

Больше, чем диспетчерская
Как работа с большими данными влияет на производственные показатели

«Мы ценим наших людей»
О чём говорили на Социальном совете Металлоинвеста

Точки общего интереса
Как Открытый диалог помог наладить работу горнотранспортного комплекса

 **Металлоинвест
ОЭМК**

Электросталь

2 ➔

4 ➔

6 ➔

№ 24 (2262)

5 ДЕКАБРЯ 2025 ГОДА

НОВОСТИ

МЕТАЛЛОИНВЕСТА

ВИЗИТ



фото Валерия Воронова

▲ На ОЭМК Александр Попов в течение трёх часов знакомился с основными подразделениями комбината

Первое знакомство

На этой неделе предприятия Металлоинвеста посетил с визитом новый генеральный директор компании Александр Попов. Он осмотрел производственные площадки, провёл ряд встреч с сотрудниками и ответил на вопросы горняков и металлургов. Подробности о его поездке читайте в следующем выпуске газеты.

РАЗВИТИЕ

Больше, чем диспетчерская

Как работа с большими данными влияет на производственные показатели

Елена Титова
Фото Валерия Воронова

На Лебединском ГОКе запустили в работу интегрированный центр управления производством (ЦУП). Он стал связующим звеном цепочки управления, задача которой — обеспечить слаженную бесперебойную работу подразделений комбината.

ЦУП впервые объединил диспетчерские службы производственных подразделений горнотранспортного комплекса, ситуационно-аналитический центр технического обслуживания и ремонтов и планово-аналитические отделы предприятия.

В единой связке

Большие мониторы, дашборды с информацией из подразделений — это только вершина айсберга. ЦУП комбината работает в единой связке с локальными центрами в цехах и центром управления производством УК.

Сведения в Центр передают MES-системы, которые занимаются сбором и хранением данных, а также автоматизированные системы управления технологическими процессами (АСУ ТП): в зоне их внимания — мельницы, автосамосвалы и другое оборудование. Всё это систематизируется, визуализируется и выводится на экраны. Диспетчеры видят отклонения от нормального течения технологических процессов и отставания от плана, отслеживают параметры работы оборудования, наблюдают за подготовкой к ремонтам и их проведением.

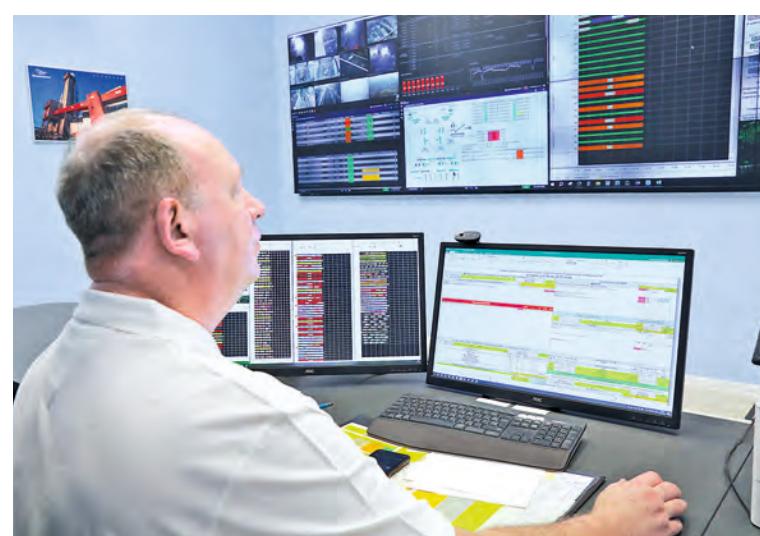
Заметив проблему, они должны оперативно принять меры. Например, дать сигнал остановить процесс, поменять приоритет текущих ремонтов. Либо получить из системы дополнительные данные, определить причины проблем и, подключив руководителей и специалистов, найти решение.

— Философия ЦУП базируется на трёх китах, — говорит аналитик ЦУП управляющей компании Армен Мартиросян. — Первый — это правильно выстроенные процессы. Второй — это цифровые инструменты, которые позволяют получать достоверные объективные данные. Третий — компетентные люди, которые могут работать с этими данными и принимать грамотные решения.

Всё решают люди

Каким бы развитым не стал искусственный интеллект и системы автоматизации, главное в системе — человек.

— ИИ может только давать рекомендации: последнее реше-



▲ Поступающие в ЦУП данные мгновенно обрабатываются и систематизируются

◀ Задача диспетчера — вовремя увидеть любое отклонение от нормального хода производственного процесса. И принять меры!

ние будет за нашими сотрудниками. А наш диспетчерский персонал — это аналитики и технологии с многолетним опытом. Они хорошо знают предприятие и понимают, какую роль играют люди, — отмечает управляющий директор Лебединского ГОКа Сергей Напольских.

Один из таких людей — диспетчер ЦУП Лебединского ГОКа Александр Дубровин, чей стаж работы на комбинате — порядка четверти века.

— За счёт цифровизации, понятного визуального представления данных мы более активно включаемся в производственный процесс, оперативнее реагируем на любые процессы, — говорит он.

Что дальше?

Следующий этап развития ИТ-технологий на комбинате — создание центров управления производством перерабатывающего и металлургического комплексов.

ПЕРЕНЯТЬ ОПЫТ
ЛЕБЕДИНЦЕВ И ВНЕДРИТЬ
АНАЛОГИЧНУЮ
ИНФРАСТРУКТУРУ
В 2026 ГОДУ ПРЕДСТОИТ
МИХАЙЛОВСКОМУ ГОКУ.
ЗАТЕМ ТАКАЯ ЗАДАЧА
ВСТАНЕТ ПЕРЕД ОЭМК.

Какие задачи помогает решать ЦУП на ЛГОКе?

01 Увеличить эффективность производства

К примеру, диспетчер контролирует погрузку самосвалов. Его помощники — дашборды и система видеоаналитики, которая определяет уровень загрузки, учитывая данные по геометрии кузова. Такие решения позволяют комбинату повысить коэффициент использования грузоподъёмности техники.

02 Повысить безопасность работ

Например, малогабаритный автотранспорт на дорогах карьера должен быть оборудован дополнительными сигнальными средствами, чтобы стать заметным для большегрузных БелАЗов. Но далеко не все подрядчики соблюдают это правило. Недавно пренебрежение нормами безопасности привело к ДТП. Средства видеоаналитики ЦУП просто не позволят допустить в карьер автомобили, не оборудованные должным образом.

03 Повысить скорость реакции персонала на внеплановые ремонты

Теперь диспетчер более оперативно получает информацию об остановке оборудования. А значит, и ремонтная бригада прибудет на место быстрее. Кроме того, диспетчер отслеживает статус проведения ремонта, оповещает ответственных лиц и руководителей о задержках и опережениях графика, о нехватке или избытке ресурсов и возможности их перераспределения.

— ИНТЕГРАЦИЯ ИМЕЕТ ПРИНЦИПИАЛЬНОЕ ЗНАЧЕНИЕ. При планировании производства мы должны учитывать состояние оборудования и потребности в его техническом обслуживании. Работа единой командой — это результат в виде снижения простоев и экономии средств. Сегодня ЦУП — это намного больше, чем просто диспетчерские. Это контроль исполнения планов по объёму и качеству, мониторинг основных параметров, инструменты для оперативного реагирования и повышения эффективности.

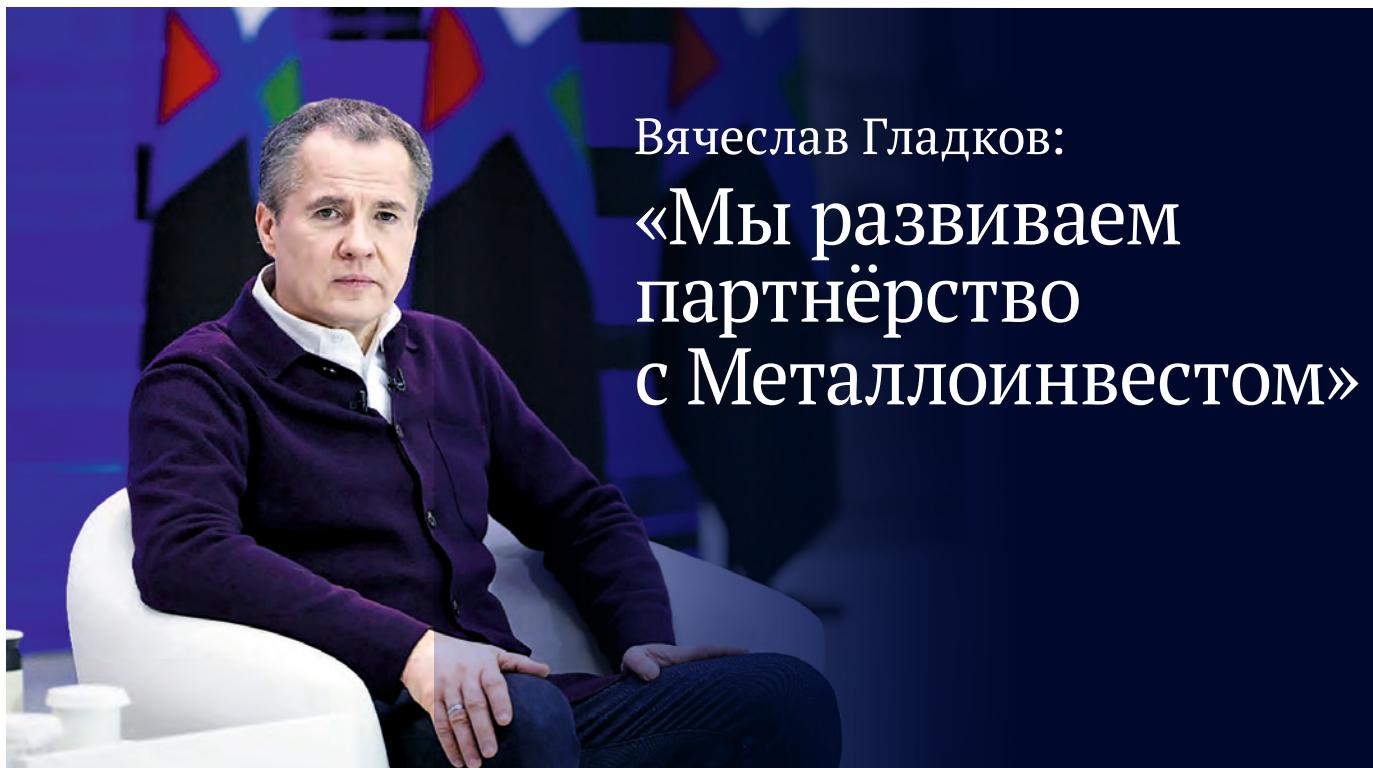
Андрей Черепов,
первый заместитель генерального
директора — директор по
производству Металлоинвеста

ла в очереди. То есть обо всём, что влияет на выполнение плановых показателей.

В Металлоинвесте уверены: все инциденты необходимо фиксировать и анализировать. А затем — разрабатывать мероприятия, чтобы не допустить их повторения. В этом и состоит суть инцидент-менеджмента производственных процессов.

— Для нас ключевую роль имеет умение не просто реагировать на сбои, а системно их предотвращать, — констатирует директор ЦУП Металлоинвеста Ренат Сагдиев. — Если команда умеет признавать ошибки, документировать их и делиться опытом, качество систем растёт естественным образом. Хороший инцидент-менеджмент — это не только технологии, но и дисциплина. Это «нервная система» современного предприятия, которая позволяет ему быть высокотехнологичным, эффективным и предсказуемым.

ПАРТНЁРСТВО



▲ Губернатор Белгородской области уверен: профориентация должна начинаться ещё в детском саду

Вячеслав Гладков: «Мы развиваем партнёрство с Металлоинвестом»

Металлоинвест — образец крупного бизнеса, развивающего социальные программы в Белгородской области. Об этом заявил губернатор Вячеслав Гладков на пресс-конференции, приуроченной к пятилетнему сроку, в течение которого он возглавляет регион.

Соглашение о социально-экономическом партнёрстве компания и регион ежегодно заключают с 2011 года. Инвестиции компании в развитие Белгородской области за 2020–2025 годы составили 13 млрд рублей.

По словам губернатора, Белгородская область и Металлоинвест сохраняют и развивают партнёрство даже на фоне непростой финансовой ситуации как для региона, так и для бизнеса. Кроме того, в 2025 году по примеру сотрудничества с Металлоинвестом регион впервые в истории подписал ещё одно соглашение о социально-экономическом партнёрстве — с компанией «Русагро».

— Надеюсь, этот подход будут тиражировать и другие присутствующие в регионе представители крупного бизнеса, — отметил Гладков.

Глава региона положительно оценил усилия Металлоинвеста, направленные на

профориентацию детей. По его мнению, бизнес давно осознал, что подход, при котором для закрытия вакансии достаточно выйти на рынок труда и выбрать подходящего кандидата, уже не работает. Более того, компании понимают, что работать с будущими кадрами надо не на уровне вуза, а намного раньше

— Результат приносит формирование ранней профориентации на уровне даже не школы, а детского сада, — считает Вячеслав Гладков. — Другого варианта у нас нет: мы вынуждены бороться за каждого ребёнка. А если после окончания школы выпускники уезжают учиться и строить карьеру в другие ре-

гионы — это на самом деле не вина молодёжи. Это проблема муниципальной и региональной власти, а также системы образования. Значит, мы не смогли показать детям, что такая Белгородская область, какие преимущества и перспективы здесь есть. У нас в регионе — высочайшая культура формирования и развития городской и сельской среды. Есть возможности развития личности и успешного построения карьеры. Нужно разъяснять это детям и молодым людям.

Олег Шевцов
Фото пресс-службы
губернатора и правительства Белгородской области

● ФОТОФАКТ



Заместитель генерального директора — финансовый директор компании «Металлоинвест» Алексей Воронов стал лауреатом XIII Национальной премии «Финансовый директор года» в номинации «Лучшее управление долговой нагрузкой». Премия подтверждает статус Металлоинвеста как одного из самых эффективных корпоративных заёмщиков и вклад компании в развитие долгового рынка.

В 2024–2025 годах Металлоинвест реализовал одну из наиболее эффективных долговых стратегий на российском рынке. Компания усилила диверсификацию источников ликвидности и укрепила позиции на рынке публичных заимствований.

— Для меня честь уже 11 лет управлять финансовой функцией Металлоинвеста. И, конечно, спасибо профессиональному сообществу за высокую оценку работы нашей команды, — сказал Алексей Воронов на церемонии вручения награды.

● МЕДИА

В финале ТЭФИ

Программа Медиацентра вошла в шорт-лист телевизионной премии

Лариса Ульяненко
Фото из архива
Медиацентра

Для российских тележурналистов ТЭФИ — сродни олимпиаде для спортсменов. Само попадание в шорт-лист самого престижного телевизионного конкурса страны — повод для гордости. Медиацентр Металлоинвеста третий год подряд входит в число финалистов конкурса «ТЭФИ-Капитал» — на этот раз с программой «Не для галочки».

На ходу

В основе телепрограммы — беседы с руководством компаний о важных изменениях без заученных речей и скучных интервью.

— Нам хотелось уйти от традиционного «кабинетного» формата общения с руководителем, — подчёркивает главный редактор Медиацентра и автор проекта Галина Филоненко. — А поскольку в жёстком графике руководителя трудно выкроить даже полчаса для съёмок, нам пришла в голову идея: «А почему бы не сделать это интервью на ходу?».

Журналисты фактически проживают рабочий

день с героем программы: проходят по самым сложным участкам производства, посещают встречи с рабочими, стратегические сессии, важные внешние мероприятия, задавая самые разные вопросы, в том числе «неудобные». Заготовленных ответов нет. У такого формата есть будущее, уверена Галина Филоненко. Судя по сотне тысяч просмотров и позитивным отзывам, её мнение разделяют и зрители.

«Мы вернёмся»

В конкурсе участвовали более 200 программ и сюжетов на тему бизнеса и предпринимательства. С каждым годом, отмечают организаторы ТЭФИ, уровень работ растёт. Это касается и корпоративных медиа.



▲ В церемонии вручения ТЭФИ в Уфе участвовали директор Медиацентра Сергей Иванов, а также главный редактор Галина Филоненко и оператор Андрей Болдырев, которые работали над программой «Не для галочки»

В номинации «Digital проект» Программе Медиацентра пришлось конкурировать за первое место с фильмом, в котором участвовали топовые артисты: Хабенский, Минайев, Пересильд. Перед та-

ким звёздным составом жюри не устояло. Но тем сильнее мотивация сразиться за награду в следующий раз.

— В своё время Металлоинвест принял решение инвестировать в свои кад-

ры, развивать собственный Медиацентр, — отмечает гендиректор Медиацентра Сергей Иванов. — Думаю, в следующем году мы выйдем на ТЭФИ с новыми проектами. И будем рассчитывать на победу!

ЗАБОТА

«Мы ценим наших людей»

О чём говорили на Социальном совете Металлоинвеста

Татьяна Денисова
Фото Валерия Воронова

На этой неделе в Старом Осколе прошло ежегодное заседание Социального совета Металлоинвеста. Руководители компании, управляющие директора и председатели профсоюзных «первичек» ОЭМК, Лебединского и Михайловского ГОКов обсудили меры поддержки сотрудников.

Зарплату повысят

Несмотря на неблагоприятную экономическую конъюнктуру, в 2025 году компания реализовала целый ряд мероприятий, направленных на увеличение доходов сотрудников. Среднемесячная заработная плата в управляемых обществах превысила 105 тысяч рублей.

— Эффективность производства во многом зависит от квалификации и вовлечённости сотрудников, — подчёркивает генеральный директор Металлоинвеста Александр Попов. — Мы ценим наших людей и поощряем их вклад в достижение нашего общего результата, стремление к профессиональному развитию.

По словам руководителя компании, в 2026 году Металлоинвест запланировал дифференцированный пересмотр доходов работников с апреля и общую индексацию с августа. С учётом этого повышения рост доходов с 2023 по 2026 год составит 49 %, что существенно превосходит инфляцию в 30 % за тот же период. Кроме того, на уровне 2025 года сохранится размер социального пакета для сотрудников.

На Социальном совете обсудили порядок и размер предстоящей индексации. Как отмечает

В 2026 году
МЕТАЛЛОИНВЕСТ
ЗАПЛАНИРОВАЛ
ДИФФЕРЕНЦИ-
РОВАННЫЙ ПЕРЕСМОТР
ДОХОДОВ РАБОТНИКОВ
С АПРЕЛЯ И ОБЩУЮ
ИНДЕКСАЦИЮ С
АВГУСТА.



▲ Заседание Социального совета компании провёл генеральный директор Металлоинвеста Александр Попов

представитель со стороны трудовых коллективов, председатель профкома ОЭМК Александр Лихушин, профсоюзные организации комбинатов участвовали в обсуждении и доработке Положения об индексации.

Учитывая решение компании о ежегодном дифференциированном пересмотре доходов, а также сложную финансово-экономическую ситуацию, Социальный совет утвердил индексационную надбавку в 2026 году на уровне 2 %. Решения о порядке дифференцированного пересмотра доходов и порядке определения размера индексации закрепили локальными нормативными актами.

Профсоюз помогает

«Временем больших дебатов с профсоюзом» назвала уходящий год заместитель генерального директора по организационному развитию и управлению персоналом Металлоинвеста Юлия Андроновская.

— Но следует отметить, что вся полемика шла в конструктивном ключе, — говорит она. — Мы признательны профсоюзу за обратную связь от коллектива. Она помогает учитывать, как будут влиять на сотрудников мотиваци-

онные инструменты, которые мы внедряем. Одной стороны, профсоюз соблюдает интересы работников. В то же время он понимает ситуацию в компании и отрасли, а также вопросы, по которым мы вместе должны работать и двигаться вперёд: рост производительности, обеспечение стабильности комбинатов и устойчивости коллективов. И в этом мы большие соратники и партнёры. Конечно, профсоюз не даёт спуску в плане конструктивной критики. В общем, держит нас в тонусе!

Ориентир на эффективных

В 2025 году компания внедрила новые подходы к мотивации работников — ежегодный дифференцированный пересмотр их доходов в зависимости от вклада в общий производственный результат. Многие руководители отмечают эффективность такого метода. Со второго полугодия заметен рост вовлечённости и положительные изменения по отношению к результату своего труда у значительной части сотрудников, несмотря на первичный скепсис к методике оценки эффективности ABCD на этапе внедрения.

«ПРОФСОЮЗ НЕ ДАЁТ И СПУСКУ В ПЛАНЕ КОНСТРУКТИВНОЙ КРИТИКИ. В ОБЩЕМ, ДЕРЖИТ НАС В ТОНУСЕ!»

— Такая методика позволила нам выделить самых эффективных сотрудников, показывающих высокие результаты деятельности, соблюдение правил охраны труда, — комментирует Юлия Андроновская. — Нам было важно показать коллективам ориентир — на кого должна равняться компания. А ещё оценка эффективности через систему ABCD помогла удержать костяк коллективов на предприятиях, и подтверждение тому — достаточно низкий уровень текучести кадров. Кроме того, мы «полечили» другую проблему — несбалансированность в системе оплаты труда.

В компании впервые провели глубокую аналитику уровня зарплат других участников отрасли, чтобы понять, где есть отставание, а где наоборот — продвижение ускоренными темпами. На базе этой информации специалистам удалось выровнять систему оплаты труда как внутри — то есть между подразделениями и комбинатами, так и относительно рынка труда в целом.

Объединить усилия

Участники Социального совета договорились сохранить в 2026 году действующую версию типового коллективного договора на прежних условиях. Новый проект будут обсуждать на комбинатах в течение года. Этого срока, по мнению руководителей профсоюза, вполне достаточно, чтобы принятый договор стал эталонным для горно-металлургического комплекса.

Уникальность Социального совета Металлоинвеста в том, что, в отличие от других предприятий страны, его возглавляет генеральный директор. И в этот раз впервые провёл заседание Александр Попов, вступивший не так давно в эту должность.

— Социальный совет — это возможность вместе обсуждать вопросы представителям и работодателя, и рабочих коллективов, — уверен он. — Сегодня не было острых дискуссий, что свидетельствует об огромной предварительной работе. Я тоже стараюсь делиться своим опытом, который приобрёл за весь свой карьерный трек, и объединять усилия с коллегами. Нам важно понять, что мы должны сделать ещё лучше, чтобы люди видели наши действия с точки зрения заботы.

ПРЯМАЯ РЕЧЬ



Александр Сиухин,
председатель первичной
профсоюзной организации
Михайловского ГОКа:

Социальный совет показал, что у нас налажен открытый диалог, который конструктивно влияет на взаимовыгодное сотрудничество работников и администрации. Мы заложили хороший фундамент на 2026 год.



Александр Лихушин,
председатель первичной
профсоюзной организации
ОЭМК:

С учётом рекомендаций ГМПР Металлоинвест принял решение ежегодно проводить индексацию и включать её в тариф один раз в два года, начиная с 2026 года. Ещё одним достижением стала договорённость определять размер индексации на заседаниях Социального совета.



Борис Петров,
председатель первичной
профсоюзной организации
Лебединского ГОКа:

Социальный совет работает уже много лет, и его решений всегда ждут наши коллективы. Потому что они приносят ту или иную пользу и, самое главное, спокойствие и уверенность в завтрашнем дне.

КАДРЫ

Инструмент золотой середины

Как система планирования отпусков поможет и предприятию, и работникам

С этого года руководители подразделений Металлоинвеста формируют график отпусков подчинённых, синхронизируя его с производственными планами. Для этого они применяют новый инструмент в личном онлайн-кабинете.

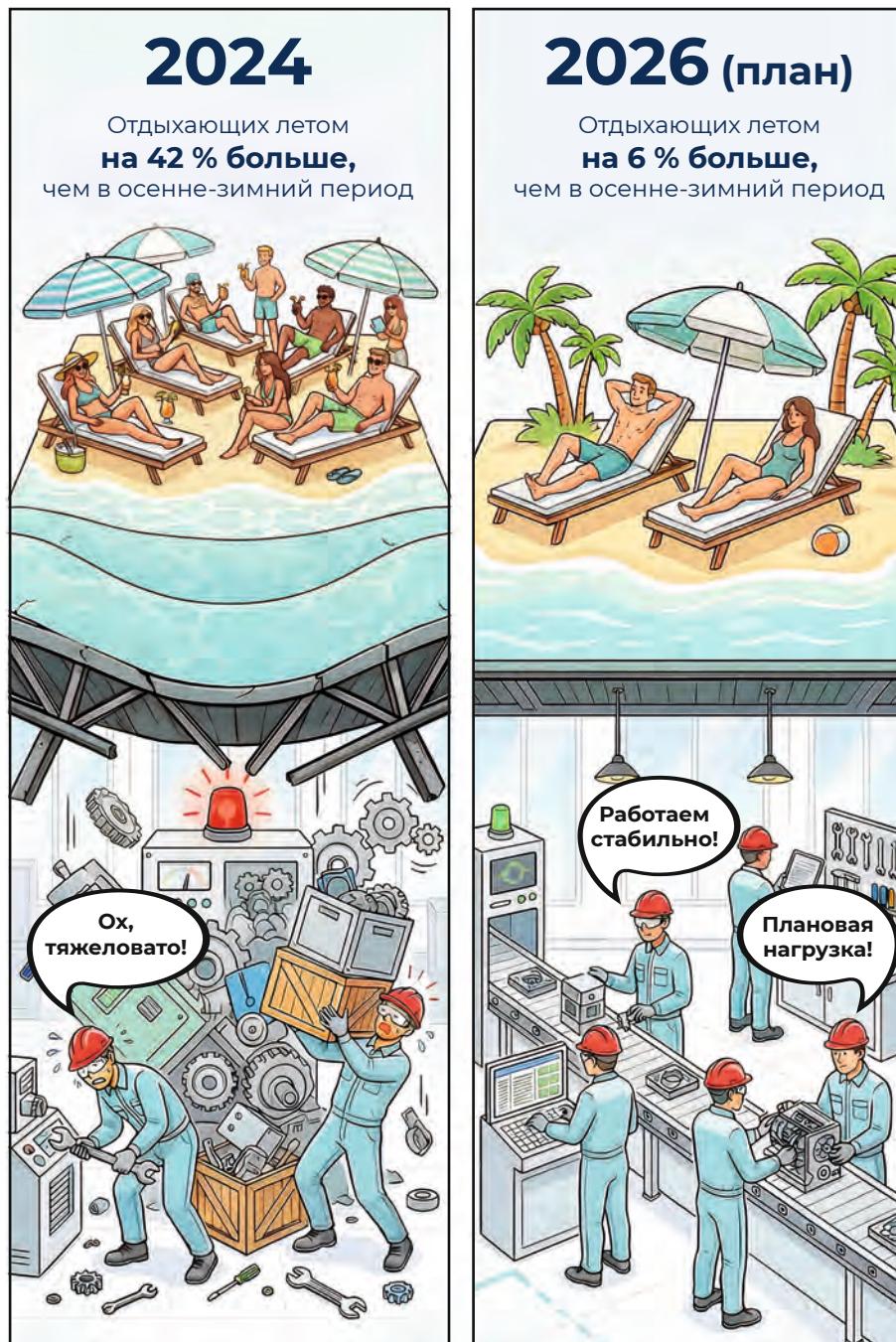
Ярослав Макаров

Шаг вперёд

Руководители подразделений с 2020 года используют в личном кабинете модуль «Плановые отпуска работников», который показывает статистику ухода работников компании в отпуск и на больничные. Во втором полугодии 2025 года его дополнили новым инструментом, позволяющим составлять графики в привязке к планам по производству и ремонту.

Новый инструмент не изменит ни возможность, ни процедуру предоставления отпусков. Но теперь, планируя отдых своих подчинённых, каждый руководитель имеет возможность планировать отпуск в удобном формате с учётом производственных планов. И может найти золотую середину: формируя график отпусков так, чтобы и дело не пострадало, и интересы людей были соблюдены.

— Даже самое современное и отлаженное производство не может работать без человека, — рассказывает старший бизнес-партнёр по управлению персоналом Металлоинвеста Олеся Жерегель. — Для нас важно, чтобы в любой момент возможности персонала



▲ Система планирования рабочего времени обеспечит баланс между производственной необходимостью и правом работников на отдых

ПРОГРАММА УЧИТЫВАЕТ ИНТЕРЕСЫ ЛЮДЕЙ, КОТОРЫЕ РАБОТАЮТ, ПОКА ИХ КОЛЛЕГИ ОТДЫХАЮТ. РАВНОМЕРНО РАСПРЕДЕЛЯЯ ОТПУСКА В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПЛАНОВ, МЫ ИЗБАВЛЯЕМ ОСТАЮЩИХСЯ В ЦЕХАХ РАБОТНИКОВ ОТ ИЗБЫТОЧНОЙ И ПОДЧАС ВЕСЬМА НЕЛЁГКОЙ НАГРУЗКИ!

ПРЯМАЯ РЕЧЬ



Евгений Горетый,
начальник сортопрокатного
цеха № 1 ОЭМК:

Сегодня обеспеченность человеческим капиталом — для всех нас вопрос № 1. Система планирования рабочего времени позволяет нам, руководителям подразделений, равномерно распределять кадровый ресурс. Как руководитель цеха, я получаю не только исчерпывающую картину потребности в персонале, но и возможность её прогнозировать, сочетать с объёмами производства и графиками ремонтов. Для рабочих процесс планирования отпусков будет понятным и предсказуемым. Он поможет прийти к равномерной нагрузке на каждого, исключить или свести к минимуму переработки. Неплохо и то, что новая система синхронизирована с корпоративным мобильным приложением. После того как график отпусков спланировали и утвердили, работник сможет сам увидеть период своего отдыха на следующий год в личном кабинете: достаточно обратиться к разделу «График и режим работы» в сервисах самообслуживания. Это очень удобно!



Олег Харипончук,
начальник цеха пути и
сигнализации централизации
блокировки управления
железнодорожного транспорта
Лебединского ГОКа:

Один из главных плюсов системы — серьёзная экономия времени руководителей — моего, начальников участков и так далее. У нас в цехе — шесть участков и 340 работников. До недавнего времени на составление более-менее сбалансированного графика отпусков мы тратили не меньше месяца. Новая система планирования отпусков сокращает это время втрое, а сам график отдыха наших работников получается более равномерным. Безусловное преимущество нового цифрового инструмента — максимальная визуализация всех данных. Руководитель видит комплексную картину: явку как по подразделению в целом, по отдельным службам, по каждому рабочему. И может совершенно чётко и обоснованно объяснить человеку, почему его отпуск запланирован именно на это время!

каждого подразделения компании соответствовали текущим производственным задачам. Новый инструмент поможет распределять кадровые ресурсы с максимальным эффектом.

В одном окне

Система планирования и координации отпусков — это электронная база данных, доступ к которой есть у всех руководителей подразделений Металлоинвеста (от отдела или участка до комбината) и специалистов по управлению персоналом.

— Каждый руководитель видит своё подразделение, — поясняет начальник отдела персоналифированного учёта Михайловского ГОКа Анастасия Дроздова. — Теперь ему не надо искать или запрашивать дополнительную информацию, связанную с отпусками подчинённых — её собрали в одном месте.

Визуально система отображает деятельность участка, цеха или управления в виде нескольких графиков на текущий год, которые как бы «накладываются» один на другой. Один из графиков — диаграмма, которая показывает число сотрудников, которые могут одновременно находиться в отпусках: превышение лимита чревато рисками невыполнения производственных планов. Другой график содержит информацию об объёмах производства и о плановых ремонтах оборудования. Зная о спадах и пиках производственных процессов, руководитель может более точно определить, сколько работников понадобится ему в цехе в тот или иной момент.

— Есть и ещё один очень важный фактор, — отмечает Анастасия Дроздова. — Программа учитывает интересы людей, которые работают, пока их коллеги отдыхают. Равномерно распределяя отпуска в зависимости от производственных планов, мы избавляем остающихся в цехах работников от избыточной и подчас весьма нелёгкой нагрузки!

Ещё один график отражает информацию о фактически запланированных отпусках работников. Наличие нескольких графиков рядом друг с другом позволяет специалистам контролировать качество планирования отпусков со всех сторон.

Для отдыхающих... и работающих

Главное слово в составлении графика отпусков в конкретном подразделении системы оставляет за руководителем. Это резонно: он лучше всего знает ситуацию в своём подразделении, погружён в производственный процесс, понимает, каких людей непременно должен привлечь к работе, а кого можно отправить в тот или иной момент в отпуск.

Система не просто даёт руководителю цифры — она помогает ему систематизировать данные. Не позволит забыть о льготе по приоритетному выбору времени отпуска, заработанных отгулах или донорских днях. Даёт знать, если чей-то отпуск разбили на части неправильно или случайно ошиблись на день-два с его продолжительностью. В итоге работник ни одного отпускного дня не потеряет.

— Есть и ещё один очень важный фактор, — отмечает Анастасия Дроздова. — Программа учитывает интересы людей, которые работают, пока их коллеги отдыхают. Равномерно распределяя отпуска в зависимости от производственных планов, мы избавляем остающихся в цехах работников от избыточной и подчас весьма нелёгкой нагрузки!

ПАРТНЁРСТВО

▼ Весь круг проблем можно обсудить в кругу коллег: участники Открытого диалога заинтересованы в совместном поиске решения



Точки общего интереса

Как Открытый диалог помог наладить работу горнотранспортного комплекса

**Евгения Шехирева,
Павел Шишкин**
Фото Валерия Воронова

Сотрудники рудоуправления, автотракторного управления, фабрики дробления и распределения руды Лебединского ГОКа регулярно встречаются для решения проблем, которые влияют на работу трёх подразделений.

Решаем сообща

В августе ФДРР столкнулась с тем, что конвейеры комплекса циклично-поточной технологии (ЦПТ) часто работали вхолостую. Причина – остановки оборудования комплекса и цеха крупного дробления.

— Проблема повлекла за собой другие, — отмечает начальник фабрики дробления и распределения руды Вадим Григорян. — Автосамосвалам, которые приходят для выгрузки руды в наши дробилки, пришлось ожидать или уезжать на перегрузки. Из-за задержек экскаваторам не хватало машин под погрузку — и у них тоже возникали простои. Это плохо не только для эффективности производства, но и для водителей, машинистов: их зарплаток зависит от каждой тонны.

Для решения проблем участники производственной цепочки применили Открытый диалог. Инструмент позволяет подробно обрисовать производственную картину и честно рассказать друг другу, где смежные процессы «буксуют».

— Загвоздка была в недостаточной коммуникации сотрудников подразделений. Начальники смен и участков, мастера не всегда делились друг с другом рабочими планами, — рассказывает начальник рудоуправления Сергей Булгаков. — Хромала и связь между диспетчерами подразделений: о неплановых остановках и других критических ситу-

ациях люди узнавали с задержками. Не было прямой связи с дробильщиками ЦПТ.

По регламенту

По итогам нескольких встреч участники создали регламент, который пошагово (!) описывает работу транспорта с оборудованием комплекса. Например, чтобы избежать задержек, у каждой дробилки должно ожидать не более двух автосамосвалов. Остальные могут направляться на перегрузки или выгружать руду на сформированные вокруг ЦПТ площадки-склады. С них сырьё на дробление будет отправлять уже погрузчик.

Кроме того, в документе прописали инструкции по взаимодействию сотрудников, сигналы оповещения и порядок действий в различных ситуациях.

Работа «по регламенту» дала результат. За два месяца холостые ходы конвейеров ЦПТ сократились вдвое. Уже в октябре фабрика достигла рекорда по месячной транспортировке горной массы — 3,25 миллиона тонн.

— Есть улучшение и по работе автосамосвалов: время ожидания разгрузки сократилось с 20 до 10 минут в среднем. Раньше простои составляли около 660 часов в месяц — это фактически потеря объёма перевозок в почти 240 тысяч тонн. Теперь простои уменьшились в два раза. В дальнейшем планируем сократить этот показатель втрое, — подчёркивает начальник автотракторного управления Руслан Быстров.

В ОКТЯБРЕ ФДРР ДОСТИГЛА РЕКОРДА ПО МЕСЯЧНОЙ ТРАНСПОРТИРОВКЕ ГОРНОЙ МАССЫ — 3,25 МИЛЛИОНА ТОНН.

Ценно каждое мнение

В Открытом диалоге между подразделениями участвуют не



▲ Самосвалам, которые приходят для выгрузки руды, порой приходилось ожидать или уезжать на перегрузки



▲ Каждый участник обсуждения может свободно поделиться идеей, сделать замечание или подискутировать с коллегами

только руководители, но и, например, диспетчеры и дробильщики: обычно именно рабочий персонал первым замечает возникающие накладки.

— Наше мнение учитывают, дают свободно высказаться, — не скрывает удовлетворения горный диспетчер рудоуправления Наталья Лобова. — И по этим замечаниям действительно вводят улучшения. С появлени-

ем регламента стало легче работать. Дробильщиков обеспечили радиосвязью с нами: теперь мы быстрее координируем действия, если нужно перенаправить технику или чем-то помочь. Это огромная экономия времени для всех!

Коллективы РУ, АТУ и ФДРР продолжат использовать Открытый диалог для решения общих вопросов.

ПРЯМАЯ РЕЧЬ



Евгений Кашкаров,
главный инженер
Лебединского ГОКа:

“ Польза Открытого диалога в данном случае состоит в том, что руководители и работники трёх подразделений задали друг другу правильные вопросы и увидели общую проблематику. Этот инструмент обеспечивает полную прозрачность производственного процесса для всех его участников.

К примеру, думаем, что проблема — из-за лени или ошибок соседнего передела. Но, пройдя всю производственную цепочку, вдруг выясняем, что начинается она гораздо раньше. А для её решения порой достаточно оператору во время нажать одну кнопку.

Сегодня мы видим: люди начали понимать не только свои сложности, но и корневые (!) причины тех проблем, с которыми они сталкиваются. Обсуждение ситуации позволило им осознать, что проблемы другого передела могут обрываться ещё раньше, и у них есть свои объективные причины.

А значит, исчез соблазн обвинять соседей: мол, это у вас всё плохо, и все проблемы по вашей вине.

Для меня самое главное, что у наших сотрудников возникло понимание: мы работаем в тесной связке, и если не доработает один, пострадают все участники большого общего процесса. Именно с этого момента начинается командная работа, командная ответственность. Когда люди видят, что из-за одного «узкого места» могут пострадать все, это сплачивает и стимулирует делать свою работу максимально хорошо.

ФЕСТИВАЛЬ

▼ Любимые хиты из кино в исполнении финалистки вокальных шоу «Ну-ка, все вместе!» и «Голос 10» Элины Пан стали настоящим подарком для гостей. Зрители с удовольствием подпевали «Позвони мне, позвони», «Звеним январская выюга», «Отцвели хризантемы»



▼ Фестиваль в трёх городах собрал жителей разных возрастов

Жажда жизни на большом экране

Чем удивил и порадовал зрителей кинофестиваль «Визионер»

Евгения Шехирева
Foto Александра Белащова
и Владимира Авдеева

«Визионер» во второй раз прошёл в Губкине, Железногорске и Старом Осколе. Это событие — часть проекта «Культурная афиша» программы социальных инвестиций Металлоинвеста «Вместе! С культурой!». На кинопоказах побывало несколько сотен горожан.

— Отобранные нами фильмы отличаются не только жанрами, но и настроением, возрастом главных героев. Но все они демонстрируют жажду жизни, веру в лучшее, добро и любовь, — рассказывает руководитель проекта «Культурная афиша» Ирина Муштатова. — И это кино доступно для восприятия широкой аудитории: глубокие смыслы режиссёрам удалось раскрыть через яркие и понятные образы.

Отцы, дети и... дранники

Гостям представили пять отечественных фильмов 2025 года, которые стали лауреатами российских и международных кинофестивалей. Две картины — «Девка-баба: кукла-чародейка» и «Дранники» — подходят для семейного просмотра. Обе рассказывают о сложностях взросления.

В сюжете «Дранников» классический конфликт отцов и детей перевёрнут с ног на голову: взрослые совершают глупости, а дети — зрелые поступки. Идея подростка Макса переделать старенький УАЗ в фудтрак с дранниками — не просто развлечение на каникулах в деревне. Это первый шаг к самостоятельности. А ещё — напоминание взрослым о том, как важно бороться за мечту.

— Жалею, что не взяла на показ одиннадцатилетнего племянника. Фильм хоть и немножко наивный, но добрый, светлый, весёлый. Учит не сдаваться, быть смелым, — делится мыслями зрительница из Старого Оскола Светлана Дюкова. — Думаю, это кино — хорошая мотивация для молодых ребят, мечтающих о старте.

Кино про кино

Гвоздём фестивальной программы стал фильм «Маэстро». Представлять её зрителям приехал режиссёр Михаил Кукушкин. По его словам, команда стремилась «снять хорошее кино с нормальными ценностями». Материал снимали в Нижнем Новгороде. Практически вся съёмочная группа и актёры — оттуда же. Среди исполнителей ролей — много представителей экспериментального театра «Нэкст». И сам по себе фильм — творческая кинолаборатория, где сценарий писали «всем миром», а актёры самостоятельно подбирали амплуа героям.

— Опытные коллеги и преподаватели рассказывали им, как работать над образом, развивать сюжетную арку персонажа. Но жёстких рамок никто не ставил: ребята сами прописывали реплики, предлагали разные «фишечки», — поясняет генеральный продюсер и исполнитель главной роли Владимир Карпук. — Мы стремились к тому, чтобы зритель узнавал в персонажах людей, которые окружают его дома, на работе или учёбе, среди друзей.

Проблематику для сюжета команде подсказала молодёжь — самоопределение в жизни. В результате получилось кино про кино — о том, как молодой пре-



▲ После показа фильма «Маэстро» исполнитель главной роли Владимир Карпук увлёк желающих на мастер-класс по актёрскому мастерству. Он показал комплекс дыхательных и двигательных упражнений, позволяющих расслабиться перед выступлением на сцене или важным мероприятием на работе

подаватель мечтает снять шедевр, но в его распоряжении — лишь ватага юных энтузиастов из студенческого киноклуба.

— Ребята показали всю изнанку творческой работы, — отмечает зрительница Анастасия Шемякина. — По сути, это история о том, как настойчивость и поддержка единомышленников позволяют создать из ничего что-то особенное.

Антураж играет роль

В кинолентах «Походу любовь» и «Семь дней Петра Семёныча» есть общая черта: полноценным «соучастником» истории выступает город. В первом случае — Санкт-Петербург. В другом — солнечный Адлер.

В «Семи днях» режиссёра Тиграна Кеосаяна зритель наблюдает за жизнью 70-летнего Петра Семёныча, который целую неделюждёт вердикта от стоматолога врача — есть ли у него саркома лёгкого. Каждый день в фильме — это мини-сюжет с разнообразными встречами героя, ностальгией по ушедшим временам и едкой сатирой на день сегодняшний.

В фильме погода синхронизируется с накалом интриги: чем ближе развязка и сильнее отчаяние героя, тем холоднее становятся дни, бушует ливень, а на море поднимается шторм. Но как только герой находит ответы и примиряется с действительностью, буря снаружи утихает.

ПРЯМАЯ РЕЧЬ



Кирилл Чернов, управляющий директор ОЭМК:

Между metallurgiей и искусством можно провести параллели. У наших сотрудников тоже есть «креативная жила», без которой невозможно выпускать качественный продукт и совершенствовать производство. Коллектив направляет творческую энергию на развитие комбината, который помогает преображать город. В том числе — создавать такие интересные пространства, как Центр современного искусства «Быль» в Старом Осколе. Здесь жители могут познакомиться с новыми веяниями в разных областях искусства: живописи, дизайне и, конечно, кино.



Владимир Евдокимов, директор по социальным вопросам Лебединского ГОКа:

Проведение кинофестиваля — один из запросов, который неоднократно звучал на встречах с жителями. На такие мероприятия можно прийти всей семьёй и посмотреть современные фильмы на большом экране. Кроме того, есть возможность пообщаться с актёрами и режиссёрами, посетить мастер-классы. Всё это позволяет окунуться в атмосферу киноиндустрии. И почувствовать, что даже в малом городе культура и досуг не уступают столичным.

КРУПНЫЙ ПЛАН

Формула успеха? Работать!

Руслан Костин всегда ставит перед собой конкретные цели и достигает их. Самая ближайшая — стать лучшим уполномоченным по охране труда ОЭМК.

Татьяна Денисова
Фото Валерия Воронова

Позаботимся о новичках

Общественным помощником профкома Костин стал недавно. И на вопрос, как найти время при основной огромной нагрузке на производстве, отвечает просто: «Было бы желание».

Все замечания уполномоченный фиксирует во время ежесменных обходов участка шахтных печей цеха металлизации. Вот, например, на площадке после ремонта работники оставили продувочные шланги — элементарно можно споткнуться. Уполномоченный не только делает запись в своём журнале — отмечает риск. Сразу же сообщает о нём мастерам или начальнику участка.

— Часто ремонтники, особенно подрядчики, забывают оградить опасные места сигнальной лентой, — рассказывает Руслан Костин. — Конечно, люди, которые не один год трудятся в цехе, не пойдут в зону работающего оборудования. Они прекрасно понимают, чем это может закончиться. Но у нас есть и новички — им необходимо наглядно показывать барьеры.

Вплоть до устранения

Глаз уполномоченного с ходу замечает недостатки. Допустим, в галерее, где по лентам конвейеров движутся окатыши, плохо держится щит — если оторвётся, то получится опасный проём. Или от постоянной вибрации деформировался настил. Где-то не обозначили перепады высот и выступающие металлические конструкции, не успели убрать просыпи. Руслан контролирует устранение каждого риска.

— А в каком случае выписываете человеку СТОП-карту? — спрашиваю уполномоченного.

— Если он создаёт предпосылки для опасной ситуации. Например, беспечно относится к средствам индивидуальной защиты или пользуется неисправным инструментом. Вижу, например, у человека в руках лопату с лопнувшим членком, обязательно сделаю замечание. Ведь здесь легко получить травму.

Внимание уполномоченного зачастую приковано и к тем, кто пытается срезать маршрут и пройти в опасном месте, несмотря на предупреждающие знаки. Руслан объясняет им, к чему приведёт такая беспечность: не стоит рисковать своим здоровьем и жизнью, проявлять ненужную самодеятельность.

— С человеком надо вести



СЛОВО О КОЛЛЕГЕ

Павел Пермяков,
мастер:

Хорошее знание оборудования и рабочего процесса даёт возможность Руслану видеть какие-то проблемы изнутри и предлагать их решения. Большинство полезных идей уже прижились в цехе. Это, например, маркировка ёмкостей для различных видов масел, усовершенствование зажимов для пробоотборников газа и использование шпилек с контрольными гайками на компрессорах для повышения надёжности.

открытый диалог, — считает Руслан Костин. — Тогда не будет недомолвок.

До каждого винтика

Он вспоминает, как сам впервые пришёл на производство и многое тут было ему незнакомым. Учился парень в Оскольском политехническом колледже на технолога машиностроения. Затем получил профессию экономиста в вузе.

— Знакомые ребята работали на ОЭМК, — говорит Руслан Костин. — Рассказывали о преимуществах предприятия: стабильность, своевременные выплаты. И я поставил себе цель — тоже устроиться на комбинат. Очень обрадовался, когда

в 2016 году мне предложили стать горновым.

Учиться пришлось многому. Новичок наблюдал за работой газовщиков, восхищался тем, как профессионально «руководят» они технологическим процессом в шахтных печах.

Когда Костины перевели в газовщики, ему пришлось начинать с азов.

Изучал оборудование установок металлизации, участвовал в ремонтах. Как говорится, пощупал своими руками каждый винтик. Перенимал опыт ребят, работавших на пульте управления, часто их подменял.

200 параметров

Сегодня Руслан Костин — газовщик самого высокого, седь

ЦИФРЫ

**> 1 295
предложений**

по улучшению условий труда и предупреждению травматизма подал с начала года Руслан Костин.

> 15 стоп-карт

оформил он за этот же период.

77 идей

Руслана Костина, многие из которых относятся к разряду полезных, реализованы в цехе.

◀ Руслан Костин контролирует загрузку и выгрузку окатышей в первой шахтной печи

мого, разряда. Контролирует загрузку и выгрузку окатышей в первой шахтной печи. Следит за температурными режимами, давлением, расходом природного газа, сжатого воздуха и воды. «Читает» графики, которые отображают полную картину рождения металлизированной продукции.

Его коллега Николай Мищенко подчёркивает: весь процесс происходит в реальном времени, и газовщик должен держать в поле зрения более 200 параметров.

— В нашей профессии важны высокая дисциплина, аналитические способности, умение быстро принимать решения, — говорит Мищенко. — И это всё есть у нашего Руслана! Всегда придёт на помощь, причём предлагает какие-то конструктивные решения.

Стать лучшим

Руслан Костин считает, что тему безопасного поведения — дома, на улице, в школе — надо обязательно обсуждать с детьми. О том, как оградить себя от не приятностей, регулярно напоминает 11-летнему сыну Артёму. Часто вместе с ним и женой Инной они устраивают в выходные велосипедные прогулки по лесу. Ездят на рыбалку.

Есть у мужчины и амбициозная цель — по итогам нынешнего года стать лучшим уполномоченным профкома на комбинате. А что для этого надо?

— Работать! — лаконично и ёмко отвечает Руслан.



◀ Газовщики шахтной печи 7 разряда Николай Мищенко и Руслан Костин обсуждают ход технологического процесса в шахтной печи

«Выходите на себя»

Как проводят расследования инцидентов на ОЭМК

Татьяна Денисова
Фото Валерия Воронова

Что изменилось?

На ОЭМК проводят детальный разбор и поиск корневых причин не только тяжёлых несчастных случаев, но и ситуаций, связанных с высокопотенциальными происшествиями, а также повреждениями и остановками оборудования.

— Чтобы полностью исключить такие инциденты на производстве, мало найти нарушителя. Нужно понять, почему возникла такая ситуация, обнаружить явные, и скрытые причины. Они могут быть связаны и с действиями человека, и с работой оборудования, и с неподходящими условиями труда, — рассказывает директор по промышленной безопасности, охране труда и окружающей среды комбината Александр Лазуткин. — Наша задача — применить правильные барьеры, провести корректирующие мероприятия, чтобы похожие нежелательные события не повторились в будущем.

Всё ли исправили?

Одно из важных новшеств — проактивность действий. Выводы из произошедшего делают не только в подразделении, где что-то случилось, но и в других цехах. Наглядный пример — случай в СПЦ № 2, где оператор получил микротравму. Причиной стало отсутствие ограждения: поправляя заготовку, сотрудник попал рукой во вход-



▲ Управляющий директор ОЭМК Кирилл Чернов обсуждает на комитете по культуре безопасности порядок расследования происшествий, утвержденный в Металлоинвесте

ПРЯМАЯ РЕЧЬ

Кирилл Чернов,
управляющий директор ОЭМК:

Есть старый девиз: «Начни с себя». В любых изменениях и улучшениях надо подавать личный пример. При проведении внутренних расследований начальники подразделений и служб не должны бояться «выходить на себя». Что это значит? Во-первых, понимать, что пропустили и сделали не так, раз инцидент произошёл. Во-вторых, исправлять ошибки. В-третьих, разрабатывать мероприятия, чтобы инцидент не повторился. В-четвёртых, делиться наработками с коллегами. Теперь такой перечень мер будут фиксировать в отдельном приказе по результатам расследований с обязательным указанием ответственных лиц.

ную воронку правильной машины. В результате — ушибы и ссадины. Чтобы исключить подобные ситуации, в подразделении установили концевые выключатели на защитные кожухи агрегатов на всей линии правки и контроля, смонтировали отсутствующие или повреждённые ограждения.

Аналогичные мероприятия провели и в сортопрокатном цехе № 1.

— Проблема пока осталась на линии стана, где ещё необходимо разобраться с обратной установкой кожухов на движущиеся части механизмов, — поясняет Александр Лазуткин. — Зато в цехе также оборудовали концевыми выключателями калитки для входа в зону работающего оборудования, изготовлены дополнительные настилы для безопасного перемещения людей.

Всё под контролем

Недавно в ЭСПЦ проанализировали эффективность меро-

приятий, которые выполнили по итогам внутреннего расследования июльского инцидента. Тогда на дуговой сталеплавильной печи (ДСП) № 3 при подаче окатышей через дозатор произошло его аварийное отключение и задымление. Его устранили собственными силами, но почти полуторачасовой простой печи привёл к производственным потерям.

После проведённого расследования в подразделении усилили контроль за подготовкой к ремонту оборудования тракта подачи материалов в ДСП. Кроме того, дополнительно визуализировали световую индикацию на главном экране у сталеваров и в диспетчерской. Если температура растёт, идёт сигнал с датчиков бункеров тракта подачи окатышей и появляется эффект моргания. Также информация поступает на электронную почту руководителям.

В планах — дополнительно установить ещё и звуковую сигнализацию.



▲ Главный инженер ОЭМК Олег Вершинин (слева) вместе с рабочей группой проверяет, как в ЭСПЦ выполняют корректирующие мероприятия

● PRO РИСКИ

Два «Бурана» для третьего АКОСа

В ЭСПЦ ОЭМК устранили потенциальную опасность пожара.

Ирина Милохина
Фото Валерия Воронова

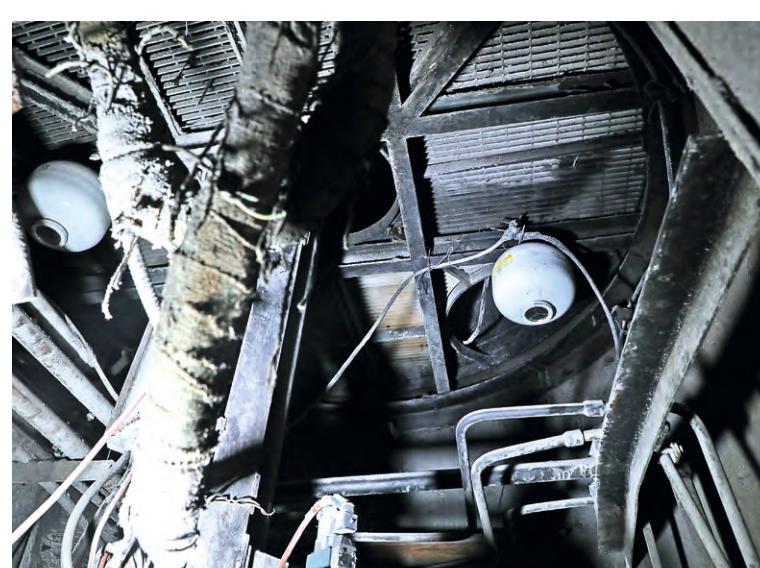
Происшествие могло возникнуть на третьем агрегате комплексной обработки стали (АКОС).

— Внутри колонны подъёма и поворота двухпозиционного АКОСа находится гидравлическое оборудование. Оно перемещает колонну вправо и влево, а электроды — вверх и вниз, — объясняет начальник участка АКОС № 3 Денис Тищенко. — В

замкнутом пространстве колонны не исключён пролив гидравлической жидкости. А рядом находятся два ковша с плавкой, которую ведут с помощью электрической дуги. Одна случайная искра — и всё вспыхнет!

В случае пожара могут сгореть и гидравлические рукава, и технологическое оборудование. А главное — пострадать люди. Поэтому риску присвоили самую серьёзную категорию — красную.

Изучив ситуацию, специалисты остановились на компенсирующем мероприятии. Внутри колонны установили два модуля пожаротушения «Буран», оснащённые датчиками температуры, установлены внутри колонны АКОС № 3



▲ Два модуля пожаротушения «Буран», оснащённых датчиком температуры, установлены внутри колонны АКОС № 3

— Конечно, у нас есть станция пожаротушения, огнетушители. Но «Буран» сработает быстрее, — уверен Денис Тищенко. — Видеокамера передаёт изображение на пульт управления, и сталевар видит, что происходит внутри колонны. В пожароопасной ситуации ему достаточно нажать на кнопку, и «Бураны» потушат огонь специальным порошком.

Но и это не всё. Чтобы снизить риск попадания искр внутрь колонны, в подразделении установили специальную штору. Она закрывает вход, который используют те, кто обслуживает оборудование и проводит ремонты. Теперь, признаются в цехе, работать стало намного спокойнее.

РЕМОНТЫ

▼ Во время капремонта в СПЦ № 2 заменили 60 метров подкрановых балок и 80 метров рельсового пути



За пять суток

Что изменилось на стане-350 после проведённого капремонта

Ирина Милохина
Фото Александра Белашова

Сортопрокатный цех № 2 остановили на 117 часов, в течение которых ремонтники вели интенсивные работы по ревизии и замене оборудования на всех участках подразделения. Чтобы уложиться в сроки, каждую смену трудилось более 200 человек: персонал цеха, специалисты ремонтных подразделений комбината и представители сторонних организаций.

Готовимся заранее

По словам заместителя начальника СПЦ № 2 по ТОиР Ивана Латышева, на участке отдельки металла и отгрузки готовой продукции самой масштабной стала замена пяти подкрановых балок и 80 метров подкранового пути. Основная проблема — появление трещин в металлоконструкциях. Подкрановые балки не только меняют, но и ремонтируют, и этим в цехе занимаются постоянно.

— Кроме того, мы провели ревизию и ремонт основных узлов и агрегатов линии пакетировки, обвязки и взвешивания проката, заменили некоторые фундаменты, пришедшие в негодность, — отмечает Иван Латышев. — Крепкий и надёжный фундамент — залог успешной и стабильной работы любого оборудования.

Замена фундамента — процесс долгий и непростой: рабочим приходится демонтировать оборудование, а затем вновь его устанавливать и настраивать. Но предварительная подготовка и проведение ремонта крупноузловым методом значительно облегчают работу и позволяют

справиться с задачей намного быстрее.

Важную роль играет и обеспечение необходимым инструментом. ОЭМК приобретает для слесарей-ремонтников сварочные инвекторы, аккумуляторные шлифмашины, гайковёрты, которые очень удобно применять при слесарных операциях, сварочных и других работах.

Сделали сами

Конструкция абразивно-отрезной пилы в сортопрокатном цехе № 2 не позволяла убирать окалину и обрезь, которая постоянно накапливается под ней во время обрезки торцов проката. Приходилось периодически — раза два в месяц — разбирать часть оборудования, чтобы вручную выгребать из под линии скопившиеся металлические отходы. На это уходило около часа.

Подумав, прокатчики разработали и изготовили тележку для уборки обрези. Её размер невелик — 40 на 130 сантиметров. Тележку установили на своеобразные рельсы. Теперь по мере накопления обрези её просто выкатывают и вывозят с помощью крана в специальные бункеры. Такое изобретение значительно облегчило труд прокатчиков.

До десятых долей миллиметра

Сразу три крупных работы провели на черновой группе клетей стана-350. На пятой и шестой клетях заменили соответственно электродвигатель и редуктор, которые предварительно отремонтировали в УРЭО и СПЦ № 2.

А основным мероприятием

стало установка нового отечественного редуктора на первой клети. Старый агрегат «трудился» на этом участке с пуска цеха, и при очередной плановой диагностике в нём обнаружили критически изношенные валы и подшипники. Решением стало приобретение нового редуктора.

— Демонтаж старого и монтаж нового оборудования с его отцентровкой заняли почти четверо суток, — говорит механик цеха Дмитрий Гусев. — Надеемся, что он отработает так же долго, как и предыдущий редуктор. Это важное оборудование, без которого не будет работать черновая клеть.

Самым сложным этапом во время монтажа была центровка. Рабочие добивались, чтобы установочные места валов и подшипников оказались на одной оси. И здесь важно выдержать очень жёсткие допуски — всего десятые доли миллиметра.

Не санкции, а помощь

Во время ремонтов важно помнить о безопасности. Как отмечает специалист по охране труда и промышленной безопасности СПЦ № 2 Василий Юрченко, перед началом ремонта обязательна проверка всей документации, в том числе о прохождении обучения по охране труда у каждого работника сторонней организации, наличие соответствующей квалификации.

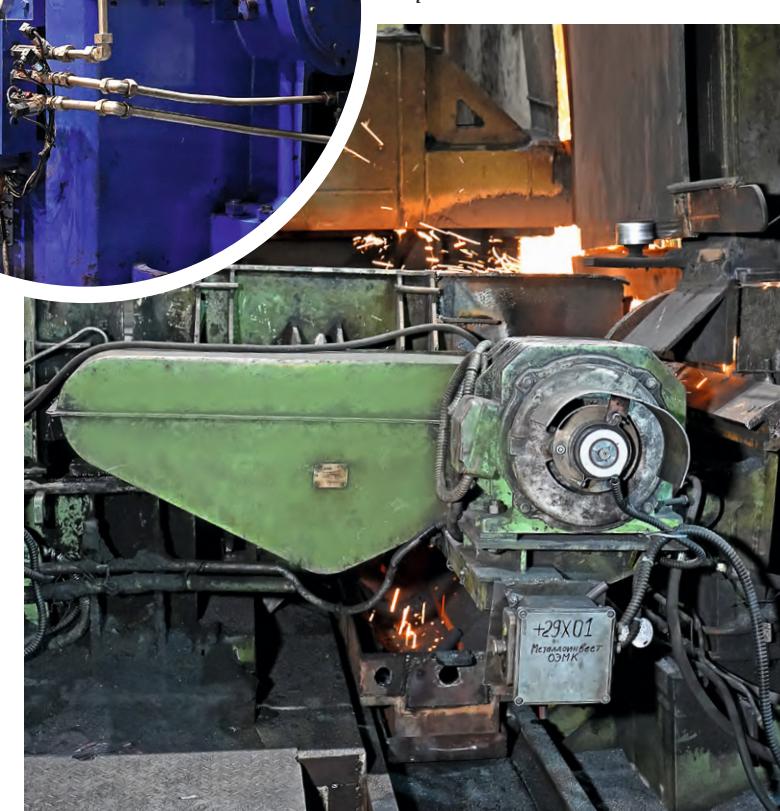
— Мы ведём контроль за применением СИЗ, исправностью ин-

> 200 сотрудников

комбината и сторонних организаций участвовало в капитальном ремонте в СПЦ № 2.

струмента и приспособлений, — говорит он. — Например, проверяем отсутствие на бойке кувалды наклёпа или целостности рукояти... Особое внимание — подрядчикам. В основном все они уже не раз выполняли у нас эту работу, поэтому знакомы и с производством, и с оборудованием, и с требованиями по охране труда. Во время этого капремонта к работникам сторонних организаций было меньше замечаний, чем в предыдущие капитальные ремонты.

◀ Новый отечественный редуктор установили на первой черновой клети



▲ В сортопрокатном цехе № 2 своими силами изготовили и установили специальную тележку для уборки обрези на абразивно-отрезной пиле

КРУПНЫЙ ПЛАН

Может, и «ласточка» получится!

Что считает главным в воспитании детей Марина Годовникова из железнодорожного цеха ОЭМК

Татьяна Денисова
Фото Валерия Воронова

О Марине Годовниковой коллеги говорят: «Человек с большим и открытым сердцем». На комбинате она начинала в 2010 году сортировщиком в цехе отделки проката. Уже 12 лет работает ведущим специалистом по охране труда в ЖДЦ. Профсоюзный лидер. В коллективе — и помощник, и психолог. Это на работе. А дома она мама и бабушка.

В бабушкиных объятиях

Дети со своими семьями живут отдельно, но часто приезжают в гости. Вот и сегодня собака Марсель отвечает радостным лаем на звонок домофона.

Хозяйка спешит открыть дверь. На пороге — дочь Кристина и 11-летняя внучка Стефания. В руках у неё букет белых роз.

— Это тебе, бабуля. С Днём матери, — улыбается девочка и окунается в нежные бабушкины объятия.

С бабушкой они как подружки. Стеша учится у неё хозяйственным премудростям. Вместе они часто готовят пиццу. Ходят в бассейн и на каток:

— С двух с половиной лет внучка занимается фигурным катанием. Показывает мне, как правильно двигаться назад и делать ногами «косичку». Но я, конечно, лечу только вперед. И даже не отстаю от Стеши по скорости. Может, когда-нибудь и получится «ласточка» — любимое упражнение внучки.

А её дочь Кристина вспоминает с благодарностью, как мама бросила все силы, чтобы помочь в первые месяцы после рождения крохи. По вечерам и в выходные находила время прибежать — постирать и погладить целый ворох пелёнок. Просто поддержать добрым словом.

Самое счастливое время

Родом Марина Годовникова из Губкина. В семье уже подрастили двое мальчишек, когда появилась на свет долгожданная девочка — «папина дочка». Отец души не чаял в своей любимице.

— Детство я вспоминаю как самое счастливое время, — говорит Марина Годовникова. — Мама всех нас очень любила, никого не выделяя. Она была невероятной рукодельницей! До сих пор храню скатерти с её вышивкой. Конечно, всему она и меня научила. Ну, и по дому у нас с бра-



▲ Марина Годовникова (слева) с дочкой Кристиной и внучкой Стефанией. Стеша поздравляет с Днём матери

ттями были свои обязанности: полить, прополоть огород, покормить кур и уток. Знаем цену труду.

Индивидуальный подход

Учителя советовали ей поступать в театральное училище: проявляла талант во время школьных спектаклей. Сама она видела себя переводчиком или учителем французского языка, но не сложилось. В итоге пошла на механическое отделение Оскольского металлургического техникума.

После защиты диплома по специальности недолго поработала на заводе механомонтажных заготовок. Вышла замуж. В 1989 году родилась дочь, через четыре года — сын. Решила посвятить себя воспитанию детей.

— Муж был ведущим специалистом по охране труда на ОЭМК, — рассказывает она. — Поначалу снимали жильё, потом получили малосемейку от комбината. Лифта не было, а жили на девятом этаже. Как детские коляски спускали и поднимали, даже не замечали. Всему радовались! Соседи вокруг тоже молодые, друг к другу в гости ходили, дружили, праздники вместе отмечали.

Когда дети подросли, Марина Годовникова записала их в разные кружки и секции.

— Мама не ставила никаких границ, всегда позволяла выбирать и заниматься тем, что нравится. Например, я училась в музыкальной школе по классу фортепиано, — говорит дочь

— Мама не просто родной человек, лучший друг: выслушает, поймёт, поддержит. Каждая проведённая с ней минута бесценна.

Кристина. — Затем танцевала современные танцы. Она всегда была рядом: на выступления ездила со мной, преподавателям помогала организовывать концерты. В школе не пропускала родительские комитеты...

— Неужели и не ругались никогда? — спрашиваю маму.

— Бывало, — смеётся она. — Но на Кристину нельзя повысить голос, сразу замыкается. Как-то у неё не получалось исполнить этюд, преподаватель припугнула: «На домуру переведу!». Я сказала, что лучше похвалить там, где получается и поддержать там, где пока не выходит... Тогда она выдаст отличный результат. Илюша с детских лет был лидером, всегда «боролся за справедливость», мог и с учителями спорить. Так что к каждому находила свой подход.

Кстати, Марина Годовникова и в работе придерживается принципа: к каждому сотруднику — подход индивидуальный. Считает, что нельзя наказывать безоглядно людей за ошибки. А вот разговаривать, находить путь, как исправить ситуацию и не повторить её в будущем — правильно.

— Я всегда чувствовала себя в ответе за детей, — продолжает она. — Очень старалась, что-

бы они росли добрыми и внимательными, патриотами своей страны. Мы столько художественных фильмов вместе пересмотрели!

— Уменядосихпорлюбимый — «В бой идут одни старики», — добавляет Кристина. — Стеша занимается в детской студии мюзикла и предпочитает военные темы. Не забываем о своих предках, подняли всю историю их жизни. Ходим в храм. Дочка поёт на клиросе.

Лучший друг

Сын Мариной Годовниковой обосновался в столице, окончил государственный строительный университет, состоялся как специалист и руководитель. В этом году в его семье родилась малышка Полина. Её бабушка пока видит «в режиме онлайн» и тоже любит всем сердцем.

— Мама восхищает нас трудолюбием и силой духа, — отмечает Кристина. — Для своих родителей она была как светлый лучик. Ездила к ним постоянно, особенно когда болели, окружала заботой... Для меня она не просто родной человек, лучший друг: выслушает, поймёт, поддержит. Каждая проведённая с ней минута бесценна.

● ЭХО ПРАЗДНИКА

«Пусть мамы улыбаются чаще»

Накануне Дня матери управляемый директор ОЭМК, депутат областной Думы Кирилл Чернов встретился с многодетными мамами, которые проживают в его избирательном округе.



▲ Подарки накануне Дня матери от депутата областной Думы Кирилла Чернова

Кирилл Чернов:

Для каждого мама — самый родной и дорогой человек. Многодетная мама — это и высокое звание, и нелёгкий ежедневный труд.

З а чашкой чая вышел открытый разговор. Женщины рассказывали о своих семьях, успехах детей, делились с депутатом житейскими проблемами и радостными воспоминаниями. Конечно, не обошлось без цветов. А главным подарком стала дополнительная финансовая поддержка на стоматологическое лечение и протезирование, которую получат мамы, воспитывающие четверых и более детей. Соответствующее решение приняли депутаты облдумы, инициировавшие проект «Мама, улыбнись».

Среди тех, кто в ближайшее время отправится в медучреждение за красивой улыбкой — четырёх мамы Полина Лихачёва. Она призналась: когда услышала про помощь в протезировании, подумала, что это шутка. Но оказалось — всё серьёзно.

Мама пятерых детей Виктория Пешкова тоже не ожидала такого внимания:

— В лечении зубов я нуждаюсь, но средств не хватает. Работаю одна, потому что муж — инвалид третьей группы. Поэтому такая помощь очень кстати. Спасибо за поддержку!

Ирина Милохина
Фото Валерия Воронова

АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ОСКОЛЬСКИЙ ЭЛЕКТРОМЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ ИМЕНИ АЛЕКСЕЯ АЛЕКСЕЕВИЧА УГАРОВА»

СПРАВКА

О выполнении Коллективного договора за период январь — октябрь 2025 года

За период январь — октябрь 2025 года (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 | За период январь — октябрь 2025 года | | |
|-------------------------|---|----------------|-----------------|
| | План (производственная программа), тыс. тн. | Факт, тыс. тн. | Откл., тыс. тн. |
| Оксидленные окатыши | 3 728,00 | 3 752,98 | +24,98 |
| Металлизованные окатыши | 2 782,00 | 2 802,06 | +20,06 |
| Сталь, выплавка | 2 916,00 | 2 942,44 | +26,44 |
| Прокат стана 700 | 1 568,58 | 1 595,42 | +26,84 |
| Прокат стана 350 | 433,79 | 459,67 | +25,88 |
| Отделка ЦП | 82,48 | 88,45 | +5,97 |

Рабочее время и время отдыха

В отчёмном периоде комбинат работал с нормальной продолжительностью рабочего времени в режиме полной рабочей недели. **Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается следующим категориям работник:**

— 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 3 или 4 степени (подклассы условий труда 3.3 и 3.4) или опасным (класс условий труда 4) — не более 36 часов в неделю.

Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставлялись работникам по утверждённым с учётом мнения профсоюзной организации графикам, составленным с учётом обеспечения ритмичной работы комбината, технологических особенностей отдельных производств и пожеланий работников. В течение отчёмного 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 профессий работников, которым предоставляется отпуск за ненормированный рабочий день, являющимся приложением к Правилам внутреннего трудового распорядка АО «ОЭМК им. А. А. Угарова».

В отчёмном периоде 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 — материам и/или отцам (лицам, их заменяющим), воспитывающим детей, учащихся в 1 классе — 1 календарный день.

В отчёмном периоде при необходимости женщинам предоставлялся 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 отчёмном периоде было израсходовано 7 297,2 тыс. рублей.

Оплата труда

Стабильная выплата заработной платы считается одной из важнейших задач работодателя.

В отчёмном периоде 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 индексационной надбавки, доплаты за сверхурочную работу и всех видов начислений, входящих в группу начислений «Премии»;

— 10 числа месяца, следующего за расчёты, — остальная часть заработной платы, начисленной за работу в прошедшем месяце.

Средняя заработная плата по комбинату

за отчёмный период составила 110 218 руб.

в месяц и выросла относительно аналогичного периода 2024 года на 13,83 %, при уровне инфляции в РФ за последние 10 месяцев 4,82 %.

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

1. В целях мотивации, развития, обучения и удержания персонала внедрена новая система поощрения каждого работника за вклад в общий результат работы через оценку эффективности персонала по ряду критерии с последующим присвоением одной из четырёх категорий — ABCD:

а) с 01.04.2025 года начисляется персональная надбавка по результатам оценки ABCD работникам категории «рабочие» и их линейным руководителям. Применение данной системы позволило увеличить доход данной категории работников в среднем на 11,5 %;

б) с 01.08.2025 года начисляется персональная надбавка по результатам оценки ABCD остальным работникам категории РСС, что позволило увеличить доход данной

категории работников в среднем на 9,2 %.

2. С 01.08.2025 года в целях привлечения и снижения уровня текучести работников дифференцированно была повышена заработная плата отдельным работникам критических профессий: подручный сталевара электропечи, разливщик стали, оператор поста управления на горячих работах, оператор поста управления стана горячей прокатки, резчик холодного металла, шихтовщик-дозировщик, машинист вагоноопрокидывателя, машинист тепловоза, помощник машиниста тепловоза, электромонтер по обслуживанию и ремонту устройств сигнализации, централизации и блокировки, кладовщик.

3. С 01.08.2025 года всем работникам, за исключением практикантов и студентов очной формы обучения, трудоустраиваемых на комбинат в качестве участников студенческих отрядов, установлена индексационная надбавка в размере 2 800 рублей в месяц на основании приказа управляющего директора АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» от 24.07.2025 № 50К «О повышении заработной платы».

В целях повышения уровня вовлечённости персонала и активизации подбора персонала был выделен ФОТ на реализацию следующих мероприятий:

— установление релокационной надбавки (частичная оплата жилья иногородним работникам) при приёме на работу;

— выплата материальной помощи молодым специалистам при трудоустройстве.

Минимальный размер заработной платы на комбинате в отчёмном периоде составил 37 271 рубль при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке месячной нормы рабочего времени, что составляет 2,3 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Белгородской области при установленном Коллективным договором коэффициенте 1,9 (16 237*1,9 = 30 850,3 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 отчёмный период:

— за сверхурочную работу — 214,9 млн рублей (26,1 тыс. руб. на одного работника);

— за работу в выходной или нерабочий праздничный день по графику сменности — 77,3 млн рублей (9,4 тыс. руб. на одного работника);

— за работу в ночное время — 188,0 млн рублей (22,8 тыс. руб. на одного работника);

— за работу с вредными условиями труда — 253,9 млн рублей (30,8 тыс. руб. на одного работника).

Социальные программы

В течение отчёмного периода выполнялись мероприятия по социальной поддержке работников и пенсионеров комбината:

— при рождении ребёнка работникам комбината единовременно выплачивалась материальная помощь в размере 20 000 рублей (общая сумма выплат 2 380 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, при рождении

двух и более детей помощь выплачивалась на каждого ребёнка (общая сумма выплат 14 725 тыс. руб.);

— многодетным семьям, имеющим на иждивении трёх и более детей в возрасте до 18 лет, выплачивалась материальная помощь в размерах 20 000, 25 000 или 35 000 рублей, в зависимости от количества несовершеннолетних детей (общая сумма выплат отчёмного периода составила 3 155 тыс. руб.);

— работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, выплачивалась материальная помощь размере 20 000 рублей (общая сумма выплат составила 1 680 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 81 649 тыс. руб.);

— в преддверии Международного женского дня женщинам-работницам комбината была выплачена материальная помощь в размере 1 000 рублей каждой на общую сумму 2 175 тысяч рублей;

— выплаты работникам — участникам локальных боевых действий к 23 Февраля составили 133 тысячи рублей;

— 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 68 612 тысяч рублей;

— в преддверии Дня Победы ветеранам Великой Отечественной войны, бывшим работникам комбината, было выплачено материальное поощрение в сумме 160 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 6 140 тысяч рублей;

— профсоюзной организацией на приобретение дорогостоящих лекарств, лечение и другие неотложные нужды работников комбината было израсходовано 8 899 тысяч рублей (из средств профсоюзного бюджета);

— при уходе на пенсию членов профсоюза была оказана единовременная материальная помощь на сумму 1 384 тысячи рублей (из средств профсоюзного бюджета);

— на программы здравоохранения для работников и пенсионеров комбината за отчёмный период израсходовано 87 567 тысяч рублей;

— 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 2 728 тысяч рублей.

В поликлинике № 3 ООО «ЛебГОК-Здоровье» продолжается работа по профилактике и снижению заболеваемости работников комбината. За отчёмный период медицинскими осмотрами охвачены 6 122 человека, из них:

СПРАВКА

о выполнении Коллективного договора за период январь – октябрь 2025 года

— направлены на амбулаторное лечение — 1 291 человек;
— диспансерное наблюдение — 189 человек;
— стационарное лечение — 7 человек;
— рекомендовано санаторно-курортное лечение — 1 795 работникам;
— проведено оперативное лечение (в т.ч. в медицинском центре «Поколение») — 46 работникам.

В рамках договора добровольного медицинского страхования на санаторно-курортное лечение были направлены работники в количестве 82 человек. Сумма составила 7 596 тысяч рублей. За счёт Социального фонда России 470 работников получили лечение на сумму 48 273 тысячи рублей, в том числе 198 санаторно-курортных путёвок приобретено для работников комбината предпенсионного возраста.

С целью профилактики заболеваний и укрепления здоровья было выделено 523 путёвки на отдых для работников и членов их семей в ОК «Прометей» (с. Небуг) и ОК «Орбита» (с. Ольгинка). Общая сумма расходов составила 39 471 тысячу рублей.

Кроме того, профсоюзной организацией приобретено 420 отдающих путевок в г. Алушта на сумму 18 980 тыс. рублей.

На организацию культурно-массовых мероприятий, таких как празднование Международного женского дня, Дня защитника Отечества, Дня металлурга, Нового года и др., комбинатом израсходовано 23 216 тысяч рублей.

Обеспечивается доставка работников комбината к месту работы, работников и членов их семей на базу отдыха «Металлург». Работникам частично компенсировалась стоимость проезда к месту работы и обратно. На эти цели с января по сентябрь в 2025 году было затрачено 148 967 тыс. руб.

На поощрение передовиков производства, членов профсоюзных комиссий, победителей городских и комбинатовских конкурсов и на обучение профактива израсходовано 3 486 тыс. рублей.

Из кассы взаимопомощи профкома беспроцентными займами воспользовались 1 405 работников комбината с целью оздоровления, обучения и решения хозяйствственно-бытовых вопросов. Общая сумма займов за отчётный период составила 176 299 тысяч рублей.

На организацию спортивно-массовых мероприятий, приобретение призов, спор-

тивной формы и спортивного инвентаря профсоюзная организация затратила 582,0 тысячи рублей.

При проведении культурно-массовой работы в цехах, на празднование юбилеев подразделений, Дня металлурга, работу с женщинами, молодёжью и ветеранами профсоюзной организацией израсходовано 2 318 тысяч рублей.

В отчётном периоде работникам предоставлялась частичная компенсация стоимости питания в размере стоимости приобретённой работником продукции собственного производства оператора питания, но не более 144 (ста сорока четырёх) рублей за каждую отработанную смену, данная сумма равняется стоимости комплексного обеда. Общая сумма за отчётный период составила 74 134 тысячи рублей.

Кадровая политика комбината

В отчётном периоде 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 735 работников.

При трудоустройстве с работниками заключались письменные трудовые договоры. В трудовые договоры не включались условия, ухудшающие положение работников 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 было уволено 1 016 работников.

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

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

Высвобождаемым сотрудникам для поиска работы предоставлялось время про-

должительностью один день в две недели с сохранением среднего заработка.

Текущество кадров по причине увольнений по собственному желанию (в т. ч. уход на пенсию) в отчётном периоде составила 9,11 %.

Развитие кадрового потенциала работников

В отчётном периоде 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 26 496 чел.-курс.

Обучено с привлечением внешних провайдеров 739 чел.-курс., из них:

| Категория персонала | Факт (на 31.10.2025 г.) |
|----------------------------|-------------------------|
| Руководители и специалисты | 398 |
| Рабочие | 341 |
| ИТОГО | 739 |

Организовано обучение руководителей и специалистов комбината в УЦ ДП и подразделениях АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» в количестве 3 291 чел.-курс.

| Вид обучения | Факт (на 31.10.2025 г.) |
|--|-------------------------|
| Аттестация по вопросам промышленной безопасности | 727 |
| Охрана труда | 2 097 |
| Другие программы обучения | 467 |
| ИТОГО | 3 291 |

Проведено обучение рабочих в УЦ ДП и подразделениях АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» в количестве 11 135 чел.-курс., из них по видам обучения:

| Вид обучения | Факт (на 31.10.2025 г.) |
|---|-------------------------|
| Профессиональная подготовка | 184 |
| Переподготовка | 732 |
| Повышение квалификации | 325 |
| Целевое назначение | 1 455 |
| Дополнительные профессиональные программы | 75 |
| Охрана труда | 8 364 |
| ИТОГО | 11 135 |

Проведено обучение 9 960 чел.-курс. посредством системы дистанционного обучения, из них:

- по курсу «Права человека» — 112 чел.-курс.;
- по курсу «Повышение осведомлённости работников предприятий Группы «Металлоинвест» в области противодействия коррупции и мошенничеству» — 612 чел.-курс.;
- по курсам «Повышение осведомлённости работников ООО УК "Металлоинвест" в области обеспечения информационной безопасности» и «Информационная безопасность» — 162 чел.-курс.;
- по курсу «Антикоррупционное просвещение работников, задействованных

в коррупционно опасных бизнес-процессах» — 97 чел.-курс.;

— по другим курсам — 8 977 чел.-курс.

Организовано внутреннее обучение в количестве 1 339 чел.-курс. по следующим программам корпоративного обучения:

«Школа будущего мастера и будущего начальника участка» — 123 чел.-курс.; «Школа бизнес-системы» — 116 чел.-курс.;

«Эффективное наставничество» — 1 036 чел.-курс.;

«Навыки публичных выступлений» — 50 чел.-курс.;

«Тренинг для тренеров» — 14 чел.-курс.

В отчётном периоде обучены 32 работника, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребёнком.

Охрана труда

Согласно законодательству Российской Федерации в области охраны труда работодатель признаёт приоритет жизни и здоровья работников в производственной деятельности комбината, осуществляя 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 отчётный период выполнено 33 мероприятия, направленных на улучшение условий и охраны труда. Затраты на эти мероприятия составили 279 708 тысяч рублей. В результате выполненных мероприятий обеспечено необходимое финансирование для выполнения государственных нормативных требований охраны труда (обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смыкающими и обезвреживающими средствами, молоком и лечебно-профилактическим питанием, проведение специальной оценки условий труда, предварительных и периодических медицинских осмотров, содержание служб скорой помощи и цеховых здравпунктов, обучение по охране труда и т. д.).

Во всех производственных структурных подразделениях комбината имеются стеньды по охране труда, в 24 цехах организованы кабинеты по охране труда. На стеньдах 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 осуществляется поликлиникой № 3 ООО «ЛебГОК-Здоровье», имеется служба скорой помощи, оснащённая специально оборудованными автомобилями.

На комбинате функционируют 12 здравпунктов, из них 3 круглогодичных, 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 отчётный период в АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» произошло 7 несчастных случаев, 1 из которых не связан с производством. В результате пострадало 7 работников.

Причины увольнения работников

| № п.п. | Причина увольнения | 2023 г. |
|--------|--|------------------------------|
| 1. | В связи с переводом работника на работу к другому работодателю | 18 |
| 2. | В связи с призывом на военную службу | 22 |
| 3. | В связи с истечением срока трудового договора | 119 |
| 4. | По инициативе работников, из них: а) по собственному желанию; б) в связи с уходом на пенсию по старости; в) в связи с уходом на пенсию по инвалидности; г) в связи с необходимостью осуществления ухода за ребёнком в возрасте до 14 лет | 749 600 136 10 3 |
| 5. | По инициативе работодателя, из них: а) за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей: ► прогул; ► появление на работе в состоянии алкогольного опьянения; б) по сокращению штата | 6 1 5 |
| 6. | По другим причинам, из них: а) по соглашению сторон; б) увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: ► в связи со смертью; ► в соответствии с медицинским заключением | 102 88 13 1 |

АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ОСКОЛЬСКИЙ ЭЛЕКТРОМЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ ИМЕНИ АЛЕКСЕЯ АЛЕКСЕЕВИЧА УГАРОВА»

СПРАВКА

о выполнении Коллективного договора за период январь – октябрь 2025 года

По видам происшествий распределение пострадавших выглядит следующим образом:

- прочие контакты (столкновения) с предметами, деталями и машинами (за исключением ударов (ушибов) от падающих предметов — 2 пострадавших);
- 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 — 2 пострадавших;
- падение при разности уровня высот — 1 пострадавший.

Основными мероприятиями, исключающими подобные несчастные случаи, явились:

- проработка и ознакомление с обстоятельствами и причинами несчастных случаев с руководителями и работниками АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» — 7 мероприятий;
- проведение внеплановых инструктажей с работниками СП — 3 мероприятия;
- проведение обучения по охране труда — 7 мероприятий;
- проведение внеплановой проверки знания требований охраны труда — 3 мероприятия;
- разработка, пересмотр и внесение соответствующих изменений в локальные нормативные акты — 7 мероприятий;
- запрет выполнения работ без разборки силовых и оперативных схем приводов и механизмов — 1 мероприятие;
- определение мест хранения инструментов и их наличия — 1 мероприятие;
- установка ограждений и анкерных линий — 2 мероприятия;
- проведение диалогов безопасности — 2 мероприятия;
- 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, — 1 мероприятие.

За отчётный период на комбинате зафиксировано 12 микротравм.

Выявлено 9 случаев профессиональных заболеваний на комбинате: 3 случая — пневмокониоз, хроническая обструктивная болезнь лёгких, 6 случаев — двусторонняя нейросенсорная тугоухость.

В отчётном периоде на комбинате со-

гласно утвержденному графику была продолжена специальная оценка условий труда. Для её проведения привлекалась независимая организация ООО «Клинский институт 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 224 рабочим местам.

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

Всего общественный контроль в отчётном периоде осуществлялся 221 уполномоченным профкомом по охране труда. За три квартала 2025 года ими подано 35 783 предложений по улучшению условий и охраны труда, реализовано 1 276 идей группы «А» и/или «Полезные идеи», оформлено в установленном на комбинате порядке 678 Стоп-карт.

Всего на комбинате за отчётный период оформлено 2 287 Стоп-карт.

На основании «Положения о смотре-конкурсе уполномоченных профкома ППО «ОЭМК» по охране труда», утвержденного Совместным постановлением работодателя и профкома комбината для поощрения работников комбината по итогам смотре-конкурса за 2025 год, профкомом планируется выделить 165,0 тысячи рублей.

Обучение и проверка знаний требований охраны труда уполномоченных проводится в соответствии с «Положением об уполномоченном профкоме по охране труда в АО «ОЭМК им. А. А. Угарова». В отчётном периоде с освобождением от работы на 5 рабочих дней и сохранением заработка в учебном центре дирекции по персоналу комбината прошло обучение 89 уполномоченных профкома по охране труда.

В отчётном периоде учебным центром дирекции по персоналу организовано и обучено по вопросам охраны труда 6 530 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 утвержденным 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 отражённых 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 отчётном периоде комиссией проведено 16 проверок качества поступивших на комбинат СИЗ. На основании проверок составлено 16 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, утвержденными 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 на 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, тианами или кулерами для приготовления горячего питья (чая).

В отчёмном периоде обеспечивались своевременность и полнота проведения периодических медицинских осмотров, постоянно поддерживался установленный порядок прохождения работниками комбината предсменных (предрейсовых) и послесменных (послерейсовых) 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;

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

Принято на личном приёме, включая устные обращения, 308 членов 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 51 локально-нормативного акта комбината.

В целом за отчёмный период все условия Коллективного договора выполнены, обеспечены социальные и трудовые гарантии работников, стабильная и эффективная работа комбината.

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

А. Е. Лихушин,
председатель ППО «ОЭМК»

РЕКЛАМА

МЕТАЛЛИНВЕСТБАНК

мкр. Солнечный, д. 1А
мкр. Горняк, д. 14
(4725) 42-45-05;
32-92-23



*Вклад «Доходный год». Сумма от 100 000 руб. Срок 367 дней разделен на процентные периоды. Для каждого процентного периода устанавливается отдельная процентная ставка (% годовых): период 1 — 20% с даты открытия вклада по последний календарный день 2-го мес.; период 2 — 12% с 1-го календарного дня 5-го мес. — по дату окончания срока вклада. Минимальная гарантированная ставка по вкладу 12,654% годовых. Выплата % в конце срока. Досрочное расторжение вклада «До востребования». Пополнение и частичное изъятие не предусмотрено. Автоматическая пролонгация на новый срок по действующим на момент пролонгации ставкам по данному вкладу. Подарки (книги) выдаются в офисе (отделении) банка при открытии вклада «Максимальный доход» или «Доходный год» на срок от 181 дня, на сумму от 300 000 руб. Клиенту выдается один подарок вне зависимости от количества открытых вкладов в период проведения акции (01.12.2025 — 31.01.2026). Количество подарков ограничено. Подарки: Книга. Организатор акции ПАО АКБ «Металлинвестбанк». С информацией об организаторе акции, правилах проведения, сроках, порядке выдачи подарков можно ознакомиться на сайте <https://metallinvestbank.ru/> или в отделении банка. Предложение действительно на 01.12.2025. ПАО АКБ «Металлинвестбанк» Генеральная лицензия Банка России №2440 от 21.11.2014 г.

Реклама.

Вклады
застрахованы

ПОЛИМЕР
АЛЮТЕХ
DOORHAN
HOME GATE

АВТОМАТИКА ДЛЯ ВОРОТ



Реклама.

+7 (4725) 39-09-11 +7 (952) 436-88-28
Пр-т Алексея Угарова, 18ж lubgeorg@polimer-vrn.ru

ВАКАНСИИ

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

- электромонтер, з/п от 55 200 руб.;
- технолог 1-й кат., з/п от 54 000 руб.;
- техник-лаборант, з/п от 48 000 руб.;
- заведующий производством, з/п от 67 000 руб.;
- повар, з/п от 52 000 руб.;
- буфетчик, з/п от 52 000 руб.;
- кондитер, з/п от 52 000 руб.;
- контролёр-кассир, з/п от 48 000 руб.;
- кухонный работник, з/п от 45 000 руб.;
- грузчик-экспедитор, з/п от 52 000 руб.

График работы — 2/2; 5/2. Реклама.

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.

МЕДИКО-ОФТАЛЬМОЛОГИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
«КРОФТ-ОПТИКА»

www.kroftoptica.ru

- 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-31-01-02759 от 26.12.2018. Реклама. ООО «МОЦ «Крофт-оптика».

Имеются противопоказания. Проконсультируйтесь со специалистом

РЕМОНТ
СТИРАЛЬНЫХ МАШИН
И ХОЛОДИЛЬНИКОВ

СКИДКИ
до 10%



Реклама.

Бесплатный выезд
на дом

+7 952 437 27 86

АО «ОЭМК им. А. А. Угарова»
РЕАЛИЗУЕТ бывшее в эксплуатации
транспортное средство КАМАЗ 5410
1986 г. в., цена реализации
232 000,00 рублей с НДС.
Контактные телефоны:
8 (4725) 37-49-33, 37-47-50.

Реклама.

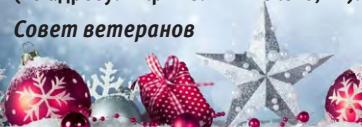
ПСИХОЛОГ

ПОМОЩЬ В СЛОЖНЫХ
ЖИЗНЕННЫХ СИТУАЦИЯХ

+7 910 361 59 11

Реклама.

Дорогие наши ветераны!
Приглашаем всех желающих
25 декабря в 11:00
на ПРАЗДНИЧНЫЙ НОВОГОДНИЙ
КОНЦЕРТ, который состоится
в помещении Совета ветеранов
(по адресу: мкр-н Ольминского, 12).
Совет ветеранов



ТЕПЛО И ДОСТУПНО

окна из пятикамерного
профиля

exprof ☀

Профильная система EXPROF Profecta
разработана специально для российских холодов.
Пятикамерные окна EXPROF Profecta надежно сберегут
тепло в вашем доме даже в самые сильные морозы!

✓ УЮТНО

✓ КОМФОРТНО

✓ КРАСИВО

✓ НАДЕЖНО

г. Старый Оскол, Проспект Алексея Угарова, 18ж

+7 (4725) 39-09-13, +7 (980) 379-87-79

sev@metplus-osk.ru

Реклама.



Подайте
заявку
прямо
сейчас



Реклама.



КРЕДИТЫ

ОЦЕНИВАЙТЕ СВОИ ФИНАНСОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ И РИСКИ



МЕТАЛЛИНВЕСТБАНК

мкр. Солнечный, д. 1А; мкр. Горняк, д. 14 | (4725) 42-45-05; 32-92-22



БУДЬ В КУРСЕ

Газета переходит в «цифру»

С января 2026 года «Электросталь» меняет систему распространения. Рассказываем, какие преимущества получат читатели от этих перемен.

С чем связаны перемены?

Газета подобна живому организму, который постоянно меняется, чтобы оставаться на связи с аудиторией. Очевидно, что читателю удобнее получать информацию «здесь и сейчас», а не раз в две недели. Кроме того, многие сотрудники (особенно молодёжь) давно переключились на потребление контента «в цифре» — с экрана компьютера или смартфона. Именно поэтому редакция работает над запуском цифровой версии издания. Уже в январе «Электросталь» обретёт полноценную онлайн-версию. Газета будет доступна на городском портале **Oskol.city** в удобном для читателя формате. Часть публикаций будет появляться по мере готовности: вам не придётся ждать две недели до выхода очередного номера, чтобы узнать о том, что происходит в компании и на комбинате.



Что будет с бумажной газетой?

«Электросталь» продолжит выходить и на бумаге — для тех, кто привык читать тексты с листа. Но адресной доставки до почтового ящика больше не будет. Вместо этого бесплатная газета будет ждать вас на предприятии. На всех комбинатах Металлоинвеста в январе появятся десятки стоек распространения печатного издания в локациях с максимальной проходимостью работников. Никаких регистраций, оформлений заявок и прочей «бюрократии» не будет: достаточно просто подойти к стойке и взять свежий выпуск. Для удобства стойки снабдят QR-кодами, которые ведут на электронные версии газет. Пенсионеры ОЭМК смогут получить бесплатную бумажную газету в Совете ветеранов по адресу:

г. Старый Оскол, микрорайон Ольминского, 12, 2 этаж.

Как получать «Электросталь» домой?

Если вы хотите, чтобы почтальон по-прежнему приносил газету в ваш почтовый ящик, надо оформить и оплатить подписку. Газета «Электросталь» включена в электронный каталог подписных изданий Почты России на 2026 год. Оформить подписку можно в ближайшем почтовом отделении или на сайте почты.

КАК ВЫПИСАТЬ ГАЗЕТУ ДОМОЙ

В ПОЧТОВОМ ОТДЕЛЕНИИ

Прийти в ближайшее отделение Почты России и оформить подписку на домашний адрес. Газету можно выписать на один, три, шесть месяцев или сразу на весь год.

Важно! Если сотрудник почты отказывает вам в подписке, ссылаясь на отсутствие газеты «Электросталь» в бумажном каталоге — обязательно сообщите ему, что газета занесена именно в **ЭЛЕКТРОННЫЙ** каталог.

НА САЙТЕ ПОЧТЫ РОССИИ

1. Зайдите на сайт подписки «Почты России» по электронному адресу: podpiska.pochta.ru



2. В верхней строке страницы сайта нужно выбрать ваш город, если он по умолчанию указан неправильно.

3. В поисковой строке «Газеты и журналы по подписке» набрать название газеты — «Электросталь».

4. В открывшемся окне вы увидите название газеты и стоимость подписки на один месяц, полгода, год. Необходимо отметить те месяцы, на которые вы хотите оформить подписку.

5. Выбрать способ доставки из трёх предлагаемых вариантов: домой, до востребования или в абонентский ящик.

6. Указать адрес, куда доставлять газету, и фамилию, имя и отчество подписчика.

7. Добавить издание в корзину и оплатить заказ банковской картой.

Проверьте:
здесь должен быть
указан ваш город

Выберите этот вариант,
чтобы газету доставляли
в ваш почтовый ящик

Укажите ваш адрес
и Ф. И. О получателя

Можете подписаться
на месяц, полгода или
на весь год сразу!

Заполнили поля и выбрали,
на сколько месяцев оформлять подписку?
Переходите в Корзину и оплачивайте заказ

The screenshot shows the 'Post of Russia' website interface for subscribing to 'Электросталь'. It displays the newspaper cover, subscription options (1 month, half-year, year), and payment information (bank card). A red box highlights the city selection field ('Старый Оскол'). Red arrows point to fields for address and recipient's name ('ФИО Получателя'). A red box highlights the delivery method selection ('До адреса'). Red boxes highlight the month ('Январь - Декабрь') and the total price ('1110,73 ₽'). A red box highlights the 'В корзину' (Add to Cart) button.

Реклама