

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  
ОЭМК

ЭлектроСТАЛЬ

№ 3 (2241)

14 ФЕВРАЛЯ 2025 ГОДА

# НОВОСТИ

# МЕТАЛЛОИНВЕСТА

ПАРТНЁРСТВО



Фото Валерия Воронова

## 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 директорMetalloinvest 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 Metalloinvest инвестировал в проекты развития региона 21 млрд рублей.

— Это вклад акционеров Metalloinvestа 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 Metalloinvestа Олег Крестинин.

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



▲ Совместная работа Metalloinvestа и Белгородской области продолжается уже 14 лет

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 Metalloinvestа 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 Metalloinvestа за ответственное отношение и искреннюю заботу о наших городах.

Сергей Печорин  
Фото Павла Колядина

> 2 млрд

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

## ПРЯМАЯ РЕЧЬ



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

Человек так устроен, что чем больше он делает, тем больше ему хочется ещё сделать. Metalloinvest 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 Metalloinvestа

## 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 MMA 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 Metalloinvestа 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

Metalloinvest 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

Metalloinvest 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 Metalloinvestа 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.



— 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.**

### 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.

— 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

**П**редставьте 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 электровазозов 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 должности 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 роликовые 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 поучаствовать 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 рассмеши!

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!



# Потерь будет меньше

В цехе отделки проката ищут скрытые резервы для снижения затрат и увеличения прибыли

▼ Вадим Городжанов рассказывает о проекте



явить проблемные места. Чаще всего основная причина потерь — простой. Среди других причин специалисты называют брак или переделки, работу оборудования вхолостую, неэффективные ремонты.

Начальник ЦОП Николай Ушаков признаёт: «узкие» места в цехе, конечно, есть и коллектив с ними борется. Проект позволит прокатчикам в этот процесс погрузиться более детально. По каждой из потерь специалисты определяют факторы, которые влияют на её возникновение. А после — проработают и реализуют мероприятия, направленные на устранение потерь.

Одним из направлений деятельности, например, станет снижение себестоимости продукции в процессе пореза на пилах холодной резки.

## Просто математика

По словам директора по развитию Бизнес-Системы ОЭМК Вадима Городжанова, для достижения цели проекта необходима детальная диагностика показателей работы оборудования, производственных показателей, структуры подразделения.

— Сырьё, оплата труда, амортизация — статьи, которые не входят в периметр проекта, — отметил он. — Но есть затраты, которыми цех может управлять. Возьмём, к примеру, энергоресурсы, потребляемые в определённом технологическом процессе. На них можно и нужно влиять. По итогам диагностики будут определены направления для разработки мероприятий, направленных на снижение себестоимости продукции, и, как следствии, увеличение прибыли компании.

“ Для достижения цели проекта необходима детальная диагностика показателей работы оборудования, производственных показателей, структуры подразделения.

По словам главного инженера комбината Олега Вершинина, общий экономический эффект от мероприятий в подразделениях, где проект уже реализован, — более одного миллиарда рублей. В одном только ЭСПЦ уже снизили издержки на сумму более 600 миллионов! Например, в некоторых случаях вместо кирпичной футеровки стали использовать торкретирование промковшей наименее дорогостоящими огнеупорными материалами, что принесло в копилку комбината за прошлый год почти 114 млн рублей.

— На предприятии огром-

ное количество энергоносителей, агрегатов, работу которых можно оптимизировать и улучшить, — уверен главный инженер предприятия. — А опыт коллег, которые эти вопросы уже решают, поможет ЦОП в поиске скрытых резервов.

## Главное — диагностика

В течение трёх месяцев команда специалистов будет проводить детальную диагностику технологических процессов, изучит входящие и выходящие материальные потоки в подразделении. Это позволит вы-

Ирина Милохина  
Фото Валерия Воронова

В 2023 году на ОЭМК запустили проект повышения эффективности производственных процессов. В четырёх подразделениях — ФОИМ, ЭСПЦ, СПЦ № 1 и № 2 — он дал хороший результат. В начале февраля к его реализации приступили в ЦОП.

## В чём суть?

Рабочая группа из 7 человек, в которую входят представители подразделения и дирекции по развитию Бизнес-Системы, будет анализировать производственные показатели, структуру затрат, показатели работы оборудования для определения возможности снижения себестоимости продукции.

## ПОЗДРАВЛЕНИЕ

Уважаемые сотрудники и ветераны управления контроллинга!

Примите самые сердечные поздравления с 50-летием вашего подразделения!

История управления началась полвека назад с небольшого отдела, состоявшего из трёх сотрудников. С тех пор ни один проект, реализуемый на ОЭМК, не обходится без участия и поддержки вашего коллектива. Управление на протяжении всех этих лет развивалось вместе с комбинатом, играя ключевую роль в контроле эффективности деятельности производственных подразделений, формировании планов по себестоимости продукции, анализе их выполнения и подготовке расчётов эффективности различных мероприятий. Эта работа требует обширных знаний, высокой квалификации, ответственности и строгости в выполнении поставленных задач. Выражаем благодарность за ваш профессионализм и преданность делу. Желаем вам дальнейших успехов и процветания, продуктивной работы и достижения новых высот. Каждому сотруднику — крепкого здоровья, счастья, мира, добра и благополучия!

Кирилл Чернов,  
управляющий директор  
ОЭМК им. А. А. Угарова

Александр Лихущин,  
председатель  
профсоюзной организации  
ОЭМК

**Будь в курсе!** В мобильном приложении Металлоинвеста работает раздел «Обращения по качеству»

Его создали по просьбам сотрудников, высказанным в ходе опроса вовлечённости «Твой голос». Сервис разработали IT-специалисты JSA Group. Он позволит узнать мнение работников о закупаемых товарно-материальных ценностях: запчастях, расходных материалах или мебели.

## Как это работает?

- 1** В приложении нужно нажать кнопку «Ещё».
- 2** Далее кнопка «Обращения по качеству».
- 3** Далее кнопка «Создать обращение».

В анкете нужно указать предприятие, подразделение, наименование материалов и услуг и описать проблему. Можно приложить фотографию.

Далее обращение поступит на портал службы снабжения. За ним закрепят ответственного и определят срок для проверки. При необходимости, уточнят подробности у заявителя и с техспециалистами выяснят причину проблемы. После закупки меняют поставщика или выбирают другой товар. Процесс отражается в приложении: если отклонили — то указывают причину, если приняли к исполнению — что решили сделать.

Обратите внимание! Чтобы новая вкладка отобразилась, приложение нужно обновить до последней версии.

## ● ГЕРОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Главная  
заповедь

Как Сергей Чайка ликвидирует риски на своём участке.



В 2024 году бригадир машинистов кранов электросталеплавильного цеха ОЭМК зарегистрировал 83 риска. Это наибольшее количество среди представителей рабочих профессий в ЭСПЦ.

Машинисты кранов на участке грузоподъёмных механизмов обслуживают весь технологический процесс — загружают металлолом для завалки в печи, перемещают раскалённую жидкую сталь и другие грузы. Иногда Сергей Чайка даже из кабины крана замечает опасности: неправильная строповка, накренившийся груз или пробегающий под ним человек... Что делать в такой ситуации? — Подать сигнал, остановиться, не принимать работу стропальщиков, — чётко отвечает бригадир.

Во время обходов или по пути на участок он видит риски и моментально выкладывает информацию о них на портал ОТИБ. Обнаружил в цехе слабо освещённое место, которое создаёт риск для рабочих? Чайка достаёт смартфон. Открывает мобильное приложение. Делает фото и кратко описывает проблему. Он твёрдо знает: ситуацию исправят оперативно.

— Никто не заставляет меня искать риски. Это уже переросло в привычку, зафиксировалось на уровне подсознания. Идёшь по цеху. Сканируешь взглядом пространство. Помимо основных должностных обязанностей, моя задача — определять и устранять угрозы для здоровья коллег, — говорит Сергей.

По словам Чайки, система управления рисками помогает ему и в быту:

— Вот приезжаю я к маме в Федосеевку. Надо траву покосить? Надо! Без очков и перчаток к работе не приступаю. Надо вовремя к маме приехать? Тоже надо! Но даже если опаздываю, при вождении машины никогда не лихачу, особенно зимой. В этом сама суть риск-ориентированного подхода — сохранить здоровье себе, родным и коллегам.

Татьяна Денисова  
Фото Валерия Воронова

## ЖЕНСКОЕ ДЕЛО

## Семь секретов успеха

Машинист крана в электроэнергоремонтном цехе ОЭМК знает, как работать лучше и зарабатывать больше

Ирина Милохина  
Фото Валерия Воронова

С Татьяной Рошупкиной мы встретились в учебном центре комбината, где она подтверждала свой шестой — самый высокий — разряд. 10 из 10 баллов — таков её экзаменационный результат. Впрочем, ничего нового: сотрудником она всегда была отличным. А теперь, когда в подразделении реализуют проект по внедрению новой системы оценки эффективности она работает... как обычно — добросовестно. И тем самым влияет на свою зарплату. У Татьяны Рошупкиной она стала выше.

Секрет № 1.  
Любить профессию

Более 33 лет Татьяна Рошупкина — машинист крана в электроэнергоремонтном цехе ОЭМК. Такой большой стаж и верность профессии у одних вызывает удивление, у других — восхищение и уважение. Сама же Татьяна считает: если работа нравится, коллектив хороший, зарплата стабильная, зачем что-то менять?

Секрет № 2.  
Умножать знания

Она имеет допуск к работе на разных кранах в своём подразделении: и 10-ти, и 25-ти и даже 160-тонниками.

— Кроме того, я, как и все машинисты кранов, каждый год сдаю экзамены для подтверждения квалификации. Несмотря на большой стаж работы, за год кое-что забываешь. Поэтому обязательно нужно освежать знания, — уверена одна из лучших крановщиц подразделения.

Секрет № 3.  
Помогать коллегам

Уже почти год как Рошупкина — бригадир крановщиц. Задач и ответственности, конечно, прибавилось. Но справляется она с ними легко: за тридцать лет изучила особенности работы на всех участках цеха. С таким опытом она не только может подменить коллег, но и выступает в роли наставника. Более десятка человек — работников цеха, кто решил получить вторую профессию — под её руководством узнали тонкости управления мостовым краном и смогут самостоятельно перемещать грузы при помощи пульта и джойсти-



▲ Татьяна Рошупкина одинаково легко управляет как 10-тонными кранами, так и мощными 160-тонниками

## ВАЖНО

Сейчас в компании внедряется новая система оценки эффективности, которая учитывается при пересмотре дохода. Она исходит из индивидуальной оценки результатов сотрудников и включает в себя четыре категории — А, В, С или D, где С — это хороший уровень, а А — высшая категория (эксперт).

В прошлом году во время проведения пилотного проекта Татьяна Рошупкиной присвоили категорию В — что значит высокая. Разницу в зарплате она заметила сразу, прибавка была ощутимой.

— Хорошо, когда человек может сам влиять на уровень своего дохода, — говорит она. — Для этого нужно всего-то хорошо работать, соблюдать правила и инструкции, повышать квалификационный разряд, не бояться брать на себя ответственность, уметь подменить коллегу, помочь молодому сотруднику освоиться, в общем, быть равнодушным и любить своё дело.

ков. Сами крановщицы тоже научились обращаться с автоматикой: грузоподъёмные механизмы в ЭЭРЦ недавно перевели на радиоуправление.

## Секрет № 4. Быть дисциплинированным

— Для меня производственная дисциплина — не пустые слова, — поясняет Татьяна Рошупкина. — Все инструкции, правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и промышленной безо-

пасности — наш ориентир: что делать до, во время и после рабочей смены. Без этого никак, иначе будет бардак и неразбериха.

Секрет № 5.  
Думать о безопасности

Машинист крана должен уметь управлять не только большими грузоподъёмными механизмами, но и своим внутренним состоянием, говорит Татьяна. Нужно быть всегда собранным, сосредоточенным и иметь быструю реакцию.

— Навыки в нашей работе важны и нужны, конечно, — соглашается Татьяна. — Но первое, о чём нужно думать, — о безопасности. Следить, чтобы стропа не оборвалась, чтобы не задеть грузом трубопроводы или оборудование. Поэтому наше главное правило — аккуратность, внимательность, бдительность.

Секрет № 6.  
Заботиться о здоровье

За 33 с половиной года работы на комбинате Рошупкина брала больничный лист только по уходу за ребёнком.

Спортивный зал ей заменяют «зарядки», когда в выходные приезжает к маме в деревню. Там тебе и свежий воздух, и физическая нагрузка на все мышцы тела. На работе, где нужна выносливость, такая закалка очень кстати.

Секрет № 7.  
Быть оптимистом

— Вы счастливый человек? — Да. У меня всё есть: семья, дети, работа, домик в деревне, где живёт мама, квартира. А что ещё надо? Я вообще оптимистка. Верю в лучшее, и это помогает в жизни.

ОСОБАЯ ДАТА

# Память сильнее времени

## 5 февраля Старый Оскол отметил 82-ю годовщину освобождения от фашистских захватчиков

На площади Победы и у мемориала Славы у Атаманского леса состоялись торжественные мероприятия в память о подвиге воинов 40-й армии, 107 и 340-й стрелковых дивизий, многие из которых погибли в ожесточённых боях.

Татьяна Денисова  
Фото Николая Рыбцева

Среди участников митингов были студенты и школьники, представители общественных объединений и военно-патриотических клубов. Вместе с руководителями и депутатами, ветеранами и жителями Старого Оскола они почтили минутой молчания память погибших воинов и возложили цветы к стеле «Город воинской славы», бюсту четырёхжды Героя Советского Союза маршала Георгия Жу-

кова и у братской могилы на мемориале Славы у Атаманского леса.

В торжественных мероприятиях приняли участие и представители ОЭМК (на снимке).

— Важно сохранить память о тех, кто отдал свою жизнь за освобождение Старого Оскола, — подчеркнул управляющий директор ОЭМК Кирилл Чернов. — Металлоинвест реконструировал такие знаковые и любимые старооскольцами места, как площадь Победы, мемориальный комплекс «Атаманский лес». В прошлом году отремонтировали памятник в селе Крутое, установленный почти треть века назад в память о погибших в годы Великой Отечественной войны жителей этой территории. Это те места, куда мы приходим, куда будут приходить наши дети и внуки.

Наталья Кудиярова, директор по социальным вопросам ОЭМК, отметила, что Металлоинвест бережно от-



носится к героическому прошлому своей страны, чтит подвиг народа в годы Великой Отечественной войны.

— Каждый из нас хранит в памяти тех, кто ковал Победу в тылу или бил врага на поле боя. И они живы, пока мы передаём их рассказы своим детям и приходим в такие дни, как сегодня, к обелискам и мемориалам.

### КСТАТИ

- ▶ На фронтах Великой Отечественной войны сражались 40 тысяч старооскольцев.
- ▶ Золотой звезды Героя Советского Союза удостоены 24 наших земляка.
- ▶ Трое стали полными кавалерами ордена Славы.
- ▶ На территории округа в 31 братской могиле захоронено более 7 тысяч солдат и офицеров, отдавших жизни за освобождение Старооскольской территории.

### ЗАБОТА

## Ланч из продуктомата

В подразделениях ОЭМК установили ещё пять терминалов для выдачи готовой еды.

Татьяна Денисова  
Фото Валерия Воронова

Доступность, качество и разнообразие предлагаемых блюд — эти преимущества продуктоматов оценит ещё большее число металлургов. Вкусный обед всегда под рукой — его можно получить одним нажатием кнопки на терминале.

Первые два вендинговых аппарата появились на комбинате в 2022 году в рамках пилотного проекта Металлоинвеста. Новый формат на предприятии оценили.

— Наша задача — обеспечить металлургов полноценным питанием, — отмечает Светлана Сычёва, директор филиала № 1 ТПО, обслуживающего площадку ОЭМК. — Многие из них работают в ночную смену или в удалённых подразделениях. Не у всех есть возможность посетить столовые.

Продуктоматы позволяют «приблизить» питание к людям, сделать покупку продукции проще, удобнее и доступнее.



— Мы разработали ежедневное меню на основе наиболее популярных блюд из ассортимента наших столовых, — рассказывает технолог ТПО Ульяна Гревцева. — Например, различные овощные и мясные салаты. В качестве вторых блюд предлагаем вместе с гарнирами мясо по-купечески, птицу по-милански, котлеты, рыбу, куриное филе, мясо, запечённое с грибами. Также в продуктомате можно приобрести запеканки, сырники и кондитерские изделия.

Всё упаковано в контейнеры вакуумным способом. Блюда хранятся не больше

24 часов, свежесть продуктов гарантирована. Появились два варианта ланчей — аналог комплексному обеду. В их состав включили салаты — от лёгких овощных до сытных, таких как оливье, а также горячие блюда из мяса, птицы и рыбы с гарнирами. Стоимость ланча равна сумме дотации и составляет 136 рублей. А при оплате можно использовать опцию «питание в счёт заработной платы».

В двух продуктоматах, расположенных в энергоцехе и цехе подготовки производства, предусмотрели и выдачу спецпитания — пектиновых напитков.

# 45 млн рублей

направил Металлоинвест на приобретение вендинговых аппаратов.

- 10 из них установили на Лебединском ГОКе;
- 7 на Михайловском;
- 5 на ОЭМК.

— Ланч с отбивной и картошкой, пирожные — очень вкусно, — «протестировал» с коллегами продуктомат, отметил начальник участка Сергей Ярмолов.

### ГДЕ НАЙТИ ПРОДУКТОМАТЫ

На площадке ОЭМК терминалы расположены в АБК:

- ▶ ФОИМ;
- ▶ ЭСПЦ;
- ▶ ЭнЦ;
- ▶ СПЦ № 2;
- ▶ ЖДЦ;
- ▶ ЦПП (Котёл);
- ▶ ЦОП (в цехе).

### АКТУАЛЬНО

## Защитная реакция

Обеспечивать сотрудников СИЗ будут по новым нормам.



▲ Теперь выбор спецодежды зависит от потенциальных опасностей на конкретном рабочем месте

С начала года вместо типовых отраслевых норм, разработанных ранее для всех отраслей и видов профессий, в России действуют единые типовые нормы выдачи СИЗ. Они учитывают специфику условий труда и профессиональные риски для конкретного рабочего места. Нововведение обсудили на региональной конференции по охране труда в Старом Осколе. К диалогу пригласили и представителей предприятий Металлоинвеста.

### Больше возможностей

По словам руководителя Государственной инспекции труда Белгородской области Ольги Медведевой, новые правила дают работодателю больше возможностей при выборе средств индивидуальной защиты для своих сотрудников. Однако и ответственность за их безопасность на рабочем месте стала выше. Предприятия Металлоинвеста не испытывали сложностей при адаптации к новым правилам. Как отмечает директор по промышленной безопасности, охране труда и окружающей среды ОЭМК Александр Лазуткин, это не потребовало дополнительных затрат. Но сам подход поменялся.

— Теперь мы учитываем специальную оценку условий труда и профессиональные риски на каждом рабочем месте, чтобы подбирать спецовку именно под него, — поясняет он. — Например, раньше на всех металлургических предприятиях страны для профессии «вальцовщик стана горячей прокатки» были единые нормы и определённый набор СИЗ. А сейчас выбор спецодежды зависит от потенциальных опасностей на конкретном рабочем месте.

### Выбор есть!

По словам директора по ПБ,ОТиОС Лебединского ГОКа Алексея Ушакова, в прошлом году на фабрике окомкования установили вендинговый аппарат для выдачи СИЗ. В постоянном доступе для сотрудников — маски, беруши и перчатки.

Больше всего вопросов и нареканий сотрудников вызывает качество обуви. Но здесь руководство предприятия всегда идёт навстречу людям. — Мы стараемся учесть пожелания работников, — отмечает Алексей Ушаков. — На складе всегда есть три вида ботинок, чтобы каждый мог выбрать для себя более удобные.

Ирина Милохина  
Фото Александра Белаиова

АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ОСКОЛЬСКИЙ ЭЛЕКТРОМЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ ИМЕНИ АЛЕКСЕЯ АЛЕКСЕЕВИЧА УГАРОВА»

## СПРАВКА

## О выполнении Коллективного договора за 2024 год

В 2024 году (далее — отчётный период), наряду с выполнением намеченных мероприятий по модернизации и техническому перевооружению комбината, основными задачами работодателя и коллектива работников комбината были дальнейшее увеличение объёма производства, обеспечение высокого уровня качества продукции и поддержание стабильности в трудовых коллективах.

Выполнение этих задач позволило комбинату своевременно выплачивать заработную плату, сохранять социальные обязательства перед работниками и производить своевременное перечисление налоговых платежей.

## Выполнение плана производства основных видов продукции

Вид продукции	2023 год		
	План (производственная программа), тыс. тн.	Факт, тыс. тн.	Откл., тыс. тн.
Окисленные окатыши	4 524,00	4 531,37	+7,37
Металлизированные окатыши	3 271,50	3 275,04	+3,54
Сталь, выплавка	3 529,00	3 516,96	- 12,04 *
Прокат стана 700	1 896,96	1 861,17	- 35,79 **
Прокат стана 350	604,42	602,08	- 2,34 **
Отделка ЦОП	113,77	118,51	+ 4,74

Примечание: \* — в связи с введением Курским региональным диспетчерским управлением ограничения потребления электрической мощности с подстанций в марте и июле 2024 года;  
\*\* — изменение сортамента в соответствии с доведённым портфелем заказов.

## Рабочее время и время отдыха

За отчётный период комбинат работал с нормальной продолжительностью рабочего времени в режиме полной рабочей недели. Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливалась следующим категориям работников:

- инвалидам I и II группы — 35 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет — 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (подклассы условий труда 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс условий труда 4) — не более 36 часов в неделю.

Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставлялись работникам по утверждённому, с учётом мнения профсоюзной организации, графикам, составленным с учётом обеспечения ритмичной работы комбината, технологических особенностей отдельных производств и пожеланий работников. В течение отчётного периода проводилась работа по контролю исполнения графиков ежегодных оплачиваемых отпусков с целью недопущения образования задолженности по отпускам перед работниками комбината.

## Помимо ежегодных основных оплачиваемых отпусков, работникам предоставлялись:

- дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и/или опасными условиями труда в соответствии с законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка АО «ОЭМК им. А. А. Угарова»;
- дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день: до 7 календарных дней в соответствии с перечнем должностей и професий работников, которым предоставляется отпуск за ненормированный рабочий день, являющимся приложением к Правилам внутреннего трудового распорядка АО «ОЭМК им. А. А. Угарова».

## За отчётный период работникам предоставлялись установленные дополнительные дни отдыха в случаях:

- смерти супруга(и), родителей обоих супругов (лиц, их заменяющих), детей, родных братьев и сестёр — 3 календарных дня;
- регистрации брака работника (впервые) — 3 календарных дня;
- регистрации брака детей работника

(впервые у каждого ребёнка) — 3 календарных дня;

- рождения ребёнка (или выписки супруги из роддома при рождении ребёнка) — 1 календарный день;
- проводов детей работника в армию (призыв в Вооружённые силы Российской Федерации) — 1 календарный день;
- отправления детей в общеобразовательные учреждения в День знаний работникам: матерям и/или отцам (лицам, их заменяющим), воспитывающим детей, учащихся 1 классов — 1 календарный день.

В 2024 году при необходимости женщины предоставлялись 1 рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения лечебно-диагностического обследования (осмотры врачей: гинеколога, маммолога, онколога). Всего на оплату дополнительных дней отдыха в 2024 году было израсходовано 7 061 тыс. рублей.

## Оплата труда

Стабильная выплата заработной платы считается одной из важнейших задач работодателя.

## В 2024 году заработная плата выплачивалась в денежной форме два раза в месяц в следующие даты:

- 25 числа расчётного месяца — в размере заработной платы работника за фактически отработанное время с 1 по 15 число текущего месяца без учёта доплаты за сверхурочную работу и всех видов начислений, входящих в группу начислений «Премии»;
  - 10 числа месяца, следующего за расчётным, — оставшая часть заработной платы, начисленной за работу в прошедшем месяце.
- Средняя заработная плата по комбинату за 2024 год составила 102 523 руб. в месяц и выросла относительно 2023 года на 20,0 %, без учёта материальной помощи, выплаченной в сентябре 2024 года в размере 50 000 руб. на каждого работника, при уровне инфляции в РФ за 2024 год 9,52 %.**

Данное увеличение обусловлено принятыми ООО УК «Металлоинвест» решениями о выделении дополнительного фонда оплаты труда на повышение заработной платы работникам комбината.

- 1. С 01.06.2024 года в целях привлечения и снижения уровня текучести работников дифференцированно была повышена заработная плата отдельным работникам критических профессий: электрогазосварщик,

слесарь-ремонтник, водитель автомобиля, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтёр по ремонту обмоток и изоляции электрооборудования, машинист крана, машинист крана металлургического производства, котельщик, станочник широкого профиля, токарь, резчик на пилах, ножовках и станках, шлифовщик, грузчик.

2. С 01.08.2024 года увеличен ФОТ на 5 %, в том числе:

- а) повышена заработная плата работникам по категории «рабочие» всех структурных подразделений и работникам иных категорий производственных структурных подразделений комбината за исключением руководителей управленческого звена, руководителей, включённых в периметр системы управления эффективностью, а также руководителей, имеющих 15 грейд и выше, в размере 5 % на основании приказа управляющего директора АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» от 11.07.2024 года № 95К «О повышении заработной платы и утверждении сетки оплаты труда»;
- б) применён повышающий коэффициент 1,05 к сдельным расценкам для рабочих-сдельщиков.

Значительное влияние на рост заработной платы работников в 2024 году оказало повышение заработной платы работникам комбината с 01.06.2023 года на 5 % и с 01.10.2023 года на 8 %, за исключением руководителей управленческого звена и руководителей, включённых в периметр системы управления эффективностью, которым аналогичное повышение заработной платы было произведено с 01.07.2023 и с 01.11.2023 года.

В целях повышения уровня вовлечённости персонала и активизации подбора персонала 2 % ФОТ были направлены на реализацию следующих мероприятий:

- установление релокационной надбавки (частичная оплата жилья иногородним работникам) при приёме на работу;
- выплата материальной помощи молодым специалистам при трудоустройстве;
- премирование конкретных рабочих-технологов за решение несистемных, отдельных задач.

## В течение 2024 года введены новые и внесены изменения в действующие положения, обеспечивающие совершенствование мотивации персонала комбината:

1. С 01.01.2024 года в целях дополнительного стимулирования и поощрения работников в достижении поставленных задач по результатам деятельности за год в АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» была утверждена новая редакция Положения о премии по итогам работы за год АО «ОЭМК им. А. А. Угарова», предусматривающая изменение алгоритма начисления годовой премии работникам, включённым в периметр системы управления эффективностью.

2. С 01.09.2024 года в целях повышения эффективности управления персоналом, увеличения производительности труда в АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» была утверждена новая редакция Положения об оплате труда и премировании работников АО «ОЭМК им. А. А. Угарова», предусматривающая изменение алгоритма начисления доплаты за сверхурочную работу в соответствии с внесёнными изменениями в ст. 152 Трудового кодекса РФ.

3. С 01.09.2024 года в целях совершенство-

вания системы оплаты труда в АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» была утверждена новая редакция Положения об оплате труда и премировании работников управленческого звена АО «ОЭМК им. А. А. Угарова», предусматривающая изменение алгоритма начисления годовой премии работникам управленческого звена.

Минимальный размер заработной платы на комбинате в 2024 году составил 34 510 рублей при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке месячной нормы рабочего времени, что составляет 2,44 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Белгородской области, при установленном Коллективным договором коэффициенте 1,9 (14 149\*1,9 = 26 883,1 руб.).

Дополнительные выплаты стимулирующего и компенсационного характера производились в соответствии с действующим законодательством РФ, Положением об оплате труда и премировании работников АО «ОЭМК им. А. А. Угарова», Коллективным договором и составили за 2024 год:

- за сверхурочную работу — 171,8 млн руб. (20,3 тыс. руб. на одного работника);
- за работу в выходной или нерабочий праздничный день по графику сменности — 79,7 млн руб. (9,4 тыс. руб. на одного работника);
- за работу в ночное время — 222,9 млн руб. (26,4 тыс. руб. на одного работника);
- за работу в вредных условиях труда — 298,3 млн руб. (35,3 тыс. руб. на одного работника).

## Социальные программы

## В течение 2024 года выполнялись мероприятия по социальной поддержке работников и пенсионеров комбината:

- при рождении ребёнка с 01.01.2024 года работникам комбината одновременно выплачивалась материальная помощь в размере 20 000 руб., с 01.06.2024 года выплата осуществлялась в размере 20 000 руб. — в зависимости от среднедушевого дохода семьи (общая сумма выплат 1 900 тыс. руб.);
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет, ежемесячно выплачивалась материальная помощь в размере 15 000 руб. до достижения ребёнком возраста 2 лет или в размере 6 000 руб. до достижения ребёнком возраста 3 лет (в связи с переходным периодом), при рождении двух и более детей помощь выплачивалась на каждого ребёнка; с 01.06.2024 года выплата назначалась до достижения ребёнком возраста 1,5 лет и при условии, что на момент начала отпуска по уходу за ребёнком стаж работы в компании «Металлоинвест» составлял не менее трёх лет (общая сумма выплат 20 259 тыс. руб.);
- многодетным семьям, имеющим на иждивении трёх и более детей в возрасте до 18 лет, выплачивалась материальная помощь в размерах от 10 000 до 30 000 рублей — в зависимости от среднедушевого дохода семьи (1 раз в год) (общая сумма выплат отчётного периода составила 1 810 тыс. руб.);
- работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, выплачивалась материальная помощь в размерах от 5 000 до 20 000 рублей — в зависимости от средне-

АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ОСКОЛЬСКИЙ ЭЛЕКТРОМЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ ИМЕНИ АЛЕКСЕЯ АЛЕКСЕЕВИЧА УГАРОВА»

# СПРАВКА

## о выполнении Коллективного договора за 2024 год

душевого дохода семьи (1 раз в год) (общая сумма выплат составила 495 тыс. руб.);

— за многолетнюю, безупречную работу на комбинате при увольнении в связи с уходом на пенсию (по старости, состоянию здоровья, льготному стажу) работникам выплачивалось пособие в зависимости от непрерывного стажа работы на комбинате (общая сумма выплат 147 597 тыс. руб.);

— в преддверии Международного женского дня женщинам-работницам комбината была выплачена материальная помощь в размере 1 000 рублей каждой на общую сумму 2 249 тыс. руб.;

— выплаты работникам — участникам локальных боевых действий к 23 Февраля составили 130 тыс. руб.;

— пенсионерам комбината выплачивается ежемесячная материальная помощь в размере 900–1 100 руб. в месяц (в зависимости от стажа работы), всего пенсионерам комбината выплачено дополнительно к пенсии 78 092 тыс. руб.;

— в преддверии Дня Победы ветеранам Великой Отечественной войны, бывшим работникам комбината, было выплачено материальное поощрение в сумме 110 тыс. руб.;

— работникам и пенсионерам, бывшим работникам комбината, находящимся в трудной жизненной ситуации и/или испытывающим существенные материальные затруднения, по результатам рассмотрения заявления и подтверждающих документов выплачивалась материальная помощь. Общая сумма выплат составила 4 620 тыс. руб.;

— профсоюзной организацией на приобретение дорогостоящих лекарств, лечение и другие неотложные нужды работников комбината было израсходовано 11 565 тыс. руб. (из средств профсоюзного бюджета);

— при уходе на пенсию членов профсоюза была оказана единовременная материальная помощь на сумму 3 419 тыс. руб. (из средств профсоюзного бюджета);

— на программы здравоохранения для работников и пенсионеров комбината за отчётный период израсходовано 73 902 тыс. руб.;

— в случае смерти работника комбината членам его семьи оказывалась материальная помощь в размере одного среднемесячного заработка работника, в случае

смерти пенсионера, уволившегося на пенсию с комбината, оказывалась материальная помощь в размере 12 000 руб. Общая сумма выплат составила 3 779 тыс. руб. (в том числе на оказание единовременной материальной помощи в случае смерти члена семьи работника за период с января по май включительно).

В поликлинике № 3 ООО «ЛебГОК-Здоровье» продолжается работа по профилактике и снижению заболеваемости работников комбината. За отчётный период медицинскими осмотрами охвачены 7 522 человека, из них:

— направлены на амбулаторное лечение — 1 291 человек;

— диспансерное наблюдение — 12 человек;

— стационарное лечение — 3 человека;

— рекомендовано санаторно-курортное лечение — 1 795 работникам;

— проведено оперативное лечение (в т. ч. в медицинском центре «Поколение») — 71 работнику.

В рамках договора добровольного медицинского страхования на санаторно-курортное лечение были направлены работники в количестве 99 человек. Сумма составила 7 466 тыс. руб. За счёт Социального фонда России 496 работников получили лечение на сумму 33 990 тыс. руб., в том числе 193 санаторно-курортные путёвки приобретены для работников комбината предпенсионного возраста. В санатории-профилактории СОК «Белогорье» отдохнули и получили лечение 220 работников комбината. Для пенсионеров комбината в СОК «Белогорье» приобретено 60 путёвок на сумму 3 058 тыс. руб.

С целью профилактики заболеваний и укрепления здоровья было выделено 73 путёвки на отдых для работников и членов их семей в санаторий «Мотылёк» (г. Анапа). Общая сумма расходов составила 3 550 тыс. руб.

Кроме того, профсоюзной организацией приобретено 420 отдыхающих путёвок в г. Анапу на сумму 17 467 тыс. руб.

На организацию культурно-массовых мероприятий, таких как празднование 50-летнего юбилея комбината, Международного женского дня, Дня защитника Отечества, Дня металлурга, Нового года и др., комбинатом израсходовано 21 627 тыс. руб.

Обеспечивается доставка работников

комбината к месту работы, работников и членов их семей на базу отдыха «Металлург» и в СОК «Белогорье». Выделяются автобусы для доставки групп детей работников комбината к месту отдыха — детскому оздоровительному лагерю «Белогорье». Работникам частично компенсируется стоимость проезда к месту работы и обратно. На эти цели в 2024 году было затрачено 148 300 тыс. руб.

На поощрение передовиков производства, членов профсоюзных комиссий, победителей городских и комбинатовских конкурсов и на обучение профактива израсходовано 4 904 тыс. руб.

Из кассы взаимопомощи профсоюзной организации беспроцентными займами воспользовались 1 457 работников комбината с целью оздоровления, обучения и решения хозяйственно-бытовых вопросов. Общая сумма займов за 2024 год составила 156 945 тыс. руб.

На организацию спортивно-массовых мероприятий, приобретение призов, спортивной формы и спортивного инвентаря профсоюзная организация затратила 986 тыс. руб.

При проведении культурно-массовой работы в цехах, на празднование юбилеев подразделений, Дня металлурга, работу с женщинами, молодёжью и ветеранами профсоюзной организацией израсходовано 4 528 тыс. руб.

В 2024 году работникам предоставлялась частичная компенсация стоимости питания в размере стоимости приобретённой работником продукции собственного производства оператора питания, но не более 136 (ста тридцати шести) рублей за каждую отработанную смену, столько стоит комплексный обед. Общая сумма за отчётный период составила 85 796 тыс. руб.

### Кадровая политика комбината

В 2024 году работа с персоналом проводилась в соответствии с кадровой политикой комбината, направленной на сохранение рабочих мест и повышение уровня квалификации персонала.

За отчётный период на комбинат было принято 1 164 работника.

При трудоустройстве с работниками заключались письменные трудовые договоры. В трудовые договоры не включались условия, ухудшающие положение сотрудников по сравнению с действующим законодательством. Вновь принятые работники знакомились с внутренними регламентирующими документами АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» согласно положению «Об адаптации работников АО «ОЭМК им. А. А. Угарова».

Всего за отчётный период с комбината был уволен 1 461 работник.

Увольнение сотрудников, являющихся членами профсоюза, по сокращению штата работников производилось с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета комбината.

При сокращении штата работников дополнительный приём работников в другие подразделения производился только в случае невозможности укомплектования подразделения за счёт перевода высвобождаемых сотрудников.

Высвобождаемым работникам для поиска работы предоставлялось время продолжительностью 1 день в две недели с сохранением среднего заработка.

Текущая кадровая политика по причине увольнений по собственному желанию (в т. ч. уход на пенсию) в 2024 году составила 12,66 %.

### Развитие кадрового потенциала работников

В 2024 году обучение на комбинате проводилось в соответствии со стандартом предприятия интегрированной системы менеджмента «Подготовка и повышение квалификации персонала».

Учебным центром дирекции по персоналу (далее — УЦ ДП) организовано и проведено обучение в количестве 28 697 чел.-курс.

**Обучено с привлечением внешних провайдеров 1 424 чел.-курс., из них:**

Категория персонала	Факт (на 31.12.2024 г.)
Руководители и специалисты	1 186
Рабочие	238
<b>ИТОГО</b>	<b>1 424</b>

Организовано обучение руководителей и специалистов комбината в УЦ ДП и подразделениях АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» в количестве 4 936 чел.-курс.

Вид обучения	Факт (на 31.12.2024 г.)
Аттестация по вопросам промышленной безопасности	855
Охрана труда	3 917
Другие программы обучения	164
<b>ИТОГО</b>	<b>4 936</b>

**Проведено обучение рабочих в УЦ ДП и подразделениях АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» в количестве 9 732 чел.-курс., из них по видам обучения:**

Вид обучения	Факт (на 31.12.2024 г.)
Профессиональная подготовка	233
Переподготовка	846
Повышение квалификации	487
Целевое назначение	1 445
Дополнительные профессиональные программы	161
Охрана труда	6 560
<b>ИТОГО</b>	<b>9 732</b>

**Проведено обучение 8 284 чел.-курс. посредством системы дистанционного обучения, из них:**

— по курсу «Права человека» — 2 176 чел.-курс.;

— по курсу «Повышение осведомлённости работников предприятий группы «Металлоинвест» в области противодействия коррупции и мошенничеству» — 845 чел.-курс.;

— по курсам «Повышение осведомлённости работников ООО УК «Металлоинвест» в области обеспечения информационной безопасности» и «Информационная безопасность» — 218 чел.-курс.;

— по курсу «Антикоррупционное просвещение работников, задействованных в коррупционно-опасных бизнес-процессах» — 79 чел.-курс.;

— по другим курсам — 4 966 чел.-курс.

### Причины увольнения работников

№ п. п.	Причина увольнения	2023 г.
1.	В связи с переводом работника на работу к другому работодателю	52
2.	В связи с призывом на военную службу	22
3.	В связи с истечением срока трудового договора	171
4.	По инициативе работников, из них:	1 071
	а) по собственному желанию;	680
	б) в связи с уходом на пенсию по старости;	381
	в) в связи с уходом на пенсию по инвалидности;	7
	г) в связи с необходимостью осуществления ухода за ребёнком в возрасте до 14 лет	3
5.	По инициативе работодателя, из них:	22
	а) за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:	3
	▶ прогул;	2
	▶ появление на работе в состоянии алкогольного опьянения;	17
	б) по сокращению штата	17
6.	По другим причинам, из них:	123
	а) по соглашению сторон;	95
	б) увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:	27
	▶ в связи со смертью;	1
	▶ в соответствии с медицинским заключением	1

АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ОСКОЛЬСКИЙ ЭЛЕКТРОМЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ ИМЕНИ АЛЕКСЕЯ АЛЕКСЕЕВИЧА УГАРОВА»

## СПРАВКА

## О выполнении Коллективного договора за 2024 год

**Организовано внутреннее обучение в количестве 1 161 чел.-курс. по следующим программам корпоративного обучения:**

«Школа мастеров» — 567 чел.-курс., из них:

«Школа бизнес-системы» — 238 чел.-курс.;

«Практики управления и лидерства» — 183 чел.-курс.;

«Навыки публичных выступлений» — 149 чел.-курс.;

«Тренинг для тренеров» — 24 чел.-курс.

В 2024 году обучены 54 работника, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребёнком, 1 работник состоит на обучении.

## Охрана труда

Согласно законодательству Российской Федерации в области охраны труда Работодатель признаёт приоритет жизни и здоровья работников в производственной деятельности комбината, осуществляет организацию и финансирование мероприятий, направленных на обеспечение безопасности персонала, улучшение условий и охраны труда.

В соответствии с Программой мероприятий по охране труда АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» за 12 месяцев 2024 года выполнено 34 мероприятия, направленных на улучшение условий и охраны труда. Затраты на эти мероприятия составили 432 380 тыс. руб. В результате выполненных мероприятий обеспечено необходимое финансирование для выполнения государственных нормативных требований охраны труда (обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, молоком и лечебно-профилактическим питанием, проведение специальной оценки условий труда, предварительных и периодических медицинских осмотров, содержание службы скорой помощи и цеховых здравпунктов, обучение по охране труда и т. д.).

Во всех производственных структурных подразделениях комбината имеются стенды по охране труда, в 24 цехах организованы кабинеты по охране труда. На стендах размещается актуальная информация по охране труда.

Для оказания неотложной медицинской помощи в случаях заболевания или травмирования работников на комбинате работают соответствующие специалисты и имеются необходимые технические средства. Медицинское обслуживание работников комбината на договорной основе осуществляет поликлиника № 3 ООО «ЛебГОК-Здоровье», имеется служба скорой помощи, оснащённая специально оборудованными автомобилями.

На комбинате функционируют 12 здравпунктов, из них 3 круглосуточных, 5 двухсменных, 4 односменных. Рабочие места обеспечены необходимым количеством аптечек для оказания первой медицинской помощи при возникновении несчастного случая.

Все работники комбината застрахованы от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в государственном учреждении «Белгородское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации».

За 2024 год в АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» произошло 16 несчастных случаев, 6 из которых не связаны с производством. В результате пострадало 10 работников.

**По видам происшествий распределение пострадавших выглядит следующим образом:**

— падение, обрушение и обвалы предметов, материалов, земли и прочего — 1 пострадавший;

— удары падающими предметами и деталями (включая их осколки и частицы) при работе (обращении с ними) — 1 пострадавший;

— падение на поверхности одного уровня в результате поскользывания, ложного шага или спотыкания — 4 пострадавших;

— защемление между неподвижными и движущимися предметами, деталями и машинами (или между ними) — 1 пострадавший;

— падение при разности уровней высот — 3 пострадавших.

Основными мероприятиями, исключаяющими подобные несчастные случаи, явились:

— проработка и ознакомление с обязательствами и причинами несчастных случаев с руководителями и работниками АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» — 10 мероприятий;

— проведение внеплановых инструктажей с работниками СП — 3 мероприятия;

— проведение обучения по охране труда — 2 мероприятия;

— проведение внеплановой проверки знания требований охраны труда — 4 мероприятия;

— разработка, пересмотр и внесение соответствующих изменений в локальные нормативные акты — 7 мероприятий;

— запрет выполнения работ (с приставных лестниц высотой более 1,8 м) без оформления наряда-допуска — 1 мероприятие;

— усиление контроля со стороны должностных лиц за соблюдением работниками требований правил, норм и инструкций по охране труда — 5 мероприятий;

— установка съёмных ограждений — 1 мероприятие;

— проведение охоты на риски — 3 мероприятия;

— проведение диалогов безопасности — 6 мероприятий;

— подача заявок на проведение специальной оценки условий труда на рабочем месте — 1 мероприятие;

— разработка проектов, внесение изменений в технические устройства, ограждения, площадки обслуживания, обеспечивающие безопасность работников при выполнении работ — 4 мероприятия;

— разработка и выполнение организационно-технических мероприятий, направленных на безопасное перемещение работников и/или безопасное выполнение работ — 6 мероприятий;

— установка дополнительных источников освещения — 1 мероприятие;

— нанесение сигнальной разметки — 1 мероприятие.

За 2024 год на комбинате зафиксировано 24 микротравмы.

Выявлено 11 случаев профессиональных заболеваний на комбинате: 2 случая — хроническая обструктивная болезнь лёгких, бронхиальная астма, 8 случаев — двусторонняя нейросенсорная тугоухость, 1 — вибрационная болезнь, связанная с воздействием общей вибрации I (первой) степени.

В отчётном периоде на комбинате, согласно утверждённому графику, была проведена специальная оценка условий труда. Для её проведения была привлечена независимая организация ООО «Клинский ин-

ститут охраны и условий труда». Проведена идентификация потенциально вредных и опасных производственных факторов на рабочих местах структурных подразделений комбината, выполнены необходимые измерения. Оформлены и утверждены отчёты о проведении специальной оценки условий труда по 666 рабочим местам.

В состав комиссии, проводящей специальную оценку условий труда, входит представитель профсоюзной организации комбината.

Всего общественный контроль в 2024 году осуществляли 223 уполномоченных профкома по охране труда. Ими подано 42 556 предложений по улучшению условий и охраны труда, реализовано 1 414 идей группы А и/или Полезных идей, оформлено в установленном на комбинате порядке 929 Стоп-карт.

Всего на комбинате за 2024 год оформлено 2 772 Стоп-карты.

На основании «Положения о смотре-конкурсе уполномоченных профкома ППО «ОЭМК» по охране труда», утверждённого Совместным постановлением работодателя и профкома комбината, для поощрения работников по итогам смотра-конкурса в 2024 году профкомом комбината выделено 150 тыс. руб.

Обучение и проверка знаний требований охраны труда уполномоченных проводится в соответствии с «Положением об уполномоченном профкома по охране труда в АО «ОЭМК им. А. А. Угарова». В отчётном периоде за счёт средств работодателя в учебном центре ДП комбината прошло обучение 119 уполномоченных профкома по охране труда.

За истекший год учебным центром дирекции по персоналу организовано и обучено по вопросам охраны труда 10 477 человек.

Средства индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдавались по утверждённому на комбинате нормам, разработанным в соответствии с Типовыми нормами и с учётом результатов специальной оценки условий труда.

Работники, профессии (должности) которых не предусмотрены в Типовых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств защиты, обеспечивались ими за счёт средств работодателя на основании результатов специальной оценки условий труда.

Нормы выдаваемых средств индивидуальной защиты для рабочих мест, не отражённые в Типовых нормах, определялись на основании специальной оценки условий труда.

Работникам, совмещающим профессии или временно переведённым на другую работу, дополнительно выдавались средства индивидуальной защиты, предусмотренные нормами для совмещаемой профессии, другой работы.

Контроль за качеством приобретаемых СИЗ осуществлялся комиссией, назначенной приказом по комбинату и состоящей из представителей профсоюзной организации, коммерческой дирекции и управления охраны труда и промышленной безопасности. В 2024 году комиссией проведено 19 проверок качества поступивших на комбинат СИЗ. На основании проверок составлено 19 актов, разрешающих выдачу поставленных на комбинат СИЗ.

Работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением и/или воздействием на кожу вредных производственных факторов, выдавались: мыло, очищающие пасты, защитные, регенерирующие и восстанавливающие кремы — в соответствии с нормами бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств, утверждёнными управляющим директором АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» по согласованию с Профсоюзной организацией.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, осуществлялась бесплатная выдача лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с совместными постановлениями работодателя и профсоюзной организацией.

На всех рабочих местах был обеспечен нормальный питьевой режим.

Рабочие места, температура воздуха в которых в летний период превышает установленные нормативные допустимые значения, были оборудованы сатураторами для приготовления газированной воды.

Помещения для обогрева и отдыха работников, работающих в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, были обеспечены электрическими чайниками, титанами или кулерами для приготовления горячего питья (чая).

В отчётном периоде обеспечивались своевременность и полнота проведения периодических медицинских осмотров, постоянно поддерживался установленный порядок прохождения работниками комбината предсменных (предрейсовых) и послесменных (послереисовых) медицинских осмотров.

Одним из важнейших направлений работы профсоюзного комитета является оказание юридической помощи по конкретным обращениям членов профсоюзной организации комбината.

Ежедневно осуществляется приём членов профсоюза, им оказывается бесплатная правовая помощь, которая заключается:

— в предоставлении юридических консультаций;

— разъяснении коллективного договора; правил внутреннего трудового распорядка и др. нормативных актов комбината.

Принято на личном приёме, включая устные обращения, 493 члена профсоюза.

Основная работа проводилась в рамках досудебного урегулирования споров с работодателем.

Анализ обращений членов профсоюза показывает следующее:

— вопросы применения трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права — 83 % обращений;

— вопросы применения норм гражданского, семейного, жилищного, земельного законодательства — 15 % обращений;

— вопросы применения норм пенсионного законодательства — 2 % обращений.

Проведена экспертиза 69 локальных нормативных актов комбината.

В целом за 2024 год все условия коллективного договора выполнены, обеспечены социальные и трудовые гарантии работников, стабильная и эффективная работа комбината.

**Чернов К. А.,  
управляющий директор  
АО «ОЭМК им. А. А. Угарова»**

**Лихущин А. Е.,  
председатель ППО «ОЭМК»**

ФЕСТИВАЛЬ



На этот раз конкурс солдатской и военно-патриотической песни посвятили 36-й годовщине вывода советских войск из Афганистана и 80-летию Победы в Великой Отечественной войне. Гала-концерт в Центре молодёжных инициатив стал местом встречи ветеранов боевых действий, прошедших горячие точки, а также участников спецоперации.

## «Во имя павших. Во имя живых»

В Старом Осколе прошёл международный фестиваль «Афганский ветер»

Татьяна Денисова  
Фото Валерия Воронова

Фестиваль символизирует память и связь между поколениями, отметил глава администрации Старооскольского городского округа Владимир Жданов. В этом и своеобразная миссия благотворительного фонда «Поколение» депутата Государственной Думы Андрея

Скоца, который на протяжении многих лет является партнёром мероприятия.

— Благодаря «Афганскому ветру» Старый Оскол стал для многих центром притяжения, в том числе для исполнителей из Луганска и Донецка, — подчеркнул помощник депутата Алексей Мирошник. — Фонд помогает сохранить память о героических страницах жизни наших земляков, воспитывает новое поколение защитников Отечества — патриотов своей Родины. И это лучшее вложение в будущее страны. Постоянно оказывает под-

> 200

исполнителей из России, Узбекистана и даже Марокко собрал фестиваль.

держку мероприятию и Металлоинвест. На этот раз компания направила 300 тысяч рублей на организацию концерта.

— Песни, которые звучат с этой сцены, — живая история, — обратилась к участникам и гостям директор по социальным вопросам ОЭМК Наталья Кудрярова. — Каждая мелодия и строчка пронизаны горечью потерь, гордостью за мужество сослуживцев, благодарностью за мирное небо. Сохранить память о подвигах наших ребят, прошедших горячие точки, — наш священный долг.

Гран-при завоевал ансамбль военного оркестра управления Росгвардии по Тульской области (солист Сергей Лукьянчиков).

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ

## К папе на работу

На ОЭМК стартовали бесплатные экскурсии для детей сотрудников.

Лариса Ульяненко  
Фото Валерия Воронова

Что такое «золото дураков», какой враг железа, где выпекают премиальные железные пирожки и какие процессы происходят на комбинате — об этом юные туристы узнают на «Детских днях».

Первую бесплатную экскурсию протестировали ребята до 13 лет. Маршрут для туристов этого возраста не включает «горячие цеха». Но посмотреть было на что.

Погружение в мир металлургии началось в образовательно-выставочном центре «Железно!». Из рассказа гида мальчишки и девчонки узнали, почему фароны платили за железные украшения золотом, что общего между кознями и кузней, как мышьяк превращал людей в гномов, по-

чему метеориты не ржавеют, а сера и железо «ссорятся» и что за удивительная водная артерия соединяет Старый Оскол и Губкин.

Во время экскурсии по комбинату дети осмотрели расположенный там храм-часовню, сделали снимки в фотозонах, удивились размерам автошлаковода на постаменте и красочному муралу на стенах шаропрокатного комплекса. Бурю эмоций вызвала «смотровая площадка» цеха отделки проката: это и шанс посмотреть производство в действии, и возможность увидеть готовую продукцию.

Уплетая суп и пельмени в столовой металлургов, маленькие промтуристы обсуждали увиденное и съеданное.

— Больше всего понравилось передвигаться по маршруту, рассматривать огромные цеха, машины. И еда классная! — говорит Миша Гудочкин.

— В музее мне больше понравились руды, а на комбинате — цех, — поддержал товарища Матвей Истомин.



▼ Больше всего понравилось в цехе

Насыщенный день завершился вручением паспортов туристам.

Кстати, раз в квартал всех участников экскурсий будут приглашать в «Железно!» на большую профориентационную встречу с мастер-классами и квизами.

КСТАТИ

Подобные проекты для детей сотрудников предприятий Металлоинвеста запускают не только в Старом Осколе, но в Железногорске и Губкине. Экскурсии будут проходить по предварительной записи. Количество мест ограничено.

ВМЕСТЕ!

## Учителя погружаются в профориентацию

Школьные педагоги изучают методы работы с молодёжью.



▲ Педагогов учили, как использовать в работе современные инструменты профориентации

Представители учебных заведений Старого Оскола, Губкина и Железногорска встретились на очередном тренинге. Он прошёл на базе старооскольской «Академии знаний» и стал ещё одним этапом реализации программы Металлоинвеста «Вместе! С образованием». Более 50 учителей, помогающих детям в профессиональном самоопределении, стали участниками интерактивных сессий и лекций, для них организовали и практическую работу в группах с индивидуальными упражнениями. — Мы рассматриваем новые подходы профориентации, — поясняет руководитель проектного офиса GrantRafting Эльвира Алейниченко. — Например, сейчас необходимо говорить с учителями не о выборе одной конкретной профессии, а о том, как строить свою карьеру в течение всей жизни, развиваться и всё время чему-то учиться. Участники узнают, как важно выстраивать открытое общение со школьниками и раскрывать их индивидуальные способности. В ходе обучения педагоги также обсудили тему эмоционального выгорания и умение поддерживать себя в гармоничном состоянии. В мае на финальной конференции учителя поделятся лучшими наработками в профориентационной работе. И продолжат знакомство с инструментами профориентационной работы.

Татьяна Денисова  
Фото Валерия Воронова



▲ Молодым учителям интересно получать новые знания

РЕКЛАМА, ОБЪЯВЛЕНИЯ. ☎ (4725) 37-40-90; +7-920-200-61-81; E-MAIL: 321852@MAIL.RU

**ПЕЛЬМЕНИ «ГОТОВЬЕШКИ»** **239** РУБ  
1 КГ

**КОТЛЕТЫ «ДОМАШНИЕ»** **249** РУБ  
1 КГ

**МЯСО СВИНЫХ ГОЛОВ ПРЕССОВАННОЕ** **289** РУБ  
1 КГ

**ГРУДИНКА КОПЧЕНАЯ Б/К** **609** РУБ  
1 КГ

**КАРБОНАД КОПЧЕНЫЙ** **649** РУБ  
1 КГ

**ШПИКАЧКИ «ЧЕШСКИЕ»** **389** РУБ  
1 КГ



## Мясная лавка

**приглашаем за покупками!**

**СЕРВЕЛАТ С БЕЛЫМИ ГРИБАМИ И ЛУКОМ В/К** **769** РУБ  
1 КГ

**КОЛБАСА «ДОКТОРСКАЯ»** **229** РУБ  
500Г

**КОЛБАСА «ЯМСКАЯ» С ПЕЧЕНЬЮ П/К** **169** РУБ  
350Г

**САЛЯМИ «ТОСКАНА» С/В П/С** **1190** РУБ  
1 КГ

**РУЛЕТ КУРИНЫЙ СОБСТВЕННОЕ ПРОИЗВОДСТВО** **990** РУБ  
1 КГ

\*Цены действительны с 3 февраля по 2 марта 2025 года при предоставлении карты персональных скидок.

Реклама.

**скидки до 10%**

# РЕМОНТ

## СТИРАЛЬНЫХ МАШИН И ХОЛОДИЛЬНИКОВ

**Бесплатный выезд на дом**

**+7 952 437 27 86**

МЕДИКО-ОФТАЛЬМОЛОГИЧЕСКИЙ ЦЕНТР [www.kroftoptica.ru](http://www.kroftoptica.ru)

## «КРОФТ-ОПТИКА»

- Консультативный прием
- Компьютерная диагностика
- Восстановление зрения
- Хирургическое лечение
- Контактные линзы
- Оптика

**Северный, 7**  
**тел. 31-35-95, 8-952-427-30-98**  
 ПН-ПТ с 8:00 до 20:00, СБ с 9:00 до 17:00, ВС с 9:00 до 15:00  
Лицензия №ЛО-31-01-002759 от 26.12.2018. Реклама. ООО «МОЦ «Крофт-оптика».

**ИМЕЮТСЯ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯ. ПРОКОНСУЛЬТИРУЙТЕСЬ СО СПЕЦИАЛИСТОМ**

**ПОГОДА**

**Пн 17 февраля**  
 -15 -8 Небольшой снег

**Вт 18 февраля**  
 -6 -10 Облачно

**Ср 19 февраля**  
 -5 -9 Небольшой снег

**Чт 20 февраля**  
 -5 -10 Снег

**Пт 21 февраля**  
 -5 -10 Небольшой снег

**Сб 22 февраля**  
 -7 -9 Небольшой снег

**Вс 23 февраля**  
 -4 -8 Небольшой снег

## СТРОИТЕЛЬНАЯ БРИГАДА

**ВЫПОЛНЯЕМ ВСЕ ВИДЫ РАБОТ из нашего материала**

пенсионерам скидка 20%\*  
**кровля, заборы, фасады, внутренняя отделка**

**8(919)232-43-10 ДЕНИС**

Постоянно. Подробности по телефону

РЕКЛАМА в газете «ЭЛЕКТРОСТАЛЬ»:  
 +7 (4725) 37-40-90; +7 920-200-61-81

ООО «ТПО» требуются на постоянную работу на предприятия общественного питания ОЭМК и Лебединского ГОКа:

▶ <b>шеф-повар:</b> з/п от 59 000 руб.;	▶ <b>повара, кондитеры:</b> з/п от 42 000 руб.;	▶ <b>контролёры-кассиры:</b> з/п от 41 000 руб.;
▶ <b>технолог:</b> з/п от 48 800 руб.;	▶ <b>кухонные рабочие:</b> з/п от 39 000 руб.;	<b>График работы — 2/2; 5/2.</b>
▶ <b>повара-бригадиры:</b> з/п от 45 000 руб.;	▶ <b>электромонтёр:</b> з/п от 48 800 руб.	

По интересующим вакансиям обращайтесь с понедельника по пятницу с 8:30 до 17:30 по адресу: мкр-н Ольминского, 12, каб. 516.  
**Тел.: 8 (4725) 37-29-76, 37-32-30.**



**РЕМОНТ**

▶ **Ремонт стиральных машин, холодильников и другой бытовой техники.** Недорого. На дому.  
 +7-908-781-86-99. 158-СО 2-8

▶ **Ремонт телевизоров.** Недорого. На дому.  
 8 (4725) 48-49-20, +7-908-781-86-99. 158-СО 2-8

▶ **Ремонт холодильников у владельца на дому,** с гарантией (сервисное профессиональное оборудование). Ежедневно.  
 8 (4725) 44-24-89, +7-903-642-21-17. 156-СО 2-12

▶ **Ремонт холодильников и морозильников на дому, с гарантией.** «Холод-Сервис». +7-920-555-57-89 (ежедневно). 140-СО 4-8

▶ **Ремонт бытовой техники.** Мкр-н Олимпийский, 7. 8 (4725) 42-41-00.

▶ **Ремонт бытовой техники.** Электрика. +7-919-225-18-46. 184-СО 1-2

▶ **Ремонт телевизоров на дому у заказчика.** Цифровое телевидение от обычной антенны. Гарантия. +7-903-642-21-30. 148-СО 2-4

▶ **Профессиональный ремонт телевизоров, мониторов любой сложности.** Мкр-н Олимпийский, 7. 8 (4725) 42-41-00.

▶ **Ремонт электроплит.** Услуги электрика. Качество, гарантия. Вызов бесплатный. +7-951-145-17-40. 186-СО 1-1

**УСЛУГИ**

▶ **Настройка музыкальных инструментов:** пианино, баян, аккордеон и др. Профессионально. +7-951-145-69-22. 168-СО 2-10

▶ **Обучение вокалу взрослых и детей от 3,5 лет.** Постановка голоса. Подготовка к выступлению на сцене и в караоке. +7-915-572-17-80. 166-СО 2-10

▶ **Строительная бригада.** Выполняем все виды работ: дома, крыши, фундаменты. +7-905-148-89-30. 178 2-2

**ПОКУПКА**

▶ **Купим ваш автомобиль.** Дорого. +7-951-154-94-38. 149-СО 2-4

**6 МАРТА В 10:30**

**В ПОМЕЩЕНИИ СОВЕТА ВЕТЕРАНОВ (ПО АДРЕСУ: МКР-Н ОЛЬМИНСКОГО, 12) СОСТОИТСЯ**

**ПРАЗДНИЧНЫЙ КОНЦЕРТ,**

**ПОСВЯЩЁННЫЙ МЕЖДУНАРОДНОМУ ЖЕНСКОМУ ДНЮ,**

**8 МАРТА.**

**ПРИГЛАШАЕМ ВСЕХ ЖЕЛАЮЩИХ.**

