга Гуженко получила параллельно две профессии: инженер-технолог и токарь. Вакансию по инженерному направлению девушка не нашла. Ждать подходящего случая не стала: решила попробовать токарное дело. Хотя профессию считают мужской.

— Из-за этого стереотипа меня поначалу даже брать не хотели. Говорили: «Куда ты собралась? Это не женский труд! Тебе сложно будет, недельку поработаешь и уйдёшь», — вспоминает она. — Первое время некоторые коллеги-мужчины скептически смотрели, подмечали ошибки. Некоторые вообще игнорировали, даже когда подходила с вопросом по станку и обточке деталей. Было обидно до слёз. Но не



▲ Ольга Гуженко своим упорством доказала, что мастерство токаря подвластно и женщинам



▲ Токарная обработка заготовок — дело тонкое и точное

плакала. Сказала себе: «Я смогу. И буду в числе лучших!»

Скоро коллектив убедился: у этой девушки не только характер крепче металла, но и талант есть. Стали помогать, советовать. Старшие взяли под крыло и убедили не бояться даже сложных задач. Ольга работает в управлении по ремонту механического и электроэнергетического оборудования 17 лет. И уже давно числится среди лучших.

Вдохновение и энергия

Гуженко быстро привыкла к гулу агрегатов и тому, что участок — не стерильный офис. Но, как хорошая хозяйка, поддерживает порядок на рабочем месте: перед началом смены — осмотр оборудования, по завершении — уборка. Инструменты и заготовки лежат в ящичках, а во время



▲ В выходные Ольга всегда находит время для прогулок с детьми

обработки деталей Ольга раскладывает их на тумбе — всё должно быть под рукой!

Легко приняла и производственный дресс-код: нормально чувствует себя в спецовке, каске, очках и рабочих ботинках. С пониманием отнеслась к тому, что на руках не должно быть украшений: раз правила безопасности требуют — надо придерживаться, считает она.

— Не напрягает 12-часовая смена у станка? Получается, всё время на ногах...

— Скорее наоборот! Иногда наблюдаю за движением кра-

на над головой и думаю: «Как же девочки целый день сидят в этой кабине? Я бы не смогла!». Да и после смены всегда в движении: домашние дела сделать, с собакой погулять... А вообще, когда на работе получаю задание на новую деталь, внутри просыпаются азарт и вдохновение. Прямо дополнительная энергия появляется!

Семь раз отмерь

Основная задача токаря — обрабатывать с помощью специальных резцов на станке металличе-

ские заготовки, превращая их в детали для оборудования.

За годы работы Гуженко создала не одну тысячу изделий разных форм и размеров — от пятимиллиметровых шпилек до 140-миллиметровых фланцев (их используют для соединения труб и других конструкций). Тяги для токоприёмников электропоездов УЖДТ, корпуса подшипников фабричных агрегатов, ролики грузовых тросов, муфты — её детали востребованы во всех подразделениях комбината. За это разнообразие и полюбила профессию.

— Главное — хорошо обдумать процесс изготовления. Держать в уме правильный порядок действий, сверяться с чертежом. И не торопиться: спешка создаёт суету, а с ней приходят ошибки. Перед завершением обработки можно так испортить всё, что придётся начинать заново. В итоге только потеряешь время, — делится опытом Ольга. — Лучше делай потихоньку и «семь раз отмерь».

Её аккуратность на участке считают эталонной. Ольга даже резцы научилась затачивать так, чтобы не портились по полгода. Мужчины не раз приходили к ней с просьбой поделиться этим умением. Не исключено, что и новенькая девушка-токарь, которая сейчас проходит обучение, переймёт профессиональные принципы опытной коллеги.



КСТАТИ

► «Муж и дети из домашних блюд больше всего любят борщ и тефтели с пюре. Стараюсь тот же борщ приготовить таким наваристым, чтобы его хотели есть не ложками, а черпаками! И на работе придерживаюсь принципа заботы: в каждую деталь вкладываю частичку души, любви, энергии, делаю всё филигранно, чтобы заказчик был доволен, а деталь прослужила долго!»

**СПЕШКА СОЗДАЁТ
СУЕТУ, А С НЕЙ
ПРИХОДЯТ ОШИБКИ.
ЛУЧШЕ ДЕЛАЙ
ПОТИХОНЬКУ И
«СЕМЬ РАЗ ОТМЕРЬ».**

ДИНАСТИЯ

Нитка с иголкой

Как Николай и Любовь Олейниковы разделили на двоих 60 лет

Они познакомились на танцах — студент Сибирского металлургического института и молоденькая медсестра. Затем судьба развела их на год, чтобы в январе 1964-го соединить на новогодней вечеринке и больше не разлучать.

Ярослав Макаров
Фото Валерия Воронова

Любовь Николая

— В тот вечер я как-то сразу поняла: он — мой! — вспоминает ветеран ОЭМК Любовь Олейникова. — Подружка стала наливать ему рюмочку, но я остановила: «Ему ещё меня провожать!»

— Николай Дмитриевич, выходит, вас на себе женили тогда?

— Получается, так! — смеётся Николай Олейников, тоже ветеран комбината.

Недавно супруги отпраздновали 60-летие совместной жизни. И все эти годы, когда главу семьи спрашивали, как уроженец Курской области очутился в Новокузнецке, он с улыбкой отвечал: «За женой ездил!». Но на тот момент ни Николай, ни Любовь ещё не знали, что их богатая событиями общая биография только начинается.

Вскоре в молодой семье уже родилась первая дочка — Ирина. А в 1968-м Николай Олейников оканчивает институт и по распределению отправляется в Кировскую область, на Омутнинский металлургический завод. И, не сомневаясь в новом будущем, сразу берёт с собой из Новокузнецка семью.

Всегда рядом

— Куда бы меня ни бросало, Сергеевна за мной, как нитка за иголкой! — рассказывает глава семьи.

— Как офицерская жена?

— А я и была два года офицерской женой, — уточняет Любовь Олейникова. — Когда Колю призывали в армию!

В 1969-м молодого металлурга отправляют служить в Калининградскую область. Новоиспечённый лейтенант, командир танкового взвода, семью не бросает: два года Олейниковы жили в комнате офицерского общежития. Здесь же Люба узнала, что такое дальняя командировка мужа.

— Сформировали у нас сводную роту и отправили по Союзу — убирать урожай, — вспоминает Олейников. — В июле начал уборку в Краснодарском крае. Потом нас перебросили на Алтай. А осенью уже помогали копать сахарную свёклу в Орловской области. Домой вернулись под Новый год!

Позже командировки станут



▲ Историю семьи Олейниковых хранят фотографии. Альбом рассматривают: Анастасия Щитова (их внучка), Ирина Бузина (дочь), правнук Ваня Щитов, сами Любовь и Николай Олейниковы

▼ 60 лет назад Николай и Любовь были эффектной парой

для Николая делом привычным: он побывает на разных металлургических предприятиях, объездит многие города и даже страны. Но всякий раз его будет тянуть домой. К семье.

На своём лифте

В 1971 году Олейниковы вернулись на Омутнинский металлургический завод. На этом предприятии, основанном ещё в XVIII веке, глава семьи сформировался как металлург и специалист по прокату. Ещё до армии он участвовал в строительстве цеха фасонных профилей высокой точности: таких на всю страну было лишь три. Через несколько лет возглавил подразделение, дошёл до должностей заместителя директора и главного инженера завода.

К началу восьмидесятых на предприятии выпустили более 700 видов холодного проката. Стальные профили высокой точности (их допуски по размерам были на порядок меньше, чем у горячего проката) с руками разбирали в самых разных отраслях. Только для молодого Волжского автозавода цех выпускал девять профилей! Всё это сортовое богатство не возникло ниоткуда: производство проката налаживали сами заводчане. Например, создали цех по производству направляющих для лифтов.

— Изначально направляющие хотели делать механической об-

▼ Николай Олейников бережно хранит знак в честь пуска стана-350



работкой — фрезеровкой и шлифовкой, — рассказывает Николай Олейников. — Мы на это дело посмотрели и предложили их прокатывать. Придумали роликотные волокни. Вместе с проектным институтом разработали комплекс производственного оборудования. И теперь это единственное в СНГ производство такого типа!

Новую технологию оценили Государственной премией СССР. И даже сегодня Олейников, заходя в кабинку лифта, улыбается родным: «На моём лифте едем!»



Цветы и комбинат

В 1989 году семью ждал новый переезд. Приказом по профильному министерству Олейникова перевели на ОЭМК. Как признаётся ветеран, не без его участия: на новом металлургическом гиганте он уже бывал. К тому же на предприятии уже трудилась и дочь Олейниковых Ирина.

— Я объездил многие уральские металлургические заводы. Был в Нижнем Тагиле, на знаменитой Магнитке, — вспоминает Олейников. — Видел домны, коксовые батареи, загазованность, копать. А здесь прошёл мимо

цеха — а рядом полевые цветы!

Годы работы на ОЭМК оказались для Николая Олейникова временем настоящего профессионального творчества. Вникая в новые технологии, вместе со всеми он копил познания в новой — рыночной — экономике. Вместе с другими специалистами отучился в Германии на аудитора, помогал сертифицировать продукцию, а затем и производственную систему комбината.

В 1993 году Олейникова назначили начальником стана 350 — производственного комплекса, буквально выстраданного оскольскими металлургами. Борясь с финансовыми неурядицами, комбинату приходилось одновременно строить стан и отлаживать его мощности.

— Пуск стана дался нам тяжело, — не скрывает металлург. — Кадров не хватало, их готовили сами. Помню, пришлось познакомиться с системой охлаждения проката. Пуск каждого нового профиля был испытанием и маленькой победой. Но всё было не зря. Уже на пенсии несколько раз заходил в цеха и видел: наши технологии работают!

Не сидим

Все эти годы Любовь Олейникова была рядом с мужем: помогала, дарила домашнее настроение и регулярно угощала настоящими сибирскимипельменями, к которым приохотила мужа ещё в Новокузнецке. В Омутнинске она сменила медицину на металлургию, отучившись на специалста по подготовке производства. В этом качестве пришла и на ОЭМК. Помимо дочери, которая работала на комбинате программистом, Олейниковы настроили на металлургический лад и внучку: Анастасия Щитова трудится в управлении контроллинга.

Сегодня пенсионеры Олейниковы без дела не сидят: занимаются домашними делами, каждый день выходят на прогулку, помогают родным. Весной открывают сезон на даче.

В квартире ветеранов царит накопленный десятилетиями мирный уют. Вдоль стен — книжные шкафы с любимыми книгами. На стенах — вышитые Любовью Олейниковой картины, а на диване и креслах — связанные ею забавные куклы. Есть электрическая беговая дорожка и велотренажёр: возраст спорту не помеха.

С хозяевами этого дома мы беседовали около двух часов — и ни разу они не перебили друг друга. В конце я спросил: в чём секрет долголетия их семьи?

— С годами понимаешь, что надо уметь доверять друг другу, — подумав, ответил Николай Олейников. — Доверять и прощать. Это самое главное!

ИНИЦИАТИВЫ

Мы продолжаем КВН

Как кавээнщики Лебединского ГОКа вышли на всероссийский уровень

Впервые команду «Всё серьёзно» зрители увидели в прошлом году. А сегодня о них уже знают на ведущих площадках движения КВН.

Ярослав Макаров
Фото Александра Белашова
и из архива команды

Взрослый дебют

— Ещё в губкинском политехе мы втроём — Настя Лунёва, Кристина Чкалова и я — играли за сборную техникума, — рассказывает капитан команды Ирина Дорошева. — В то время мы выступали в образе «своих девчонок». На сцену выходили оторвы в спортивных костюмах, иногда с битами. Этот брутальный образ мы сохранили и в нынешней команде. И даже на фестивале в Сочи подобных себе среди пяти-сот команд не увидели!

В 2023-м по инициативе управляющего директора на Лебединском ГОКе стартовал первый фестиваль КВН, посвящённый охране труда. Вспомнив о том, что бывших весёлых и находчивых не бывает, три однокурсницы (на тот момент все работали в управлении железнодорожного транспорта) решили: почему бы и нет? Позвали ещё одну коллегу — Ангелину Лучину. И создали собственный коллектив КВН под «профильным» именем «На рельсах». Под этим названием команда стала чемпионом комбината.

А вскоре руководство предложило железнодорожникам участвовать в Центральной лиге КВН «Тремпель». Девчонки добрали в команду своих коллег: Александра Клюбина, Екатерину Рудакову и Максима Мезенцева. Дали сборной новое название — «Всё серьёзно». И в 2024 году вступили в борьбу за кубок лиги.

Непростой «Тремпель»

Первый сезон в «Тремпеле» стал для команды настоящим испытанием.

— Для Центральной лиги мы были зелёными, только начинали

«Для нас завод — как мужик. Поначалу серый, невзрачный. Чтобы я — с ним? Да никогда! А потом бах — и ты уже ходишь в его одежде!»



▲ На сочинский фестиваль «КиВиН-2025» лебединцы приехали в числе пятисот (!) других команд



играть, — признаётся Анастасия Лунёва. — Трудно было втянуться даже в темп: сегодня у нас на руках готовый текст, ночью нам надо его отработать, а на следующий день выступить! Готовясь к играм, мы не высыпались неделями.

Сказался и «рабочий» статус команды: большой удачей были периоды, когда смены у ребят совпадали, и собираться на репетиции получалось в полном составе. Тем не менее к финалу лебединцы серьёзно подросли: сыгрались, втянулись, почувствовали сцену.

На решающую игру сезона, которая прошла 24 декабря в Старом Осколе, «Всё серьёзно» вышла на пике формы. И стала вице-чемпионом «Тремпеля», уступив лишь команде БГТУ имени Шухова!

Своё лицо

Исторически сложилось, что в КВН в основном играют студи-

денты. Продумывая свой образ, лебединцы не стали ни под кого подстраиваться, а остались на сцене сами собой.

— Мы в большинстве своём женщины. Причём уже взрослые, видели жизнь и не боимся над ней подшучивать, — поясняет Кристина Чкалова. — С одной стороны, наш юмор выглядит суровым. С другой, в силу большого жизненного опыта мы есте-



«Мы зависим от настроения зрителя. Если зал нас встречает приветливо — буквально летаем по сцене. Без игры уже не можем. Заставить людей улыбаться и смеяться — это круто!»

ственнее других обыгрываем, например, семейные темы.

— Что для вас самое трудное?

— Не поубивать друг друга! — смеются кавээнщики.

В своём кругу они такие же, как на сцене: ежедневно шутят, улыбаются, подначивают того, кто попался под руку. Но ни на минуту не забывают: КВН — это работа, где ничего не даётся просто так. Перед каждым выступлением команда собирается, чтобы набросать темы для шуток и канву сценария. Затем отдаёт наброски автору, который превращает идеи ребят в завершённый текст. Дальше идёт серьёзный экзаме́н — встреча с придирчивыми редакторами лиги. Они могут буквально растерзать домашнюю заготовку команды (а заодно и её психику), отправив материалы на переделку. И только потом — встреча со зрителем.

Не для галочки

Во «Всё серьёзно» у каждого участника своя роль. Кристина представляет команду. Настя постоянно спорит с Ириной. Ангелина хладнокровно молчит, но потом стреляет короткими репликами, которые буквально рвут зал. Александр врывается в выступление с взрывным обсуждением актуальных новостей (за это его любя называют «ядерным чемоданчиком»). Максим выступает с короткими, но эффектными репликами. Весовщик дробильно-сортировочной фабрики Екатерина Рудакова становится на время игр звукорежиссёром. Для галочки в команде никто не числится.

— Мы очень зависим от настроения зрителя, — признаётся Анастасия. — Если зал нас встречает приветливо — мы буквально летаем по сцене. Если тишина — снимаем. Это недостаток. Потихоньку учимся с ним бороться! А вообще, без игры мы уже не сможем. Заставить людей улыбаться и смеяться — это круто!

Что касается поддержки, то её команда черпает в комбинате. ГОК оплачивает расходы, включая поездки и проживание в гостинице. На играх «Тремполя» за своих приходили болеть десятки лебединцев, включая управляющего директора Ильдара Искакова.

С обеих ног

Отдыхать после «Тремполя» лебединцам не пришлось. В середине января финалисты Центральной лиги отправились в Сочи на международный фестиваль «КиВиН-2025».

— Мы собрали свои лучшие моменты прошлого сезона, — рассказывает Александр Клубин, бригадир участка основного производства карьера. — Но всё равно выступать было страшновато: на фестивале нет обычных зрителей — только такие же кавээнщики. И редакторы с опытом: их попробуй рассмешить!

В фестиваль молодая команда, как говорят сами лебединцы, влетела с обеих ног, впечатлив жюри своим заводским стилем. После первого просмотра ребята несколько дней ждали результата — пока не узнали, что прошли во второй тур. Здесь горняков оценивали уже редакторы и члены жюри Высшей лиги: Александр Масляков, Вадим Галыгин, Дмитрий Хрусталёв.

Сейчас в планах команды — отдохнуть. А затем...

— Только финал Высшей лиги КВН! Это наша цель, будем к ней идти! — не скрывает амбиций Александр Клубин. — У нас всё серьёзно!

НОВАЯ ТЕХНИКА



▲ За плечами у Алексея Плотникова — 19 лет трудового стажа машинистом горных машин



▲ Новый экскаватор грузит рудную массу, которая поступает на борт карьера по дробильно-конвейерному комплексу № 2

«Зубастая» машина

На погрузочно-складском комплексе дробильно-конвейерного комплекса № 2 запустили в работу новый экскаватор

Юлия Ханина
Фото Владимира Авдеева

Машинист экскаватора Алексей Плотников плавно тянет джойстик управления на себя, поднимая 12-тонный ковш новенькой машины. Быстро и уверенно грузит рудную массу в думпкеры железнодорожного состава. Сказывается опыт: всё-таки за плечами — 19 лет трудового стажа ма-

шинистом горных машин. — Экскаватором удобно управлять: он, как говорится, послушный. Лёгкий в наладке и техобслуживании. Бортовой компьютер выводит на экран все рабочие показатели, в том числе указывает на мои ошибки, — перечисляет преимущества новой техники Плотников. — Например, я вижу, что температура масла повышается и переключаю режим смазки, чтобы не допустить его перегрева. С таким помощником легче настроить экскаватор на максимальный

производительный режим. Машинист грузит дроблёную массу, которая поступает на борт карьера по дробильно-конвейерному комплексу № 2. Черпать её проще и быстрее, чем жёсткую породу в отвале, поэтому время погрузки — меньше, чем в забое. Заполненный состав везёт этот груз на фабрики для дообогащения и дальнейшей переработки. Ориентироваться на территории машинисту помогают шесть камер видеонаблюдения, установлен-

ные по периметру машины. Они показывают Алексею всё, что происходит вокруг неё. — Главное, что с их помощью я вижу зубья ковша. Иногда в процессе работы можно один потерять. А это крайне нежелательно, — говорит он. Плотников сам вместе со специалистами завода-изготовителя УЗТМ-КАРТЭКС целый месяц монтировал экскаватор. И сейчас этот горный исполнитель отлично справляется с погрузкой.

ПРЯМАЯ РЕЧЬ



Сергей Ваднев, исполняющий обязанности начальника участка по отгрузке горной массы в железнодорожный транспорт рудоуправления Михайловского ГОКа:

Новый экскаватор потребляет меньше энергии, хотя грузит больший объём горной массы. Железнодорожную «вертушку» он заполняет за 24-26 минут. Это очень хороший показатель. Машинисты грамотные, знают своё дело. Поэтому не исключаю, что производственные показатели будут расти.

● БИЗНЕС-СИСТЕМА

Шаг № 5

На участке ремонта карьерного оборудования УРМЭЭО Михайловского ГОКа достигли пятой ступени системы «5С» — создали комфортную и производительную рабочую среду.

Мария Коротченкова
Фото Владимира Авдеева

Виталий Годовников работает на участке пильщиком: делает на станке металлические заготовки для запчастей карьерной техники. Чтобы не загромождать рабочее пространство, он предпочёл сделать специальные поддоны для хранения влажного после распилки металла.

— Теперь проход — безопасный: никто не спот-

кнётся, не получит травму, — говорит Виталий. Его коллега, кузнец Алексей Пенюшкин, также старается сделать своё рабочее место максимально удобным и безопасным. В помещении установлено порядка двадцати кузнечных орудий. Чтобы электрический кабель и пульт управления краном не плавильлись от жара печи, он изготовил специальную подставку. И это только один из примеров. — Также определили места хранения огнеупорных плит, которые ранее складировали в разных местах, — говорит Пенюшкин. Сейчас на участке по ремонту карьерного оборудования — ничего лишнего: каждый инструмент и деталь на своём месте. На полу — разноцветная

разметка. По периметру установили ограждения. Каждый квадратный метр используют рационально. — Систему 5С мы начали внедрять уже достаточно давно. Первые результаты получили в 2022 году, — говорит начальник участка ремонта карьерного оборудования № 2 УРМЭЭО МГОКа Алексей Филатов. — Начали с наведения порядка на рабочем месте и в своём цехе, наглядно обозначили места расположения оборудования и инструментов, разделили цеха на зоны — запчастей в ремонт и готовой продукции. По словам начальника участка, финального, пятого шага, здесь достигли после того, как завершили разработку стандартов обслуживания оборудования и рабочих мест. Они



▲ Сейчас на участке — ничего лишнего: каждый инструмент и деталь на своём месте

облегчают работу сотрудников и помогают в обучении нового персонала. — Мы постоянно поддерживаем созданную здесь рабочую среду — комфортную и производительную, — резюмирует Алексей Филатов.

СПРАВКА

Система 5С — это метод организации рабочего пространства, который позволяет создать оптимальные условия труда. Основная цель системы 5С — повышение производительности и эффективности производственного процесса.

Главные принципы системы:

- ▶ разделение вещей на нужные и ненужные и избавление от последних;
- ▶ точное расположение и хранение вещей, чтобы их было легко найти;
- ▶ содержание рабочего места в чистоте;
- ▶ установление норм и правил, чтобы всё вышесказанное соблюдалось;
- ▶ воспитание привычки выполнять эти правила.

ЧЕЛОВЕК ГОДА

Верный выбор

Почему железнородец Роман Школин, окончив столичный вуз, вернулся на малую родину

Начальник производственно-аналитического управления комбината стал лауреатом почётного звания «Человек года Михайловского ГОКа» в номинации «Качество».

Юлия Ханина
Фото Владимира Авдеева

Курс — на развитие

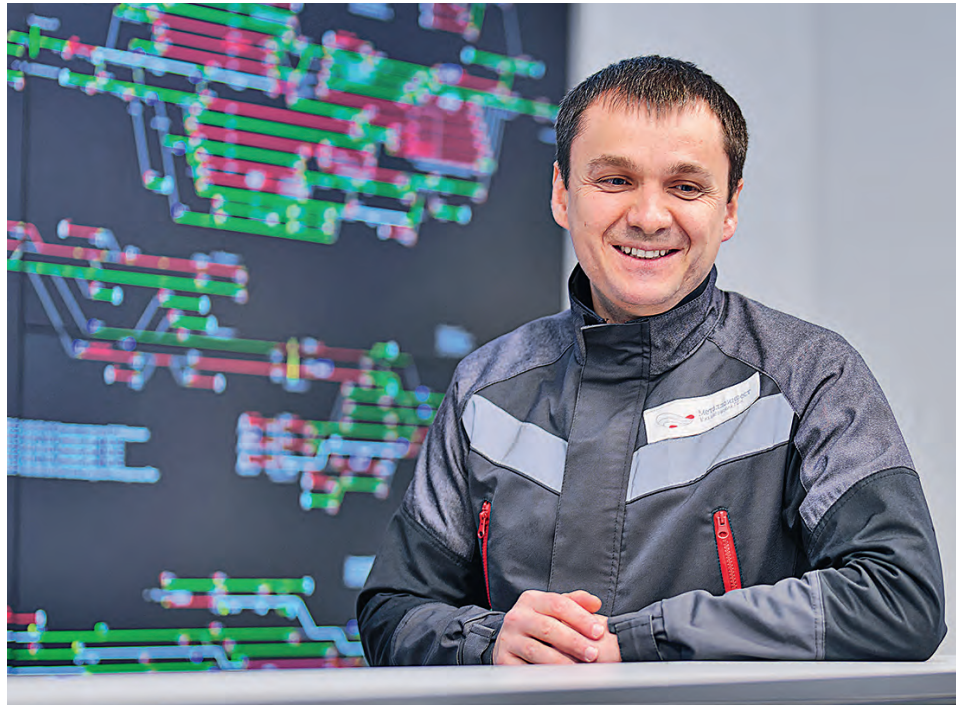
После окончания Московского государственного горного университета (сейчас входит в состав МИСИС) перед Романом Школиным встал непростой выбор: остаться в Москве и попытаться построить карьеру в большом городе или вернуться в маленький, но такой родной Железнодорожск.

— Почему же выбрали город горняков?

— Прислушался к словам авторитетных людей, — улыбается он. — Во время учёбы я часто участвовал в выставках и научных конференциях по горнодобывающей тематике. Общался с профессионалами отрасли. Все они, как один, высказывали простую мысль: «Лучшие умы куются на производстве». Почти каждый из них начинал свой успешный профессиональный путь с горнодобывающих комбинатов.

Окончательное решение вернуться в Железнодорожск Школин принял после студенческой практики в Финляндии:

— В составе группы студентов посетил европейские предприятия по производству горно-шахтного обо-



рудования. В ходе поездки мы познакомились с европейскими стандартами работы. Мне представился случай пообщаться с топ-менеджером российского представительства международной компании. Я задал ему вопросы, которые волнуют каждого студента: «Как выпускнику горного университета стать таким же профи? Куда лучше устроиться на работу после окончания вуза?»

«Диплом ещё никого не сделал профессионалом», — честно ответил собеседник. А когда услышал, что Школин — из Железнодорожска, то искренне удивился, что он раздумывает о месте будущей работы: тут выбор очевиден.

— К тому же он неоднократно бывал на нашем ком-

бинате и был убеждён, что это отличное место для карьеры в горно-перерабатывающей отрасли, — говорит Роман Школин. — Решение было принято. Я вернулся домой, на Михайловский ГОК.

Грамотный анализ

Путь на комбинате он начинал инженером в службе главного горняка. Здесь вместе со специалистами из технического отдела рудоправления, маркшейдерской и геологической службы разрабатывал планы развития горных работ. Получил опыт подготовки технической документации, взаимодействия с контрольными и проектными организациями. Через два года Школина назначили ведущим

инженером, а позже предложили должность главного специалиста по планированию работы всего производственного передела комбината.

С 2021 года Роман Школин возглавляет производственно-аналитическое управление. Здесь в полной мере пригодилась его способность оперативно находить наиболее эффективное решение задачи. Например, в прошлом году, когда он участвовал в разработке технологии производства окатышей из концентрата повышенного качества для Выксунского металлургического завода. В расчётах объёмов и качества продукции участвовало производственно-аналитическое управление. За это Школина присвоили почётное зва-

◀ Роман Школин постоянно держит руку на пульсе всех производственных процессов Михайловского ГОКа. Он оперативно реагирует на малейшие изменения и своевременно вносит корректировки

ние «Человек года Михайловского ГОКа» в номинации «Качество».

Сегодня он вместе с коллегами в режиме 24/7 держит руку на пульсе всех процессов и производственных потоков, которые идут на комбинате.

— Какие задачи приходится решать ежедневно?

— К примеру, к нам поступает информация, что качество выпускаемого концентрата ниже необходимого значения. Мы определяем, что пошло не так, какие процессы идут с отклонениями от плановых режимов. Далее разрабатываем корректирующие меры для достижения плановых значений и применяем их. Возможно, меняем реагентный режим флотации или нагрузки на головные мельницы. Также можем поменять качественные показатели подаваемой рудной шихты из карьера на обогатительную фабрику. Всё зависит от конкретной оперативной ситуации. Но мы должны реагировать на все изменения быстро и чётко, предвидеть возможные форс-мажоры. При этом наши решения порой бывают творческими и нестандартными.

Именно так и было после того, как запустили корпус

добогащения концентрата. Абсолютно новый для комбината передел, встроенный в действующую технологическую цепочку.

— Ничего подобного ранее не было! — рассказывает Школин. — Долго определяли правильные шаги реагирования, постоянно проводили мозговые штурмы. Выстраивали технологию под конкретные задачи, поскольку корпус дообогащения позволяет работать с очень высокой вариативностью качественных показателей концентрата.

Правильное решение

Семь лет назад в семье Школиных родилась дочь. Первоклассница Полина знает, где работает её папа и что «его работа очень сложная и важная».

— А ещё она очень любит, когда мы ездим на смотровую площадку карьера, — говорит глава семейства. — Конечно, с плотным рабочим графиком непросто выкроить время для семьи, но всё своё свободное время я посвящаю родным. Отпуск мы всегда проводим вместе.

Роман Школин подчёркивает, что решение трудиться на Михайловском ГОКе в родном городе было одно из самых сложных в его жизни.

— Но оно точно было правильным, — уверен он. — Я точно знаю, что на нашем комбинате ценят открытых и способных молодых людей. Когда-то оценили и меня. И я рад быть частью этой команды!

● НОВАЯ ТЕХНИКА

Автоматическая «реставрация»

Парк техники управления по ремонту механического и электроэнергетического оборудования дополнили новой наплавочной установкой.

Мария Коротченкова
Фото автора

Чтобы восстановить изношенную деталь, на её поверхность наносят один или несколько слоёв металла или сплава, возвращая исходный внешний вид, размер и форму. Это можно делать вручную, а

можно — на специальном оборудовании: наплавочной установке.

В электроцехе УРМЭО уже была такая техника, выпущенная на заводе «Техновелд». Однако новая установка того же предприятия-производителя — производительнее. Она позволяет ремонтировать электродвигатели максимально быстро.

— Например, наплавка ротора теперь занимает всего один час, а не три, как раньше. А наплавка щитов электрических машин — три часа вместо 10-12. То есть за смену сможем отремонтировать больше деталей, —

рассказал сварщик Сергей Володин.

Установка может работать с деталями больших размеров, такими, например, как роторы диаметром от 500 до 1 200 мм. Раньше сварщики делали наплавку на них вручную.

— При повторном поступлении в ремонт той или иной запчасти электрогазосварщик может выбрать на пульте управления параметры, которые уже вводили ранее, — рассказал главный специалист по перспективному развитию УРМЭО Роман Семин. — Это ещё больше ускоряет процесс.

▼ Новая наплавочная установка позволяет ремонтировать электродвигатели максимально быстро



РАЗВИТИЕ

Не только для студентов

Новым сотрудникам предложат пройти обучение в колледже

Мария Коротченкова
Фото Владимира Авдеева

В начале учебного года Железнодорожный горно-металлургический колледж в рамках федеральной программы «Профессионалитет» открыл 15 учебно-производственных зон, моделирующих с помощью интерактивных стендов и тренажёров основные этапы горно-металлургического производства.

Как отмечает управляющий директор Михайловского ГОКа Антон Захаров, для предприятия очень важно готовить студентов под конкретные рабочие места в современных условиях обучения. Поэтому комбинат, заинтересованный в квалифицированных кадрах, будет расширять взаимодействие с колледжем.

Чтобы руководители структурных подразделений и служб МГОКа смогли оценить новые возможности, которые даёт «Профессионалитет», педагоги колледжа организовали для них экскурсию по учебным аудиториям.

— Современное оборудование, которое сейчас



▲ Современное оборудование колледжа позволяет увидеть работу комбината и стать участником технологических процессов

появилось в колледже, позволяет студентам и увидеть работу комбината, и попробовать себя в качестве участника производственного процесса. Например, пульт агломератчика — точно такой же, как у нас на фабрике. То есть студент, обучаясь на нём, придёт к нам максимально подготовленным, — говорит начальник фабрики окомко-

вания Александр Калугин. По словам директора по персоналу МГОКа Ольги Серенко, такой возможности лишены новые сотрудники, которые приходят на Михайловский ГОК из других учебных заведений.

— Поэтому мы предлагаем использовать базу колледжа для обучения персонала комбината на реальном оборудовании и по уже

разработанным программам, — говорит она.

Руководители цехов предложили увеличить количество часов обучения на макетах оборудования для второкурсников. Они пока ещё не проходили практику на реальном производстве, поэтому имитация производственных условий позволит им лучше изучить специальность.

● ЭКОЛОГИЯ

Анализ проб атмосферного воздуха

Специалисты аналитической лаборатории УЭК и ООС Михайловского ГОКа с 3 по 7 февраля отобрали 2 пробы атмосферного воздуха в контрольных точках ближайшей от производственных объектов жилой застройки. Фактическая концентрация контролируемых веществ (взвешенных частиц (пыли), диоксида серы, оксида углерода, диоксида азота) не превышает значения предельно допустимых концентраций согласно требованиям гигиенических нормативов.

Также аналитическая лаборатория осуществляла контроль за соблюдением нормативов допустимых выбросов (НДВ) на источниках выбросов комбината в атмосферу. Для определения концентрации загрязняющих веществ на источниках выбросов экологи отобрали 30 проб на обогатительной фабрике, 3 пробы на фабрике окомкования, 6 проб в управлении по производству запасных частей и 3 пробы в управлении по ремонту механического и электроэнергетического оборудования. Несоответствий нормативам ПДВ на контролируемых источниках не выявили.

С 3 по 7 февраля специалисты аналитической лаборатории отобрали и проанализировали 18 проб питьевой воды. Несоответствий нормативным значениям не выявили.



● ПРОФОРИЕНТАЦИЯ

Как в кино

Представители Михайловского ГОКа проводят профориентационные уроки для школьников.

Юлия Ханина
Фото Владимира Авдеева

В начале урока учебный класс больше похож на кинотеатр. В «кинотеатре» — за школьными партами — замерли ученики 8-го класса школы № 14. На экране идёт познавательный «блокбастер». Вот экскаватор, напряжённо работая ковшем, наполняет горной массой внушительных размеров кузов БелАЗа. Вот железнодорожный состав привозит её на обогатительную фабрику и сгружает в дробильную установку. Вот пульпу подают на сепараторы, которые отделяют магнитную фракцию — основу будущего концентрата. А вот из него уже делают окатыши.

Каждый кадр — одно из звеньев технологической цепочки производства высококачественного железорудного сырья.

После «киносанса» — беседа о том, что представляет собой горняцкое производство, как построен процесс и какие профессии особенно востребованы на комбинате. Представитель Михайловского ГОКа, начальник отдела по развитию Бизнес-Системы Наталья Сазонова подробно рассказывает ребятам о производстве и отвечает на вопросы.

— Профориентационные уроки помогут школьникам сделать правильный выбор, — уверена она.

Впрочем, восьмиклассник Дмитрий Бирюков уже точно знает, что свяжет свою жизнь с Михайловским ГОКом. И даже побывал с экскурсией в профильном московском вузе — МИСИС.

— По выходным я хожу на факультативные занятия в горно-металлургический колледж, —



▲ Наталья Сазонова рассказывает восьмиклассникам, как делают железорудные окатыши

говорит будущий горняк. — Преподаватели рассказывают об обогащении полезных ископаемых. Мне эта тема очень интересна. Кем именно стану — окончательно

но ещё не решил. Но знаю точно, что буду работать на комбинате.

Поиск и привлечение молодых кадров на Михайловском ГОКе идёт системно. Главная за-

СПРАВКА

С 1 сентября 2023 года в школах Железнодорожского открыли профильные классы по горно-металлургическому, инженерному, педагогическому и IT-направлениям.

дача работодателей и образовательных учреждений — заинтересовать молодёжь, сделать так, чтобы она оставалась в Железнодорожском и со временем заменила своих родителей на местных предприятиях.

— Мы показываем школьникам, что развиваться, строить карьеру можно и в родном городе, — отмечает Наталья Сазонова. — Для этого не надо уезжать. Местные работодатели создают комфортные условия для профессионального и личного роста.

ОПЫТ

Искусство войны... с травматизмом

На Михайловском ГОКе подвели итоги выполнения мероприятий по ОТиПБ в 2024 году

План включал 12 направлений, среди которых: внедрение проекта системы управления рисками, обучение, экологическая, пожарная, подземная, дорожно-транспортная безопасность, а также реализация ИТ-проектов.

Итоги 2024 года

Как отметил директор по ПБ, ОТ и ОС комбината Максим Басенко, планы выполнили в полном объёме. В том числе:

- запустили полигон для обучения работников по отработке практических навыков работы с грузоподъёмными сооружениями;
- 1 000 человек отработали навыки безопасной работы на высоте, ещё 500 человек — в ограниченных замкнутых пространствах;



- 60 водителей прошли обучение по программе «Защитное вождение»;
- на ступенях производственных и бытовых зданий заменили противоскользящие ленты, утратившие свои свойства;
- 20 машинистов тяговых агрегатов со стажем работы до пяти лет и 45 дежурных по станциям прошли дополнительное обучение по правилам технической эксплуатации на железнодорожном транспорте;

- приобрели измеритель параметров электромагнитного поля, газоанализатор «Полар» и 15 газоанализаторов «Эрис» для работников ДСФ;
- руководители, специалисты и рабочие структурных подразделений прошли обучение по инструментам риск-управления;



- установили новую пожарную сигнализацию в здании учебного центра и УКС;
- оснастили системой аэрозольного пожаротушения кабельные подвалы на ОФ;
- запустили в работу автоматический перегрузочный пункт в карьере РУ;



- в подразделениях внедрили демаркацию опасных зон с помощью проектора;
- для работников дренажной шахты приобрели новые изолирующие регенеративные респираторы;



- на трёх автомобилях БелАЗ установили дополнительные светодиодные фонари.

Планы на 2025 год

- охота на риски в работах;
- обучение руководителей и главных инженеров подразделений, их заместителей по ремонтам, начальников цехов и участков практическому проведению линейных обходов;
- обучение ключевых руководителей комбината методологии проведения внутренних расследований происшествий;
- обучение приемам защитного вождения водителей УГП; повышение квалификации водителей АТУ со стажем более 25 лет;

- оснащение шести автосамосвалов индукционными датчиками поднятия кузова;
- приобретение подкатных «лежаков» для ремонта автотранспорта;
- внедрение электронных наряд-допусков во всех подразделениях;
- переоборудование четырёх площадок для безопасного подъёма-спуска ФЛЦ УПЗЧ;
- оснащение диэлектрическими покрывалами (в количестве 100 штук) помещений электромонтёров и электрослесарей;
- капремонт галерей конвейеров на ДСФ.



На 33%

снизился уровень травматизма на МГОКе за последние пять лет.

Самые частые причины травм — поскальзывания или спотыкания, удары падающими предметами, а также защемления. В сравнении с предыдущими периодами в 2024 году количество работников, получивших травмы в результате поскальзывания или спотыкания, снизилось на 50%.

Евгений Дмитриев
Фото Владимира Авдева

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Акт о проверке выполнения взаимных обязательств по Коллективному договору АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева» в 2024 году



▲ Несмотря на непростую экономическую ситуацию, Михайловский ГОК в полном объёме выполнил все свои обязательства по коллективному договору

Коллективный договор является основным документом, регулирующим социально-трудовые отношения в АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева», заключенным 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 года).

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 внешнеполитической и экономической ситуации продолжается реализация ключевых инвестиционных проектов.

В завершающей стадии реализации проекта по строительству дробильно-конвейерного комплекса. Первый этап проекта мощностью 15 млн т в год завершён в декабре 2020 года. В ноябре

2024-го в рамках 2-го этапа введён в опытно-промышленную эксплуатацию дробильно-конвейерный комплекс мощностью 35 млн т руды в год, приступили к выполнению гарантийных показателей. Ввод в промышленную эксплуатацию будет произведен в 1-м квартале 2025 года. Реализация этого проекта позволит значительно улучшить производственные показатели работы карьера.

В завершающей стадии строительства монтажные работы проекта по реконструкции железнодорожной станции «Карьерная». Выполняются работы по монтажу контактной сети и системы сигнализации, централизации и блокировок.

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

В 2024 году заключён договор на комплекс поставок и услуг по замене магистральных конвейеров цеха дробления обогатительной фабрики.

В 2024 году приобретено и введено в эксплуатацию следующее основное оборудование:

- автосамосвал г/п 240 т. — 2 шт.;
- автосамосвал г/п 220 т. — 1 шт.;
- экскаватор с ёмкостью ковша 12 м³ — 1 шт.;
- дробильно-сортировочный комплекс для производства щебня;
- автогрейдер тяжёлый — 1 шт.;

- бульдозер тяжёлый гусеничный — 1 шт.;
- буровой станок — 1 шт.;
- тепловоз ТЭМ-18 — 1 шт.

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. Соответствие ежегодно подтверждается аудитами сертификационного органа. 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.

Среднемесячная производительность труда по валовой железорудной продукции в 2024 году составила 133 тонны на 1 чел. Показатели по труду в 2024 году приведены в **таблице 1**.

На комбинате традиционно особое внимание уделяется работникам, которым предоставляются конкурентоспособный уровень заработной платы, возможность производительного и качественно выполнять свои обязанности, возможность повышать квалификацию, строить карьеру и развивать-

ся, 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 2024 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 19 594. Данные представлены в **таблице 2**.

Снижение количества обучений работников обусловлено цикличностью проведения обучения (1 раз в 3 года / 1 раз в 5 лет), а также с изменением количества модулей обучения в рамках проекта Школа мастеров (в 2023 году было 4, в 2024 — 1).

Охрана труда

На комбинате разработаны и эффективно действуют Система управления охраной труда и Система управления промышлен-

ной безопасностью, являющиеся частью Системы менеджмента охраны здоровья и безопасности труда, интегрированной в общую систему управления деятельностью комбината.

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

На комбинате осуществляется работа по управлению рисками. Методической основой является стандарт организации СТО 17.04 — 2020 «Идентификация опасностей и оценка профессиональных рисков».

Для повышения уровня культуры безопасности, а также с целью внедрения лучших миро-

Таблица 1

Период	Среднесписочная численность (без практикантов), чел.	Производство валовой железорудной продукции, тыс. т	Среднемесячная производительность труда по валовой железорудной продукции, т/чел.	Среднемесячный доход сотрудников, руб. (с учётом единовременной материальной помощи для социальной поддержки работников Белгородской и Курской областей)
2024 год (факт)	10 392,8	16 633,91	133	101 150

Таблица 2

Структура обучения	2023 год	2024 год
Профессиональное обучение рабочих (в учебном центре АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева» и в сторонних учебных центрах РФ)	13 353	9 359
Обучение руководителей и специалистов, всего	10 868	10 235
В том числе:		
Обучение в рамках программы «Школа мастеров»	2 088	562
Обучение в рамках проекта «Система управления рисками»	4 840	7 046
Обучение в рамках проекта «Работа на высоте»	1 432	1 086
Обучение по управленческим компетенциям (тренинги в рамках программы системного развития компетенций для руководителей)	0	172
Обучение по профессиональным компетенциям (обучение в сторонних учебных центрах РФ)	80	566
Обучение по профессиональным компетенциям (с использованием программы дистанционного обучения Web Tutor, LMS)	3 558	4 635
Обязательное обучение, регламентированное требованиями лицензирующих органов	3 808	2 667
Итого	24 221	19 594

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

вых и отечественных практик в области ОТиПБ на комбинате продолжается работа по риск-ориентированному подходу. В рамках проведения «Охоты на риски» в 2024 году выявлено 10,5 тыс. рисков, разработано и выполнено более 15 тыс. мероприятий по их минимизации и устранению. Работники структурных подразделений в течение года проходили обучение с привлечением внешней организации (ООО «ИМС»), а также специалистов по обучению СУР, всего обучение прошли около 4 000 человек. Работа по внедрению Системы риск-ориентированного подхода будет продолжена в 2025 году.

В 2024 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 местах (в том числе и на вновь организованных рабочих местах) проводилась специальная оценка условий труда (СОУТ). Всего в 2024 году СОУТ проведена на 528 рабочих местах.

Утвержденные соглашения (организационно-технические мероприятия) по охране труда в период действия Коллективного договора выполняются в полном объеме. Расходы в 2024 году на их реализацию представлены в **таблице 3**.

Сумма затрат на охрану труда в 2024 году составляет 0,534 % от суммы затрат на производство продукции работ, услуг, что соответствует требованиям ст. 225 ТК РФ.

На комбинате 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 2024 году медицинский осмотр прошли 11 103 чел. (в т. ч. 2 732 женщины), что составило 100 % от общего количества работников, подлежащих медицинским осмотрам в указанный период.

В течение 2024 года обязательные психиатрические обследования прошли 742 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 2024 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 2024 году произошло 14 несчастных случаев (14 пострадав-



▲ Новый дробильно-конвейерный комплекс позволит повысить производственные показатели комбината

ших). Показатели травматизма представлены в **таблице 4**.

В 2024 году зарегистрировано 6 хронических профессиональных заболеваний у работников: на ФОК зарегистрированы 2 случая, в УЖДТ — 1 случай, в УПЗЧ — 2 случая, на ОФ — 1 случай (в т. ч. у бывших работников).

Работники с подозрением на профзаболевание и 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 комбинат оказывает социальную поддержку работникам, получившим производственные травмы и профзаболевания. За 2024 год работникам, получившим стойкую утрату трудоспособности в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, было выплачено 4 017,7 тыс. руб.

Охрана здоровья,
организация отдыха

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

Приобретение путёвок для работников и ветеранов осуществляется за счёт собственных средств предприятия, средств СФР. Общие расходы на путёвки в 2024 году составили 69,4 млн рублей.

Всего в 2024 году выделено 1 070 путёвок для работников комбината, а также для бывших работ-

ников, состоящих на учёте в Совете ветеранов.

Структура распределения путёвок приведена в **таблице 5**.

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 аварии на ЧАЭС.

В 2024 году в рамках Положения о социальной поддержке работников АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева» и членов их семей выделены:

— 3,3 млн руб. — материальная помощь работникам, имеющим трёх и более детей;

— 1,1 млн руб. — материальная помощь работникам, имеющим детей-инвалидов;

— 3,5 млн руб. — материальная помощь работникам в связи с дорогостоящим лечением;

— 0,8 млн руб. материальная помощь работникам в связи с утратой имущества;

— 3,1 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 2024 года общие затраты по данным выплатам составили 26,6 млн руб.

В 2024 году был заключён договор на приобретение новогодних подарков для детей работников, выдача которых осуществлялась в преддверии Нового года и в первые дни новогодних каникул. Общее количество подарков к выдаче составило 7 460 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 31.12.2024 год на учёте в «Совете ветеранов МГОК» состоят 7 475 человека, из них — 4 участника Великой Отечественной войны — фронтовики, 44 участника трудового фронта, 19 узников концлагерей, 17 первопроходцев, 369 инвалидов 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.

Таблица 3

№ п/п	Наименования мероприятий	Сумма (факт), тыс. руб.
1.	Организационно-технические мероприятия	113 865
2.	Спецодежда и средства индивидуальной защиты, моющие и очищающие средства	305 199
3.	Выдача молока и других равноценных пищевых продуктов	13 186
4.	Обучение персонала по охране труда и ПБ	1 202
5.	Проведение психиатрического освидетельствования	470
6.	Проведение медицинских осмотров	72 200
7.	Проведение дезинфекции производственных помещений	602
8.	Проведение СОУТ	1 007
Итого		507 731

Таблица 4

Показатели	На 31.12.2024
Общее количество несчастных случаев	14
Количество травмированных человек, в том числе:	14
— тяжёлых травм	0
— со смертельным исходом	1
Число дней временной нетрудоспособности, вызванных несчастными случаями, всего	1 381
Коэффициент частоты	1,308
Коэффициент тяжести	98,6

Таблица 5

№ п/п	Виды путёвок	2023 год, шт.	2024 год, шт.
I. Оздоровление работников комбината			
1.1	ЧЛПУ «МГОК-Здоровье»	429	421
1.2	В санаториях России	140	294
Итого по работникам		569	715
II. Оздоровление ветеранов комбината			
2.1	ЧЛПУ «МГОК-Здоровье»	355	355
Итого по ветеранам		355	355
Всего			1 070

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Общие расходы для бывших работников в 2024 году составили порядка 123,9 млн руб. (без учёта выплаты единовременных пособий после увольнения на пенсию).

В структурных подразделениях комбината продолжают работать 178 участников локальных вооружённых конфликтов, 2 ликвидатора аварии на ЧАЭС. Общая сумма выплат для данной категории составила 0,18 млн руб.

Общие расходы по внутренним социальным программам, включая финансирование праздников (День Победы, День металлурга и др. профессиональных праздников), составили, без учёта инвестиционных вложений в объекты соц. сферы, в 2024 году 1 027 млн рублей.

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

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

Учитывая территориально удалённое расположение структурных подразделений комбината и его дочерних/зависимых обществ, обеспечение горячим 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 2024 году организована новая форма организации питания работников с предоставлением свободного выбора блюд через продуктоматы, пока их установлено 3 шт. В 2025 году планируется увеличить количество продуктома-тов в подразделениях комбината.

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 комбината питания на льготных условиях работникам ежемесячно предоставляется компенсация на горячее питание. В 2024 году её размер увеличился и составил 136 рублей.



▲ Михайловский ГОК поддерживает увлечения своих сотрудников, ежегодно проводит рабочую спартакиаду, включающую 18 видов спорта

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 2024 году расходы на его содержание составили порядка 31,1 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 трудовых обязанностей работниками получило высокую оценку со стороны президента РФ, Министерства промышленности и торговли РФ, администрации Курской области, администрации города Железногорска, 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 2024 году награждены 1 032 работника, в том числе:

— присвоено звание Герой Труда Российской Федерации — 1 работнику;

— указом президента РФ государственными наградами — 9 работников;

— приказом Министра промышленности и торговли РФ — 27 работников;

— наградами губернатора Курской области и Курской областной Думы — 50 работников;

— присвоено почётное звание «Почётный работник промышленности Курской области» — 1 работнику;

— наградами администрации города Железногорска и Же-

лезногорской городской думы — 57 работников;

— медалями «За реализацию крупного инвестиционного проекта «Металлоинвест» — 162 работника;

— наградами АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева»: благодарностями, почётными грамотами, размещением портрета работника на Доске почёта, присвоением почётного звания «Ветеран труда АО "Михайловский ГОК им. А. В. Варичева"» — 699 работников;

— 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» — 19 работников;

— присвоено почётное звание «Человек года Металлоинвест» в номинациях: «Развитие» — 1 работнику;

— присвоено почётное звание «Заслуженный работник Металлоинвест» — 2 работникам.

Вручение наград сотрудникам сопровождалось 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 работниками, 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 на себестоимость 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.

Заключение

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 2024 году Коллективный договор АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева» стал первым в номинации «Охрана здоровья и безопасные условия труда» 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 2024 году в нём приняли участие 59 предприятий России. Победа в данном конкурсе подтверждает,

ПРЯМАЯ РЕЧЬ

Антон Захаров,
управляющий директор
Михайловского ГОКа:

Реализация одного из лучших в отрасли пакетов социальных льгот и гарантий в рамках Коллективного договора возможна благодаря успешной производственной деятельности комбината и сплочённой работе трудового коллектива. А также масштабным инвестиционным проектам Металлоинвеста, таким, к примеру, как строительство дробильно-конвейерного комплекса. И мы продолжаем развитие. Начали выпускать окатыши премиального качества DR-grade, продолжаем модернизацию мощностей обогатительной фабрики, реконструкцию железнодорожных станций и обновление технического парка.

Александр Сиухин,
председатель профсоюзного
комитета Михайловского
ГОКа:

В прошлом году наш коллективный договор победил во Всероссийском отраслевом конкурсе «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности», в номинации «Охрана здоровья и безопасные условия труда».

Несмотря на непростую экономическую ситуацию, комбинат успешно выполнил все свои обязательства. В свою очередь, профсоюзный комитет оперативно реагировал на вопросы работников и помогал им решать проблемы, оказывал правовую помощь, проводил профилактическую работу по снижению производственного травматизма. А также обеспечивал посещение спортивных комплексов города и выделял путёвки на санаторно-курортное лечение. И в 2025 году мы продолжим повышать эффективность системы социально-трудовых отношений.

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 Авраменко Владимира Владимировича, Боеву Нину Григорьевну, Болденкову Лидию Савонну, Захарьину Лидию Васильевну, Мыльникову Александру Семеновича, Стрелкалова Валерия Николаевича, Шамакову Нину Павловну, Алифанову Галину Михайловну, Баранову Галину Владимировну, Барьянова Владимира Александровича, Пожидаеву Зою Григорьевну, Токмакова Валентина Ивановича, Новикова Александра Васильевича, Павлову Галину Григорьевну, Рыжова Виктора Николаевича, Калач Нину Александровну, Козлова Владимира Петровича, Никишину Наталию Николаевну, Зиновкину Тамару Александровну, Ланину Таисию Викторовну, Власову Галину Петровну, Воробьева Ивана Ивановича, Дугинову Любовь Александровну, Киселеву Валентину Алексеевну, Локтионову Владимира Григорьевича, Макарову Ольгу Федоровну, Герасченко Таисию Васильевну, Лутровану Татьяну Петровну, Недопекина Николая Николаевича, Чижову Татьяну Андреевну, Романову Наталью Михайловну, Скрипкину Валентину Ивановну, Хомченко Георгия Филипповича, Блинова Василия Ивановича, Глазкову Марию Лаврентьевну, Гнездилова Владимира Вениаминовича, Колотаеву Галину Алексеевну, Локтионову Лидию Семеновну, Малахова Александра Николаевича, Митасову Валентину Петровну, Черепанову Зою Федоровну, Бобкова Леонида Митрофановича, Вакуленко Виктора Николаевича, Винокурова Ивана Петровича, Зуева Леонида Федоровича, Махонину Александру Михайловну, Никишина Григория Ивановича, Носова Владимира Анатольевича, Баранова Юрия Анатольевича, Ломакову Ирину Михайловну, Басову Екатерину Григорьевну, Рябинина Василия Ивановича, Савчук Владимира Николаевича, Тырцову Галину Ивановну, Гурову Анну Федоровну, Казимирову Зинаиду Федоровну, Каменскую Наталью Васильевну, Чекалину Валентину Андреевну, Ильину Людмилу Ивановну.

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

ЛИНИЯ ГИПЕРМАРКЕТ 14.02.2025-27.02.2025 г. г. Железногорск, ул. Воинов-Интернационалистов, 18

ЭКОНОМЬ ВМЕСТЕ С ЛИНИЕЙ!

ТОРТ ТРИ МОЛОКА 1кг, СП 	ЧАЙ АКВАР ЦЕЙЛОН 25ПАК ЧЕРНЫЙ 	ИКРА ЛОСОСЕВАЯ СТРУКТУРИРОВАННАЯ 95Г, Ж/Б
499⁹⁹	59⁹⁹	119⁹⁹
МУКА СИНИЙ МОТИВ 1кг, В/С 	МАСЛО ТРАДИЦИОННОЕ СЛАДКО-СЛИВОЧНОЕ, 82,5%, ТМ МОЛОЧНЫЕ УГОДЬЯ, 180Г 	МОЛОКО СГУЩЕННОЕ ВОЛОКОНОВОСКОЕ С САХАРОМ, 8,5%, 370Г
45⁹⁹	129⁹⁹	129⁹⁹

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

БЫСТРАЯ ДОСТАВКА С МОБИЛЬНОГО ПРИЛАВКА

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

- кладовщика по приемке товара
- продавца
- грузчика
- повара
- уборщика
- водителя а/м «Газель»
- прессовщика
- тракториста

● САД И ОГОРОД

Как сеять мелкосемянные культуры



Валентина Мартыненко, садовод-профессионал

Лучше избегать грунтов, в составе которых — кусочки перлита. Для сеянцев они могут стать «неподъемными валунами», которые помешают росту. Оптимальный вариант — покупные грунты на основе торфа. На них никогда не образуется корка. При заполнении емкостей надо следить, чтобы уровень почвы был, как минимум, на 1 см ниже кромки контейнера. Пикировать всходы — непросто, поэтому крайне важно выдерживать дистанцию между

семенами уже во время посева. Для того чтобы равномерно распределить семена по поверхности субстрата, используют такие «хитрости», как:

- посев на слой снега;
- смешивание семян с мелким песком;

- применение специальных ручных мини-сеялок.
- Самый оптимальный способ — использование зубочистки. Нужно высыпать гранулы в левую ладонь. Правой рукой смочить зубочистку в воде. После чего влажной зубочисткой перенести семена на поверхность субстрата. Когда посев завершен, надо накрыть контейнеры целлофановым пакетом и на пару дней поместить в самое теплое место. Потом можно перенести посевы под фитолампу.

СИЯНИЕ центр природного земледелия 8 (915) 519-34-53

НОВИНКА «ИЗОТОМА ДЖЕМИНИ БЛЮ», В — 20 СМ, ЦВЕТОК — 3 СМ.

ПОСТУПИЛИ В ПРОДАЖУ МНОГОЛЕТНИКИ, ЛУКОВИЧНЫЕ (ГЛОКСИНИ, БЕГОНИИ, ЛИЛИИ, КАЛЛЫ, ГЛАДИОЛУСЫ).

БОЛЬШОЙ АССОРТИМЕНТ — ЭУСТОМЫ, ПЕТУНЬИ, ЛОБЕЛИИ.

ВСЁ ДЛЯ РАССАДЫ: МИНИ-ТЕПЛИЧКИ, ТОРФЯНЫЕ ТАБЛЕТКИ, ОСМОКОТ, НВ-101, ЭМ-ВОСТОК, БИОГУМУС, ГРУНТЫ.

СЕМЕНА ПЕТУНЬИ, ЭУСТОМЫ. СПЕШИТЕ, КОЛИЧЕСТВО ОГРАНИЧЕНО!

ДОБРО ПОЖАЛОВАТЬ В НАШИ МАГАЗИНЫ: «СИЯНИЕ» (ГАГАРИНА, 35) И «МАМИН САД» (МИРА, 34).

- ▶ **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.
- ▶ **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.
- ▶ **Ремонт квартир, офисов.** Все виды отделочных работ. Тел.: 8-910-213-32-80.
- ▶ **Продам гараж на АБК.** 35 м2. Есть смотровая яма, подвал. Тел.: +7-951-333-17-60.

ГРУЗЧИКИ С ТРАНСПОРТОМ РАЗНОРАБОЧИЕ
8(951)324-34-86
8(919)175-61-24

РЕМОНТ ХОЛОДИЛЬНИКОВ НА ДОМУ.
Выезд в район. Вызов бесплатно.
8-920-709-66-79

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

ГРУЗОПЕРЕВОЗКИ 15% СКИДКА НА ПЕРЕЕЗДЫ
услуги грузчиков
Переезд квартиры, офиса, магазина, предприятий
Доставка оборудования, товаров, стройматериалов
грузоперевозки по России ДЁШЕВО!
8-904-526-76-56

ТЕПЛИЦЫ
из оцинкованной профтрубы
ДОСТАВКА. МОНТАЖ.
8-953-286-13-52

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 им А. В. Варичева» и коллективы подразделений глубоко скорбят по поводу смерти бывших работников: управление — Мелиховой Лидии Владимировны; РУ — Хохловой Валентины Семеновны, Гурова Анатолия Михайловича; БВУ — Ковязина Олега Геннадьевича; АТУ — Кудиновой Надежды Степановны, Головина Виктора Яковлевича, Жабоедова Виктора Алексеевича, Шелаева Ивана Васильевича; ОФ — Яшкиной Галины Вениаминовны, Кошелева Николая Ивановича; ДСФ — Пискаревой Анны Петровны; энергоцентр — Разуваевой Люзии Павловны, Гришина Александра Степановича; УПЗЧ — почётного машиностроителя Ивличевой Марии Николаевны, Алмасхановой Светланы Александровны, и выражают искреннее соболезнование родным и близким покойных, разделяя с ними боль и горечь утраты.

Горняки и ветераны Михайловского ГОКа выражают искренние и глубокие соболезнования ветерану Великой Отечественной войны, первому директору МГОКа Александру Ивановичу Потапову в связи со смертью супруги Эльвиры Павловны и разделяет горечь и боль утраты. Дай Вам Бог сил пережить это горе.