

Ответственность –
индивидуальная

Зачем компания меняет систему
оплаты труда и мотивации
сотрудников

2-3 ➔

За семейные
ценности

Как видеорассказ о многодетной
семье принёс победу в престижной
телевизионной премии

6 ➔

Гаджеты начинают...
и выигрывают?

Почему российские медики всё
чаще диагностируют детскую
близорукость

8 ➔



Металлоинвест
ОЭМК

ЭлектроСТАЛЬ

№ 25 (2237)

13 ДЕКАБРЯ 2024 ГОДА

НОВОСТИ

МЕТАЛЛОИНВЕСТА

ИНВЕСТПРОЕКТ

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



Вторая очередь

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

БУДЬ В КУРСЕ

Ответственность — индивидуальная

Зачем компания меняет систему оплаты труда и мотивации сотрудников

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

Сергей Печорин
Фото Руслана Шамукова,
Александра Белахова,
Владимира Авдеева,
Валерия Воронова

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

Зачем нужна новая система?

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

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

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



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

и управлению персоналом Юлия Андроновская.

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

Как оценить эффективность каждого сотрудника?

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

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

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

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

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

Какие критерии будут применять при оценке по системе ABCD?

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

Что обеспечивает объективность оценки?

Преимущество системы в том, что шесть из семи параметров

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

Как можно повысить свою категорию?

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

Новая система уже прошла первую апробацию. Каковы её результаты?

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

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

БУДЬ В КУРСЕ

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

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

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

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

На каких предприятиях и когда пройдёт оценка?

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

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

На каких условиях будут принимать новичков?

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

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

МГОК: не получать, а зарабатывать

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

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

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

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



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

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

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

зарабатывать больше!

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

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

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

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

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

Мария Коротченкова

ЛГОК: оценка за результат

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

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

— Решение принимаем совместно с механиками и ма-

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

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

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

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

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

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

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

Наталья Хаустова



ОЭМК: мотивация работать лучше

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Ирина Милохина

ИНВЕСТПРОЕКТ

Вторая очередь

Зачем Михайловскому ГОКу ещё один дробильно-конвейерный комплекс

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

На нижних горизонтах

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

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

Высочайшее мастерство

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

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

В масштабах отрасли

Запуск комплекса в опытно-промышленную эксплуатацию стал знаковым событием не

**35** млн

тонн руды в год составляет проектная мощность комплекса.

150

новых рабочих мест создано на комбинате.

2,4

километра — общая протяжённость конвейеров.

5,25

м/с — скорость движения ленты конвейера.

ПРЯМАЯ РЕЧЬ



Олег Крестинин,
генеральный директор
Металлоинвеста:

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



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

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

Технология эффективности

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

важный шаг для сохранения лидирующих позиций комбината.

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

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

Мария Коротченкова
Фото Владимира Авдеева

КСТАТИ...



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

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

ПАРТНЁРСТВО

Выводят из вакуума

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

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

Ярослав Макаров
Фото Legion Media,
Владимира Авдеева
и Александра Белашова

Контейнер с компромиссом

«Не хочет нормально работать — накажем деньгами!»

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

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



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

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

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

Цинк раздора

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

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

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

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

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

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

На все вопросы

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

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

Уполномоченный в конфликте — не одна из сторон, а источник беспристрастного решения.

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

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

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

С чистого листа

Как оценивают работу уполномоченных руководители



Андрей Сычёв,
начальник
обогащительной фабрики
Михайловского ГОКа:

Бывает, что люди, обращаясь с проблемой к непосредственному руководителю, получают отказ. А иногда начальнику просто некогда выслушать. До меня или главного инженера дойти решаются не все. Человек начинает «закрывать» а проблема остаётся с ним. Вот здесь и нужен уполномоченный, который выводит работника из информационного вакуума. Без шума, без суеты он спокойно разбирается в ситуации и направляет работника туда, где его вопрос разберут досконально. Причём решается не только конфликт: люди понимают, куда им в следующий раз обращаться, осознают, что они свои, их не бросили. А это уже новый уровень вовлечённости!



Татьяна Бондарь,
главный специалист
цеха подготовки
производства ОЭМК:

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



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

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

МЕДИА

За семейные ценности

Как видеорассказ о многодетной семье принёс победу в престижной телевизионной премии

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

Юлия Шехворостова
Олеся Олейникова

Фильм рассказывает о семье огнеупорщика электросталеплавильного цеха ОЭМК Ильи

Синичкина. Илья и его супруга Анастасия воспитывают пятерых детей: Тимофея, Софию, Мило-славу, Злату и Веселину. История показывает, как родители совме-щают работу и воспитание детей.

Видео изначально создава-лось для регионального конкурса «Крепка семья — крепка Россия», который проходил в Год семьи, а впоследствии получило широкий отклик зрителей в социальных сетях и на корпоративном теле-видении Металлоинвеста. Над ним работала творческая коман-да Медиацентра.

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

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



Не чувствовалось ни напряже-ния, ни контроля, ни, так сказать, режиссёрского давления. Слов-но мы просто жили свою жизнь, а журналисты были рядом и эту жизнь искусно фиксировали. Так естественно и открыто, что мы стали единым целым. Поэтому и фильм получился таким тёплым и... настоящим.

Детей, в отличие от взрос-лых, нельзя заставить играть ро-ли: они же не профессиональные актёры, говорит корреспондент Екатерина Тимофеева.

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



ного опоздания, ни одной недо-вольной фразы или выражения лица!

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

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



◀ Премия «ТЭФИ» учреждена Академией российского телевидения

◀ Короткий видеорассказ о жизни семьи потребовал многодневной работы

ПРЯМАЯ РЕЧЬ



Марина Некрасова,
шеф-редактор редакции
телерадиовещания
Медиацентра:

Этот проект ещё раз доказал, что не только в городах-миллион-ках работают профессиональные студии, которые могут про-изводить контент уровня феде-ральных телеканалов. Для Ста-рого Оскола это очень важная награда. И она, без сомнения, даст новый импульс развитию телевидения в регионе.

Игра принесла победу

Проект Металлоинвеста «PROриски» завоевал награду конкурса InterComm.

Лауреатов международной премии в области корпоративных коммуникаций выбра-ли среди трёх сотен проектов от крупнейших российских компаний. Третье место в номи-нации «Спецпроекты» заняла настольная игра «PROриски», воплотившая идею геймифи-кации темы охраны труда и производствен-ной безопасности. Это совместный проект дирекции по ПБ, ОТ и ОС Металлоинвеста и Медиацентра.

— Это, пожалуй, первый в истории отече-ственной металлургии массовый геймифи-цированный продукт, ориентированный и на внешнюю, и на внутреннюю аудиторию, оди-наково интересный и взрослым, и детям, — говорит главный редактор Медиацентра Галина Филоненко. — Настольная игра ста-ла ответом на потребность, с одной стороны, в новых инструментах продвижения темы

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

Сегодня игра находит применение как по-знавательный-развлекательный инструмент на семинарах и тренингах. Её используют на профориентационных уроках для школьников и на встречах со студен-тами, в игровой форме рассказывая о культуре безопасности и особеннос-тях работы на предприятиях Метал-лоинвеста. Сотрудники и партнёры компании отмечают: она расширяет кругозор, показывает, как менялись подходы к безопасности, какие сред-ства защиты использовали несколько веков назад и что применяют сейчас. Специалисты по обучению подчёрки-вают: когда внимание аудитории на-чинает рассеиваться, игра помогает рас-слабиться и снова вовлечь людей в процесс обучения, в диалог.



ной семьи Синичкиных» вошло, конечно, немного из мастерски зафиксированного телеоперато-рами Рустамом Помельниковым и Андреем Болдыревым. Их ра-боту высоко оценили члены жу-ри конкурса.

— У вас может быть шикар-ный сценарий, — уверена Екате-рина Тимофеева. — Но если нет кадра — того самого, на сто бал-лов! — фильма не будет! У нас та-ких кадров было много.

Премией «ТЭФИ-КАПИТАЛ» уже шестой год подряд награж-дают создателей телевизионных программ и тележурналистов, освещающих темы бизнеса. В этом году в конкурсе приняли участие 240 работ со всей Рос-сии. Финалистов и победителей в 10 номинациях выбирал экс-пертный совет, в который вош-ли журналисты, телеведущие, экономисты и члены Академии Российского телевидения.

Это не первый успех Медиа-центра на престижной премии. В прошлом году специальный ре-портаж о проекте Металлоинве-ста «Помощь у нас в крови», по-священный развитию культуры донорства, вошёл в тройку фина-листов премии «ТЭФИ-Капитал» в номинации «Digital проект».

КАДРЫ

Грани признания

Какие корпоративные награды могут получить сотрудники Металлоинвеста

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



ВНУТРЕННИЕ НАГРАДЫ КОМПАНИИ

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

Почётное звание «Заслуженный работник Металлоинвест»

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

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



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

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

Почётная грамота «Металлоинвест»

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

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

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

Диплом «Металлоинвест»

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

Специальная премия генерального директора Металлоинвеста

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

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

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

Дополнительный бонус:

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

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

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

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

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

Медаль «За реализацию крупного инвестиционного проекта Металлоинвест»

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



НАГРАДЫ ОТ КОМБИНАТА

В управляемых обществах Металлоинвеста действует система собственных наград для сотрудников.

Почётное звание «Человек года комбината»

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

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

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

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

на торжественном подведении итогов года.

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

Размещение портрета на Доске (галерее) почёта комбината

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

Кого награждают: работников с непрерывным стажем от 10 лет.

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

Почётная грамота комбината

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



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

Кого награждают: работников со стажем от трёх лет.

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

Благодарность комбината

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

в запуске новых производственных мощностей и проектной деятельности.

Кого награждают: работников с непрерывным стажем не менее года.

Дополнительный бонус: премия (4 тыс. рублей).

Ярослав Макаров
Фото Владимира Авдеева
и Валерия Воронова

ИНТЕРВЬЮ

Гаджеты начинают... и выигрывают?

Почему врачи всё чаще диагностируют детскую близорукость

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

Близорукая «бронза»

— Насколько актуальна сейчас тема детской близорукости?

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

— В каком возрасте возникает детская близорукость?

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

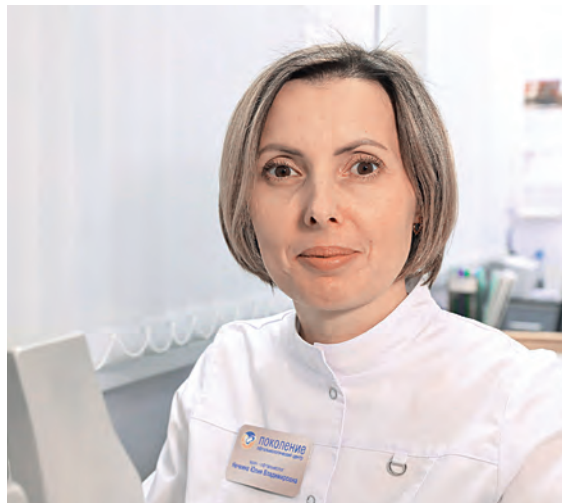
— Как понять, что ребёнок начинает хуже видеть?

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

Виртуальный класс

— Какую роль в появлении близорукости играет школа?

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



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

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



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

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

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

— Если мы говорим о рабо-

чем месте ребёнка дома, каким оно должно быть?

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

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

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

В электронном омуте

— Сколько времени ребёнок может проводить с телефоном или планшетом?

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

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

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

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

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

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

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

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

Солнечная аптека

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

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

— Существует ли волшебное питание, которое укрепит зрение?

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

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

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

— Какая часть ответственности за зрение ребёнка лежит на родителях?

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

— Как часто ребёнок должен встречаться с офтальмологом?

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

**Беседовал Ярослав Макаров
Фото Валерия Воронова**

3 место

в мире занимает Россия по числу близоруких детей.

С ПОЛЬЗОЙ ДЛЯ ДЕЛА

Женский успех в «мужской» профессии

Почему Александра Золотых придерживается принципов бережливого производства

Татьяна Денисова
Фото Валерия Воронова

Александра Золотых — единственная девушка-мастер в электрослужбе цеха отделки проката. Впрочем, она была единственной и когда обучалась в Старооскольском технологическом институте — филиале НИТУ «МИСиС» по специальности «Электропривод и автоматика промышленных установок и технологических комплексов».

И предложила идею

Возможность устранять все виды потерь, улучшать процессы и внедрять полезные идеи на других производственных участках — такие аргументы в пользу Бизнес-Системы приводит Александра Золотых.

— Сегодня кажется уже привычным поддерживать порядок на рабочих местах, — говорит она. — В этом помогает система 5С. Есть вопросы к руководству? Озвучиваем на «Доске решения проблем»! Хочешь подать предложение? Работает «Фабрика идей».

Большинство предложений Александры касаются работы оборудования. Вот, например, рассказывает девушка, при-

ток наезжает на упор. Но вращение рольганга продолжается, возникает ошибка преобразователя частоты по перенапряжению. Что можно сделать в таком случае? Отрегулировать процесс торможения. Эту идею Александры уже внедрили в цехе.

— В дневной смене я могу всегда проследить за работой преобразователей частоты различных механизмов, — поясняет она. — В ночной и на выходных не всегда можно найти специалиста по приводу: их всего три на четыре бригады. А если человек заметил какую-то простую ошибку во время ночной смены? Я написала коротенькие инструкции по всем преобразователям частоты и развесила в шкафах. На листочке — перечень ошибок и алгоритм действий: какие параметры проверить и быстро устранить возникшую проблему. Удобно же?!

Путь к цели

14 лет Александра Золотых работала в ЦОП электромониторингом по ремонту и обслуживанию электрооборудования. Появилась цель — стать мастером. Для этого и обучалась в Школе «Бизнес-Системы», прошла её первый уровень. Разработала и защитила на кадровом комитете Школы домашнее задание: выявила и иден-

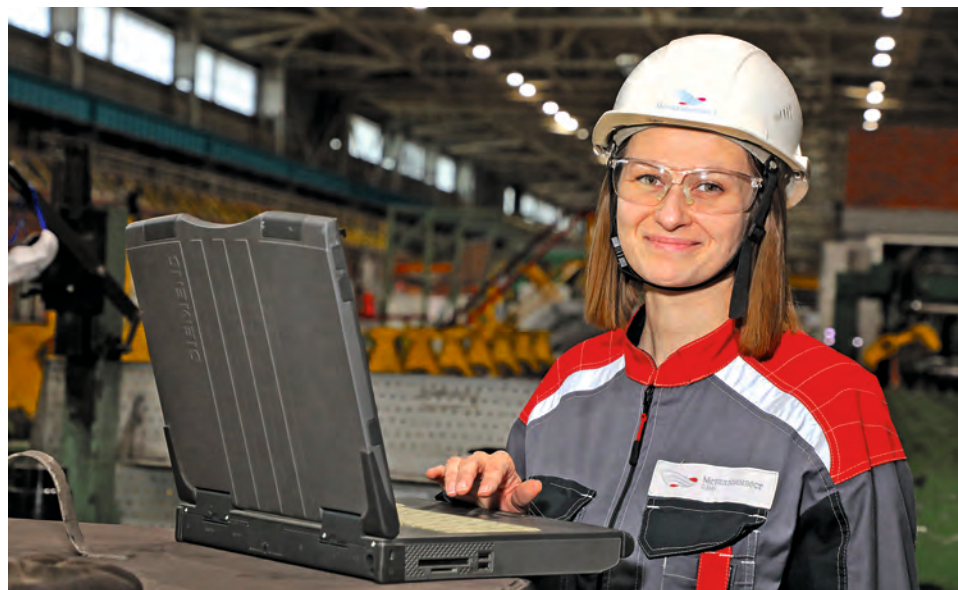
тифицировала 8 видов потерь в условиях своего цеха, предложила идею для устранения одной из них.

В ЦОП требовалось найти замену энкодеру — прибору, который измеряет угол поворота вращающегося объекта (напрямик, вала) и преобразует его в цифровой или аналоговый сигнал. Поставки такого импортного датчика прекратились из-за сложной геополитической обстановки.

— Аналог мы нашли, — поясняет Александра. — Но у нас есть механизмы, где применяется сразу четыре датчика. И если провести замену одного из них, то может нарушиться синхронность работы. После детального изучения процесса я предложила вывести «лишние» датчики на девять механизмов, где не требуется точность регулирования или синхронизация. Внесли изменения в программу и в преобразователи. Провели тестирование и убедились, что всё чётко работает. Стоимость одного датчика — почти 33 тысячи рублей. Экономия на девяти — около 300 тысяч. Кроме того, мы создали аварийный резерв таких приборов.

Единственная и неповторимая

В школе Александре Золотых больше нравились



▲ На помощь Александре Золотых приходит программатор — ноутбук промышленного исполнения

математика, физика, химия. Вот и выбрала «мужскую» профессию.

— Летом 2010 года я окончила вуз, — рассказывает Александра. — А с апреля уже работала в ЦОП. Сюда посоветовал прийти мой дипломный руководитель: мол, строится новый современный цех, давай, пробуй.

Студенткой Александры Золотых проходила практику на ОЭМК, в ЭСПЦ. И даже дипломную работу писала про электропривод завалочного крана цеха. Но этого было недостаточно, чтобы понять производство. Очень обрадовалась приглашению на трудоустройство.

— У меня появилась возможность работать с

современным оборудованием, а именно — преобразователями частоты, — отмечает Александра. — В институте был один — маленький, а тут их — великое множество, работай — параметрируй и программируй! Живое производство. Учись и набирайся опыта! Я успела поработать с шеф-монтажёрами из Чехии, что-то переняла у них. А учили меня работать с оборудованием электрик цеха Борис Хайтер и мой непосредственный руководитель мастер по электроприводу Алексей Божков.

Хотя в подчинении Александры всего три человека, она как мастер организует работу коллег. Распределяет

ремонтные заказы на обслуживание оборудования, решает организационные вопросы.

В одном цехе с Александрой трудится и её муж Дмитрий. Тоже мастер — только занимается технологической автоматикой и вычислительной техникой.

— Когда предложили стать мастером, было страшно брать на себя такую ответственность, — говорит Александра Золотых. — А мама сказала: «Есть желание — попробуй. Лучше жалеть о том, что сделал, чем о том, чего даже не узнал». Тем, кто сомневается, делать ли шаг в карьере, советую: делать! Проявлять себя, двигаться вперёд.

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ

Найди работу дома

Старшеклассники задумались: а не стать ли им металлургами?

Ирина Милохина
Фото Александра Белашова

Второй год в старооскольских школах проводят профориентационные встречи. Муниципальный проект «Дома лучше» помогает молодёжи получить профильное образование и найти работу в своём регионе. С ребятами встречаются представители предприятий и рассказывают им о профессиях, которые сегодня востребованы в нашем регионе.

В начале декабря к ученикам старших классов школы № 16 приехали сотрудники ОЭМК —

бизнес-партнёр по вопросам управления персоналом Иван Мазур и главный специалист управления по ремонту электроэнергетического оборудования Игорь Устинов. Они рассказали о том, как попали на комбинат и сделали карьеру.

Игорь Устинов начинал электромониторингом, сменил несколько цехов и должностей, а пять лет назад его назначили на должность главного специалиста УРЭО.

— Если нужна стабильность, хорошая зарплата и карьерный рост, нужно идти на ОЭМК, — сказал он, обращаясь к ребятам. — На предприятии много подразделений, где каждый сможет подобрать работу по душе.

Иван Мазур никогда не ду-



◀ Школьники с интересом рассматривают образцы продукции ОЭМК

мал, что попадёт на металлургическое производство. Но... пришёл сюда на стажировку, да так и остался.

— Мы всегда ждём на комбинате молодых специалистов, — отметил он. — Поначалу за каж-

дым закрепляем наставников, которые помогают влиться в коллектив и освоиться на новом месте. Если человек решит работать и учиться одновременно, подбираем график, который ему подходит. Для молодых специалистов есть подъёмные в первый и третий месяцы.

Ещё ближе познакомил школьников с производством оскольской стали фильм Антона

Войцеховского, снятый к 50-летию комбината, а также образцы продукции предприятий Металлоинвеста, которые в подарок школе привезли представители комбината.

По ходу встречи школьники задавали гостям вопросы: нужен ли опыт работы для трудоустройства на комбинат, какая должность самая высокооплачиваемая, есть ли привилегии для работающих во вредном производстве, как можно попасть на экскурсию на ОЭМК?

— Я укрепился в мысли поработать на этом предприятии, потому что теперь представляю хотя бы примерно, как там всё организовано. Конечно, для меня в первую очередь важен вопрос заработной платы, — поделился впечатлениями десятиклассник Александр Левченко.

ЮБИЛЕЙ

Симбиоз знаний, опыта и молодости

Полувековой юбилей отмечает управление главного энергетика ОЭМК

Ирина Милохина, фото Валерия Воронова

На долю первых энергетиков комбината выпало немало сложных задач. Возведение энергообъектов, среди которых — такие масштабные, как главная понизительная подстанция, водоподготовка, котельные. Закупка оборудования, работа с инофирмами и документацией, становление коллектива... Сегодня управление главного энергетика — это мощная и разветвлённая структура: лаборатория, четыре производственных подразделения и около пятисот специалистов. Они поддерживают в жизнеспособном состоянии важные «артерии» металлургического организма: обеспечивают ОЭМК тепловой и электроэнергией, снабжают водой, занимаются поставкой природного газа, выработкой азота и кислорода.

**«Люди с годами мудрее,
а предприятия — сильнее»**

Газ, вода, электричество, пар высокого давления, продукты разделения воздуха — аргон, кислород, азот... Всё, что заставляет механизмы двигаться и дышать, это и есть энергоресурсы.

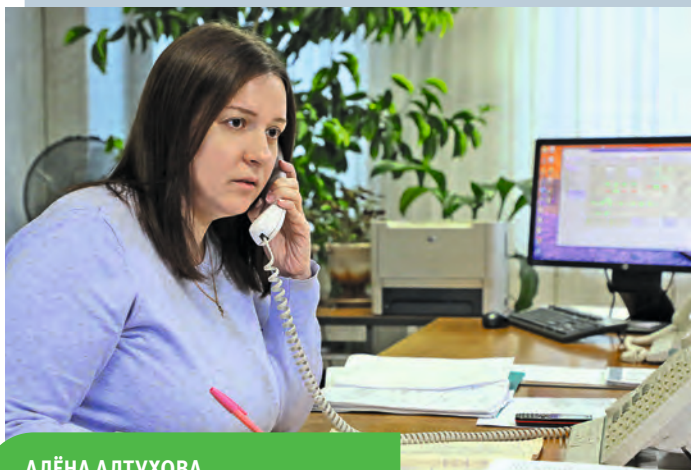


АЛЕКСЕЙ ТОЛМАЧЁВ,
главный специалист по энергоснабжению комбината и эксплуатации энергооборудования:

«Ещё на этапе строительства ОЭМК было предусмотрено использование энергоэффективных технологий. Это в первую очередь относится к подразделениям, входящим в структуру УГЭ. В теплосиловом цехе, к примеру, большая и ёмкая система пароснабжения, обеспечивающая все потребности комбината в паре и горячей воде. А в энергоцехе применяются наукоёмкие технологии, связанные с получением продуктов разделения воздуха. Вообще, люди, занятые в энергетике, не столько управляют механическим оборудованием, сколько погружены в физико-химические процессы. Управление главного энергетика — это огромное хозяйство, насчитывающее десятки объектов на территории комбината и за его пределами. Это сотни километров трубопроводов, по которым постоянно циркулируют энергоресурсы. И надо всё учитывать, просчитывать, контролировать и постоянно регулировать... К примеру, каждый час в трубопроводах ОЭМК находится в обороте почти 100 тысяч кубометров воды. Задача УГЭ — не допустить остановки оборудования. За все эти годы такие случаи можно сосчитать по пальцам! 50 лет — цифра, конечно, серьёзная. Но годы в производстве — показатель не старости, а прежде всего опыта и знаний. Люди с годами становятся мудрее, а предприятия — сильнее.

«Мы стали родными»

УГЭ — не только поставщик энергоресурсов для комбината, но и единый центр принятия решений в области их потребления и обеспечения. И начинается он с диспетчерской службы. Это связующее звено между потребителями и подразделениями УГЭ, своеобразный контрольный пункт, где собирается вся информация и принимаются соответствующие решения.

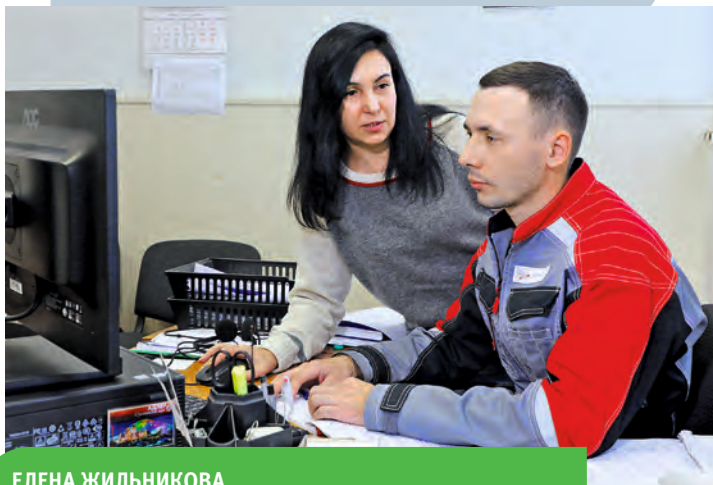


АЛЁНА АЛТУХОВА,
сменный диспетчер УГЭ:

«Моя задача — контроль и анализ потребления энергоресурсов подразделениями комбината в соответствии с действующими регламентами. Если где-то потребление увеличивается или уменьшается, значит, нужно искать причину и устранять её. В управление главного энергетика я пришла пять лет назад из второго сортопрокатного цеха. Приняли хорошо, как свою. Мои наставники — диспетчер Елена Баженова и старший диспетчер Татьяна Титова — учили всем премудростям новой работы: как собирать данные, где какую информацию найти и посмотреть, как делать анализ и отчёты... Для меня управление главного энергетика стало вторым домом. Здесь особая внутренняя атмосфера доверия, дружелюбия и поддержки. Мы все уже стали родными людьми.

**«Надзор — это прежде всего
безопасность»**

На комбинате много опасных производственных объектов: сосуды под давлением, гидротехнические сооружения, склады химреагентов и так далее. И все они — поднадзорные объекты, требующие постоянного внимания и контроля.



ЕЛЕНА ЖИЛЬНИКОВА,
инженер-энергетик отдела организации эксплуатации и технического надзора энергооборудования:

«Надзор и контроль за эксплуатацией оборудования — это прежде всего безопасность людей и долговременная работа всех агрегатов. В нашем отделе работают специалисты по разным направлениям: отопление, горячее водоснабжение, техническая

вода, хозяйственная вода, продукты разделения воздуха, сжатый воздух, аргон, природный газ... В зоне моей ответственности — отопление. Одна из задач — подготовить комбинат к отопительному сезону, чтобы все тепловые узлы были готовы к долговременной работе в зимних условиях, чтобы исключить течи, порывы трубопроводов, проверить исправность манометров, термометров.

Думаю, человек, который занимается надзором, должен быть в первую очередь коммуникабельным. Ещё нужно иметь твёрдый характер, чтобы уметь настоять на своём. И, конечно, быть подкованным в техническом плане.

В УГЭ я пришла из ЭСПЦ семь лет назад 22 декабря — akurat в День энергетика. И не пожалела об этом ни разу.

**«Как
энергосберегающая лампочка»**

ОЭМК — энергоёмкое предприятие, поэтому доля энергетической составляющей в себестоимости продукции довольно высока. Следовательно, вопросы энергосбережения на комбинате — одни из самых злободневных.



АННА КРИКУНЕНКО,
инженер отдела анализа балансов и соблюдения режимов энергопотребления:

«В управлении главного энергетика я с начала внедрения системы энергетического менеджмента, то есть уже семь лет. В основном имею дело с цифрами. Но это совсем не скучно! Мою работу трудно назвать кабинетной: часто выезжаю в подразделения, беседую с людьми, участвую в обходах и аудитах в цехах комбината. У нас разработана программа энергосбережения, куда мы вносим новые мероприятия, отслеживаем получение экономического эффекта за счёт снижения потребления электроэнергии, природного газа и других энергоресурсов. Например, в энергоцехе на кислородно-компрессорном участке в конце сентября заменили воздушные компрессоры на современные, у которых ниже потребление электроэнергии. И уже в этом году планируем получить большую экономию — 24 миллиона рублей. Ещё одно мероприятие — вывод из эксплуатации мазутного хозяйства, что тоже даст неплохую экономию комбинату.

Знаете, какая отличительная особенность коллектива управления главного энергетика? Позитивный настрой. Мы всегда светим... как энергосберегающая лампочка — экономим энергоресурсы, бережно и умело распределяя их по подразделениям предприятия.

РАЗВИТИЕ

Вторая жизнь второго штабелёра

В первом сортопрокатном цехе ОЭМК провели капитальный ремонт высотного штабелёра № 2

▼ Сергей Иванов и Сергей Солопов рассказывают, что новая система управления штабелёра № 2 более высокоскоростная, организована на цифровых сетях, то есть требует для себя меньшее количество кабелей



▼ Штабелёр без усталости выполняет свою работу



≈ 80
млн рублей

направили
на капитальный ремонт
штабелёра № 2
в сортопрокатном
цехе № 1.

меньшему количеству жил. Это как современный высокоскоростной интернет!

Новые цифровые приводы удобней настраивать. Раньше в аналоговой системе в случае поломки специалисты вытаскивали из привода плату, перепайвали с помощью паяльника определённые элементы и выставляли отвёрткой в необходимое положение потенциометры. Сейчас многие операции делают через программатор или ноутбук. С его помощью также можно полностью настроить привод, определить ту или иную неисправность, провести диагностику.

— С точки зрения систем автоматики мы вдохнули в штабелёр № 2 вторую жизнь, — считает Сергей Иванов. — Это позволит развивать его систему управления в дальнейшем, получать новые данные, быстро находить сбои и правильно их устранять.

Татьяна Денисова
Фото Валерия Воронова

На посту управления № 21 операторы осуществляют приёмку металла и передачу на промежуточный высотный склад. Весь поступающий со стана-700 прокат после тщательного осмотра и взвешивания формируют в пакеты и передают на три штабелёра. Они работают в автоматическом

режиме, программа определяет, на какой штабелёр можно принять металл и уложить на склад для ожидания своей очереди к обработке. В пролёте каждого штабелёра может храниться до 1 200 пакетов, а вес одного пакета — до 10 тонн. После временного хранения металл с промежуточного высотного склада отправляют на участок отделки.

— Ремонт был необходим, потому что устаревшая система управления уже давала сбои, — рассказывает начальник участка автоматики СПЦ № 1 Сергей Ива-

нов. — В итоге на нижнем уровне автоматизации мы её полностью заменили: на самом штабелёре и в электропомещении поставили современные приводы, контроллеры, магнитострикционные датчики, которые позволяют позиционировать механизмы с высокой точностью. Капитально отремонтировали электрооборудование, поставили новый электродвигатель привода перемещения.

Нуждалась в замене и гибкая кабельная подвеска, соединяющая штабелёр с системой управ-

ления — всего более 5,5 километра кабелей.

— Подвеска не только подаёт штабелёру электрическую энергию, но и собирает сигналы с датчиков. Благодаря им контроллер регулирует все режимы работы и выдаёт необходимые задания, куда поехать, что взять, — поясняет мастер по ремонту оборудования бригады регулируемых электроприводов Сергей Солопов. — После ремонта в подвеску заложены такие кабели связи, что сигнал передаётся на большей скорости по

● ТРАНСПОРТ

МАКАР придёт на помощь

В газоспасательную службу ОЭМК поступил новый автомобиль.

Ирина Милохина
Фото Валерия Воронова

Его полное имя, согласно паспорту технического средства, МАКАР-2871LA. В обиходе — просто «Макар». Новый аварийно-спасательный автомобиль теперь делит гараж со своим старшим собратом, также изготовленным на базе ГАЗели. Он оснащён всем необходимым для ликвидации последствий аварий на объектах газового хозяйства и химически опасных производствах, а также для оказания первой помощи пострадавшим. Но «Макар» более вместительный: он рассчитан на семь человек — всю газоспасательную бригаду.

Всё предусмотрено

Основная задача газоспасателей, как и врачей, — профилактика. На предприятии доволь-

но много опасных объектов, поэтому главное — не допустить техногенных аварий и чрезвычайных происшествий. Каждый месяц газоспасатели проводят учебные тренировки вместе с пожарными, медиками, сотрудниками подразделений, отрабатывая до автоматизма действия и навыки, которые могут пригодиться в опасной ситуации.

— В ГСС нужны два автомобиля: один выездной, другой —

резервный, — говорит начальник газоспасательной службы управления пожарно-технического обеспечения ОЭМК Евгений Крынин. — Поэтому нам приобрели специализированный автомобиль. Внутри предусмотрено всё: от кондиционера до костюмов химзащиты. Есть даже квадрокоптер.

По словам Евгения Крынина, самое основное и дорогостоящее оборудование, входящее в

комплектацию автомобиля, — это экипировка газоспасателей и различных гидравлический инструмент. Например, при помощи воздушного компрессора на бензиновом двигателе можно наполнять баллоны дыхательных аппаратов даже в поле. Есть в новой машине и пневматические разжимы — их используют при разборе завалов, и пневматические кусачки, которыми перекусывают железную арма-

туру, и пневмопластыри, необходимые при ликвидации утечек на цистернах с кислотой или бензином... Кроме того, имеются индивидуальные газоанализаторы, каски-шлемы, носилки трёх видов: мягкие, жёсткие и комбинированные.

Универсал в деле

В автомобиле предусмотрена автономная система отопления, обеспечивающая прогрев салона без работы двигателя. Есть специальный отсек для оборудования, где хранятся лопата, лом, топорик, носилки... У каждого предмета — своё место. А для предотвращения повреждения кузовных деталей автомобиль внутри обшит алюминиевыми рифлёными пластинами.

В уходящем году у коллектива ГСС два хороших события. Недавно здесь заасфальтировали выезд из гаража, к слову, единственного на комбинате, расположенного на минусовой отметке. А теперь у газоспасателей есть и новенький, хорошо оснащённый «Макар». И пусть выезды на нём будут только учебными!



◀ Евгений Крынин: В новом автомобиле предусмотрено всё: от кондиционера до костюмов химзащиты и даже квадрокоптера

● ОБУЧЕНИЕ

Отработали
детали

▲ Юрий Вишневецкий:
«Отличная система:
всё очень просто, безо-
пасно и комфортно!»

Машинисты крана ОЭМК изучают систему «Моноспас». Канатно-спусковое устройство необходимо, чтобы экстренно покинуть кабину при чрезвычайной ситуации.

В случае возгорания машинист обязан обесточить кран и эвакуироваться. Но может случиться так, что в месте остановки не будет площадки, ведущей к эстакаде. Здесь и поможет дублирующая система — спускающее устройство и дополнительная страховка, которая в случае рывка не позволит машинисту упасть. Обучение стартовало недавно. В цехе подготовки производства его прошла пилотная группа машинистов крана. Сотрудники вникли в теорию, а затем отточили навыки использования «Моноспаса» непосредственно на рабочем месте — на складе. — Сложностей в применении системы не было. Она максимально продумана, воспользоваться ею достаточно просто. Тренировки нужны, чтобы максимально отработать все детали, — говорит машинист крана ЦПП Юрий Вишневецкий. Занятия проходят под надзором опытных инструкторов. После приземления — разбор действий: уточнения, рекомендации. Мастерству «полёта» обучают всех машинистов крана комбината.

Максим Баркалов
Фото Валерия Воронова

ПРОРИСКИ

«Инициатива приветствуется!»

Так отнеслись в автотранспортном цехе ОЭМК к предложению слесаря по ремонту автомобилей Дениса Юмакова закупить для бригады рации

Татьяна Денисова
Фото Александра Белашова

Без спешки

В мастерских АТЦ проводят капитальные и внеплановые ремонты спецтехники, грузового, пассажирского, легкового, а также технологического транспорта: шлаковозов, бадьевозов, скраповозов и фронтальных погрузчиков. Такие «машинки» (колёса которых порой — выше человеческого роста!) требуют предельной осторожности.

— Самый большой автомобиль у нас — шлаковоз, — рассказывает слесарь по ремонту автомобилей Денис Юмаков. — В нём около сорока тонн. Плюс на себя он ещё берёт массу весом до восьмидесяти тонн. Это конструкционно сложная гидравлическая машина. Поэтому во время ремонта мы применяем грузоподъёмные механизмы и приспособления, мостовые краны и вилочные погрузчики.

Начальник авторемонтных мастерских Дмитрий Мальцев считает участок по ремонту технологического транспорта территорией особого внимания.

— Техника больших габаритов требует и внимания соответствующего! — уверен он. — Чтобы минимизировать опасность падения, стараемся не применять привязи и анкерные линии.



▲ С рацией стало намного легче взаимодействовать с коллегами во время сложных ремонтов

Если надо подняться наверх, используем подкатные лестницы. А вилочный погрузчик помогает безопасно перемещать различные грузы. Главное — не спешить, обращать внимание на каждую мелочь.

Есть решение!

Сейчас в бригаде пять человек. Каждый выполняет определённый вид работ. В том числе — демонтаж и монтаж шлаковозных колёс на заднем прицепе: их на одной оси четыре, а всего — 16. Самое маленькое весит около 240 кг,

большое — более полутонны.

— Раньше в бригаде было больше людей, и мы ставили сигнальщика, — поясняет Денис Юмаков. — Он был связующим звеном между водителем погрузчика и слесарями, которые демонтировали колесо.

Задача водителя — поднять ось вилочным погрузчиком, чтобы снять колесо со ступицы и выкатить на улицу. При этом он должен следовать командам: их подают ему слесари, находящиеся под машиной. Но услышать их непросто — мешает шум двигателя. Любая неправильная

манипуляция — и колесо весом 540 килограммов может упасть...

Денис поделился проблемой со специалистом по управлению профессиональными рисками автоцеха Александром Гончаровым. А тот предложил её озвучить на каскадном совещании в коллективе — на таких встречах обсуждают конкретные вопросы по теме внедрения проактивного подхода СУР в области безопасности. Информацию о риске занесли на портал по ОТиПБ.

— Денис человек ответственный, в данный момент исполняет обязанности мастера, в авторитете у коллег, имеет весомое слово, — подчёркивает Александр. — Он один из тех, кто понимает: безопасность зависит от каждого из нас. И мы можем вмешиваться в ситуацию, чтобы она не развивалась по неблагоприятному сценарию.

На совещании Юмаков предложил обеспечить рациями слесарей и водителя погрузчика для безопасной работы и коммуникации. Начальник цеха Владимир Брончуков инициативу поддержал, проявил лидерскую позицию и поручил провести подбор раций, их в кратчайшее время закупили. Сейчас водитель погрузчика отлично слышит команды: риск травмирования свели к минимуму. Кроме того, в цехе решили разработать АБВР на операцию по снятию внутреннего колеса шлаковоза.

● ВАЖНО



Проверь «паука»!

Сотрудница ЦОП остановила выполнение небезопасных работ.

Ирина Милохина
Фото Александра Белашова

Утром мастер Алексей Карамышев выдал машинисту крана Ольге Лунёвой задание на погрузку контейне-

ра с металлической стружкой. Обычная работа, которую в цехе периодически выполняют при помощи грузоподъёмного средства (СГП), или, как называют его между собой работники, «паука». Это такая металлическая стропа, её четыре ветви скреплены на одном кольце, и на каждой имеются крюки с замками. За один раз механизм может поднять до 10 тонн груза.

Перед тем как приступить к выполнению задания, машинист крана, как и полагается, провела осмотр грузоподъёмного средства. И увидела, что замки на крюках и сами крюки СГП деформированы. Значит, есть риск падения контейнера с металлической стружкой с высоты трёх-четырёх метров, что может привести к несчастному случаю.

Убедившись в том, что опасность действительно существует, мастер вывел из работы неисправное грузоподъёмное средство. Крановщику и стропальщику поручил на это время другую работу. Уже на следующий день на участок привезли новую стропу для замены.

— Если бы не обратили внимание на состояние замков и крюков, исход мог быть и трагическим, вплоть до смертельного несчастного случая, — подчёркивает специалист по управлению профессиональными рисками ОЭМК Юлия Смирнова. — Внимательность и ответственность машиниста крана отметили в цехе на сменно-встречном собрании. А в подразделении провели ревизию складов и за-



Ольга Лунёва,
машинист крана ЦОП:

“ В цехе я работаю 17 лет. Хорошо знакома с системой управления рисками. Я и раньше регистрировала потенциальные опасности на участке. Быть внимательным и ответственным на рабочем месте должен каждый.

казали дополнительные стропы.

— Этот расходный материал быстро изнашивается из-за механических воздействий, — объясняет Юлия Смирнова. — Сейчас в цехе отделки проката проводят тестирование строп другого поставщика с более прочными замками, которые меньше подвергаются деформации.

ДЕТАЛИ БЕЗОПАСНОСТИ

Найти и обезвредить!

Как слаженная работа службы по техническому обслуживанию и ремонтам минимизирует опасности в главном цехе ОЭМК

Электросталеплавильный цех — самый большой на комбинате. А ещё — самый опасный: в цехе идёт непрерывный процесс рождения металла — многих тонн жидкой раскалённой массы.

Татьяна Денисова, фото Валерия Воронова

Задача общая

— Коллектив подразделения обучен системе управления рисками, — рассказывает заместитель начальника цеха по ТОиР Дмитрий Кузьминов. — Наши работники освоили инструменты, позволяющие увидеть потенциальные опасности на производстве. И технологический персонал, и ремонтные службы цеха выполняют общую задачу — приводят в порядок территорию, обеспечивая здесь безопасную работу. Команда Дмитрия Кузьминова — это энергетик цеха Виктор Нежурин, начальник участка по ремонту силового оборудования Роман Кокорин, начальник участка по ремонту автоматического оборудования Роман Бортников, начальник участка по ремонту механического оборудования Максим Скачков, мастера по ремонту оборудования Руслан Стефанов, Максим Зинин, Андрей Зинин, Евгений Путилин и мастер по ремонту участка автоматики Руслан Шаталов. Благодаря им и всему коллективу ТОиР совместными усилиями в ЭСПЦ уже устранили много опасностей.

В 2024 году в ЭСПЦ:

4 152

риска
зафиксировали;

3 939

опасностей
устранили*;

7 246

мероприятий
разработали.

* Данные на 10 декабря 2024 года.

БЫЛО



СТАЛО

Повреждению — бой!

На второй машине непрерывного литья заготовок оценили как красный риск и деформацию проржавевших металлоконструкций на лестничном марше. Тут тоже существовала опасность падения и травмирования. Информацию выложили на портал ОТиПБ. А дальше — по стандартной схеме: в цехе разработали мероприятия, провели ремонт повреждённой лестницы.

Исключили обрушение

На отметке плюс 24 метра выявили риск обрушения неэксплуатируемого оборудования систем газоочистки дуговых сталеплавильных печей № 1-3 из-за скопления пыли и деформации металлоконструкций. Риск обозначили красным — ведь обрушение могло повлечь гибель сотрудников. — Проработали вопрос финансирования, привлекли к выполнению работ подрядную организацию, убрали опасные металлоконструкции, полностью очистили участки. Даже дополнительное место появилось — целое футбольное поле, — рассказывает Дмитрий. — А главное — здесь стало безопасно.

БЫЛО



СТАЛО

Сигнал опасности

Из-за плохой видимости при подходе к пульту управления возле помещения централизованной заправки масла существовала угроза споткнуться о часть металлоконструкции лестничного марша и получить переломы.

БЫЛО



СТАЛО

Не для посторонних

В отделении методических печей и зачистки горячего металла представители ТОиР заметили доступ к проходу под магнитными кранами. Так называемые калитки были открыты. В зону работающих грузоподъёмных механизмов могли зайти и посторонние. Поэтому на калитках установили магнитные замки: теперь их открывают специальными ключами те, кто имеет сюда доступ.

Калитка всё решит

Есть в подразделении пролёт, где клещевыми кранами перемещаются заготовки на передаточные линии для последующей транспортировки в сортопрокатный цех № 1. Здесь также надо было исключить свободный проход. Для этого установили калитки и таким образом в определённых местах ограничили доступ. До конца года установят дополнительное ограждение вокруг всей этой зоны.

Прочная и надёжная

В неприглядном состоянии находилась площадка вблизи машины непрерывного литья заготовок № 2. Везде — образовавшиеся проёмы, повреждённые решётки. Под влиянием горячего металла и воды образовалась коррозия конструкций. Человеку можно запросто провалиться и получить переломы. Первым делом здесь установили ограждения, обезопасили зону. — Риск устранили в октябре во время планового капитального ремонта МНЛЗ № 2, — комментирует Дмитрий Кузьминов. — Площадку восстановили и обновили, сейчас она прочная и надёжная.

БЫЛО



СТАЛО

Заменяли и восстанавливали

1 К тяжёлым последствиям могла привести неисправность промежуточного вала механизма подъёма крана № 32, особенно при падении груза. — Ремонтники проводили осмотр оборудования и выявили начальный этап разрушения этого вала, — поясняет Дмитрий Кузьминов. — Своевременно отреагировали! Этот вал мы уже заменили.

БЫЛО



СТАЛО

2 В тоннеле гидросмыва под машиной непрерывного литья заготовок № 1 обнаружили разрушение металлической опоры из-за ржавчины. Такой тоннель — замкнутое, закрытое с четырёх сторон помещение. Сюда идут сбросы воды с машины, особенно при разливе металла, происходит скопление конденсата на бетонных и металлических стенках. В общем, все условия для образования коррозии. В цехе не только восстановили целостность повреждённой металлоконструкции, но также запланировали провести замену и усиление таких балок на всех машинах.

БЫЛО



СТАЛО

ПАРТНЁРСТВО

Выбрать свой путь

В Старооскольском лицее № 3 открыли профориентационный центр

Татьяна Денисова
Фото Валерия Воронова

На реализацию этого проекта Металлоинвест направил 11,5 млн рублей. Средства выделены в рамках программы социально-экономического партнёрства между компанией и правительством Белгородской области.

28 ноября в лицее побывали металлурги ОЭМК во главе с управляющим директором Кириллом Черновым, а также представители муниципальных властей.

Профориентационный центр, который с гордостью показали гостям, включает в себя семь образовательных площадок. Каждая из них имеет определённую направленность. Например, в ЭТНОкабе (этно-кабинете) школьники изучают народные ремёсла и культуру родного края. А в РОБОТОлабе (робото-лаборатории) учащиеся под руководством опытного педагога Владимира Сабакаря готовятся стать инженерами-конструкторами, робототехниками, операторами автоматизации.

— Можно собрать машину-робота и запрограммировать так, как ты хочешь, это же интересно! — говорит восьмиклассник Егор Наумов.

Новые площадки помогают учащимся более детально погрузиться в профессии, необходимые в нашем регионе, в том чис-



> 700

ребят из старооскольских школ смогут ежегодно изучать в лицее № 3 робототехнику, 3D-моделирование, биологию, участвовать в профориентационных занятиях.

ле на предприятиях Металлоинвеста — ОЭМК и Лебединском ГОКе. Школьники знакомятся с местными природными ресурсами, занимаются наблюдениями, опытами, экспериментами.

Познакомили гостей и с современными лабораториями, где ребят погружают в мир информационных технологий, а также помогают раскрыть твор-

ческое начало у детей. В другой лаборатории практическими познаниями удивили гостей курсанты военно-патриотического клуба «Авиатор», которые изучают профессии оператора беспилотных авиационных систем, инженера-программиста, инженера-сборщика, инженера по 3D-моделированию и 3D-печати.

На средства Металлоинвеста в профориентационном центре также заменили системы отопления, водоснабжения, электрооснащения и освещения, пожарной сигнализации.

Самая необычная — площадка «PPP» (Ребёнок + Родитель + Работодатель). Здесь можно узнать о самых интересных профессиях в области, пообщаться с друзьями, а заодно поделить-

ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР «РОДНОЙ КРАЙ»	
Образовательное пространство	Назначение
ЭТНОкаб	Изучение народных ремёсел и культуры Белгородской области.
РОБОТОлаб	Знакомство с инновационными технологиями.
ПРОФкаб	Погружение в профессии, востребованные в Белгородской области.
БИОкаб	Изучение экологии и природных ресурсов родного края.
АЙТИлаб	Изучение информационных технологий.
НЕЙРОлаб	Определение склонностей и способностей школьников.
АРТлаб	Раскрытие творческого начала каждого.
Площадка проф-ориентационного нетворкинга «PPP»	Создание социальных контактов, межличностных связей, полезных для профессионального самоопределения школьников, коммуникации обучающихся, студентов, родителей, представителей профессий округа.

ся новостями, отдохнуть в деревянной «беседке» или расслабиться в гамаке на подушках. А при желании — развлечься в виртуальном тире.

— В таком пространстве «зависать» в телефоне точно не захочется, — убеждён одиннадцатиклассник Роман Коршиков.

Председатель Старооскольского Совета депутатов Татьяна Карпачёва выразила своё восхищение и профориентационным центром, и талантами лицеистов, подчеркнув, что нет предела совершенству.

— Когда дети с раннего возраста могут понять, что ближе душе, и какой дальнейший путь выбрать, — это уже залог успеха, — считает Кирилл Чернов. — Ребята направят свои усилия на развитие навыков и способно-

стей, чтобы в дальнейшем стать настоящими профессионалами, полезными для своего города, региона и, конечно, страны. Прививая детям любовь к Родине, преподаватели помогут им утвердиться в том, что дома всё-таки лучше.

Директор образовательного комплекса Валентина Котарева поблагодарила Металлоинвест за поддержку.

— Сейчас многие предприятия испытывают кадровый голод, — подчеркнула она. — Поэтому важно, чтобы наши выпускники возвращались домой дипломированными специалистами. А ещё стремились получить образование в родных филиалах в регионе. Профориентационный центр как раз поможет в этом.

● ВМЕСТЕ!

Помочь может каждый

Больше тонны кормов собрал фестиваль «Рок в защиту животных».

Ирина Милохина
Фото Максима Степаненко

В Старом Осколе фестиваль проходит уже в шестой раз. Площадку и помощь в проведении мероприятия в этом году предоставила команда Центра молодёжных инициатив. Прийти сюда мог каждый. Не только для того, чтобы послушать музыку, но и принести корм для бездомных животных, принять участие в беспроигрышной лотерее, средства от которой также пошли на благие цели — помощь бездомным братьям нашим меньшим. Также можно было бесплатно отправить открытку с изображением животного, которое ищет хозяина, и познакомиться с творческой ярмаркой «Артбазар».

На стендах в фойе ЦМИ волонтеры программы Металлоинвеста «Вместе! С призыванием» совместно с ребятами из местного отделения «Движение первых» разместили открытки с фотографиями более ста кошек и собак, которые находятся на передержках. Понравился кто-то из четвероногих? Забирай открытку, позвони по указанному номеру телефона и приходи знакомиться...

— Традиционно поддерживает фестиваль «Рок в защиту животных» Металлоинвест, который выделяет средства на его проведение, в том числе на гонорар группам. А музыканты жертвуют эти средства на покупку корма, — рассказывает ведущий специалист управления по корпоративным коммуникациям ОЭМК и организатор фестиваля Екатерина Иванишина. — Также половину из собранного корма предоставила компания LIMKORM. Таким образом, в

этом году мы собрали рекордное количество — более тонны корма. Этот рекорд мы побили по всем 99 городам России, где прошёл благотворительный рок-фестиваль.

— Важно, чтобы животным помогали не только общественные организации, но и обычные граждане. Это культура обращения с животными, которую необходимо воспитывать с детства, — считает менеджер компании Сергей Поляков. — У нас у каждого сотрудника есть собаки или кошки, а у некоторых даже собственные питомники или клубы. Лично у меня живут две кошки, обе найденыши.

Приобретённые в ходе благотворительного фестиваля корма передали в зоозащитные организации города.

— Сейчас стало сложно пристраивать животных. Возможно, люди опасаются брать на себя та-



▼ Приобретённые в ходе благотворительного фестиваля корма передали в зоозащитные организации города

кую ответственность, — говорит волонтер «Умки» Ирина Константинова. — Сейчас у нас на содержании — около 90 собак и 35 кошек. Мы рады любой помощи, а такие акции, как «Рок в защиту животных», — для нас бесценны!

На сцене ЦМИ в этот день выступали Режим полёта, Нормандия, Трактирь Гоблина, ВРЕМИРИ, Томиган, Брайт, Осколки, DRIVE Show Band, Александр Шубин.

— У меня есть песни о животных, поэтому я подал заявку на этот фестиваль, — говорит лидер коллектива «Энтомология» Александр Шубин. — У меня дома живут два паука-птицееда, попугай, два кота и... курица.

ВСЕНАСПОРТ

Неформальный подход к спорту

В Старом Осколе наградили победителей онлайн-забега.

Ирина Милохина
Фото Валерия Воронова

Более 80 участников Оскольского полумарафона заняли призовые места в разных возрастных категориях. Награды им вручили заместитель начальника управления по физической культуре и спорту администрации Старооскольского город-

ского округа Владислав Ковальчук и руководитель спортивных проектов ОЭМК Сергей Толстых. Среди любителей бега — не только профессионалы. На трассу выходили дети и взрослые, некоторые участвовали в полумарафоне семьями. Немало среди атлетов было и работников ОЭМК. Инструктор по спорту предприятия Владимир Егзов совместил свои ежедневные тренировки с онлайн-забегом. В результате — второе место на пятикилометровой дистанции в категории «Абсолют» (то есть среди абсолютно всех участников).

У Александра Пилипенко сразу две победные дистанции — на 5 и 10 км

— Бежал на лыжероллерной трассе, — говорит Егоров. — Немного не хватило живых эмоций, азарта и финишной борьбы, которые присутствуют на массовых соревнованиях... У главного специалиста по физической культуре и массовым мероприятиям ОЭМК Александра Пилипенко сразу две победные дистанции — на 5 и 10 километров. — Я не думал о результате, но он оказался неплохим, — улыбается спортсмен. — Хорошо, что у любителей бега появился ещё один вариант участия в соревнованиях.

► Узнать результаты забега можно здесь :



РЕКЛАМА

ПОЛИС СТРАХОВАНИЯ «ОНКОПОМОЩЬ»

Качественное лечение и финансовая поддержка при онкологических заболеваниях

Стоимость — от 3600 Р¹

Для сотрудников АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» и их близких родственников: супругов, детей, родителей, родных братьев и сестёр.

Преимущества полиса

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

Варианты оформления полиса

- Оставьте заявку — отсканируйте QR-код
- Обратитесь к персональному менеджеру Юлии Архангельской 8 (980) 381 62 41 Arkhangelskaya.Yulia@sogaz.ru

сogаз

8 800 333 0 888 sogaz.ru

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

АО «СОГАЗ», Лицензия Банка России СЛ № 1208. Реклама.

ТЕПЛО И ДОСТУПНО

окна из пятикамерного профиля

exprof

Профильная система EXPROF Protecta разработана специально для российских холодов. Пятикамерные окна EXPROF Protecta надежно сэкономят 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. ООО «Сталь-Снаб»

Уважаемые ветераны!
Приглашаем вас на праздничный новогодний концерт, который состоится 19 декабря в 11:00 часов в Совете ветеранов по адресу: мкр-н Ольминского, 12.

Совет ветеранов ОЭМК

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

- шеф-повар: з/п от 59 000 руб.;
- технолог: з/п от 48 800 руб.;
- повара-бригадиры: з/п от 45 000 руб.;
- повара, кондитеры: з/п от 42 000 руб.;
- контролёры-кассиры: з/п от 41 000 руб.;
- кухонные рабочие: з/п от 39 000 руб.;
- электромонтёр: з/п от 48 800 руб.

График работы — 2/2; 5/2.

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.

Реклама.

ПОЛИМЕР

АВТОМАТИКА ДЛЯ ВОРОТ

АЛЮТЕХ
DOORHAN
HOME GATE

Реклама ООО «Полимер»

+7 (4725) 39-09-11 +7 (952) 436-88-28

Пр-т Алексея Угарова, 18ж lubgeorg@polimer-vm.ru

КОЛБАСА «МОСКОВСКАЯ» В/К 350 Г ~~369~~ **319** РУБ.

КОТЛЕТЫ «АППЕТИТНЫЕ» ~~269~~ **239** РУБ.

ГРУДИНКА КОПЧЁНАЯ Б/К ~~679~~ **609** РУБ.

КАРБОНАД КОПЧЁНЫЙ ~~799~~ **699** РУБ.

ВЕТЧИНА «СВИНАЯ ЛЮКС» 500 Г ~~299~~ **249** РУБ.

ПЕЛЬМЕНИ «ГОТОВЬЕШКИ» ~~279~~ **239** РУБ.

ОЭМК

Мясная лавка

сеть магазинов

Поздравляем с наступающим Новым годом и приглашаем за покупками!

МЯСО СВИНЫХ ГОЛОВ ПРЕССОВАННОЕ ~~339~~ **279** РУБ.

САЛЯМИ «ТОСКАНА» С/К П/С ~~139~~ **119** РУБ.

КОЛБАСА «МИНДАЛЬНАЯ» В/К ~~69⁹⁰~~ **64⁹⁰** РУБ.

КОЛБАСА «ЛЕВОБЕРЕЖНАЯ» В СЫРЕ С/К ~~139~~ **119** РУБ.

КОЛБАСА «С МОЛОКОМ» ВАРЁНАЯ 400 Г ~~139~~ **109** РУБ.

Сроки проведения акции: 02.12.2024 г. - 05.01.2025 г.
Цены действительны при предъявлении карты персональных скидок.

Идеи необычных подарков

Приближается Новый год, и каждый из нас задумывается о том, что подарить своим близким и друзьям. Почему бы не выбрать подарки в колбасной тематике? Ведь колбаса — это не только вкусный продукт, но и символ благополучия и удачи во многих культурах. Губкинский мясокомбинат подготовил несколько идей подарков, которые порадуют Ваших друзей и создадут атмосферу праздника.



КОЛБАСНЫЙ БУКЕТ/КОРЗИНА.

Это оригинальный и креативный подарок, который состоит из различных видов колбас, красиво оформленный в виде букета цветов. Такой презент станет украшением праздничного стола и вызовет улыбку у всех гостей.



КОЛБАСНАЯ КОРОБКА.

Здесь всё просто. Заходите в любой фирменный магазин Губкинского мясокомбината, там вам соберут набор самых лучших колбас и деликатесов на ваш выбор в красивой коробке! Согласитесь — приятно получить такой аппетитный подарок. А какая чудесная нарезка будет на новогоднем столе... Стильно и вкусно!



КОЛБАСНАЯ ДОСКА — этот подарок для тех, кто любит устраивать вечеринки и дегустации.

На ней можно разместить различные виды колбас, сыры, орехи. Это не только функциональный, но и стильный аксессуар для кухни.



КОЛБАСНЫЕ АКСЕССУАРЫ.

Если ваши друзья увлекаются готовкой, то они наверняка оценят такой подарок. Это может быть специальный нож для нарезки колбас, слайсер или книга рецептов с идеями для создания оригинальных колбасных блюд. Такие подарки помогут вашим близким стать настоящими мастерами кулинарии.

Выбор подарка с колбасной тематикой — это отличный способ порадовать своих друзей, главное, подойти к выбору с душой. Пусть ваш подарок станет незабываемым и принесёт много радости в Новом году! Коллектив Губкинского мясокомбината поздравляет всех с наступающим Новым годом! Желает крепкого здоровья, успехов в делах, благополучия, а вкусные блюда из продукции Губкинского мясокомбината пусть подарят радость общения с близкими.

Балуите себя чаще! С Новым годом!



Дарим вкусные моменты



Варианты подарков в колбасной тематике
Вы можете посмотреть на нашей страничке «ВКонтакте»

ОБЪЯВЛЕНИЯ

Ремонт бытовой техники.

Мкр-н Олимпийский, 7.
8 (4725) 42-41-00.

Ремонт телевизоров.

Недорого. На дому. 8 (4725) 48-49-20,
+7-908-781-86-99. 114-СО 8-9

Ремонт холодильников

у владельца на дому, с гарантией (сервисное профессиональное обслуживание). Ежедневно.
8 (4725) 44-24-89,
+7-903-642-21-17. 83-СО 8-12

Ремонт холодильников

и морозильников на дому, с гарантией. «Холод-Сервис».
+7-920-555-57-89
(ежедневно). 140-СО 2-8

Ремонт стиральных машин,

холодильников и другой бытовой техники. Недорого. На дому.
+7-908-781-86-99. 114-СО 8-9

Ремонт телевизоров

на дому у заказчика. Цифровое телевидение от обычной антенны. Гарантия. +7-903-642-21-30. 128-СО 6-5

Профессиональный

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

Купим ваш автомобиль.

Дорого. +7-951-154-94-38. 129-СО 2-5

МЕДИКО-ОФТАЛЬМОЛОГИЧЕСКИЙ ЦЕНТР www.kroftoptica.ru

«КРОФТ-ОПТИКА»

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

Северный, 7

тел. 31-35-95, 8-952-427-30-98

ПН-ПТ с 8:00 до 20:00, СБ с 9:00 до 17:00, ВС с 9:00 до 15:00

Лицензия № ЛО-31-01-002759 от 26.12.2018. Реклама ООО «Крофт-оптика».

ИМЕЮТСЯ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯ. ПРОКОНСУЛЬТИРУЙТЕСЬ СО СПЕЦИАЛИСТОМ

скидки до 10%

РЕМОНТ

СТИРАЛЬНЫХ МАШИН И ХОЛОДИЛЬНИКОВ

Бесплатный выезд на дом

+7 952 437 27 86

Готовитесь к праздникам вместе!

ВСЁ, ЧТО НУЖНО к столу и для подарков, ПО ЛУЧШЕЙ ЦЕНЕ – У НАС!

г. Старый Оскол, ул. Мебельная, д.26

Предъявителю купона – ПОДАРОК! Количество подарков ограничено

Присоединяйтесь к нам в WhatsApp

Реклама.

Утерянный аттестат № 077178, выданный СШ № 1 г. Старый Оскол в 1987 г., на имя ЦВЕТКОВ НИКОЛАЙ ДОБРЕВ считать недействительным. 147-СО 1-1

АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» реализует бывшие в эксплуатации транспортные средства

- ▶ Тепловозная тележка ТЭМ2.35.01.0004 2930 1989 года выпуска. Цена (с НДС) — 813 000 руб.
- ▶ Тепловозная тележка ТЭМ2.35.01.0004 423 1991 года выпуска. Цена (с НДС) — 813 000 руб.
- ▶ Тепловозная тележка ТЭМ2.35.01.0004 2985 1991 года выпуска. Цена (с НДС) — 813 000 руб.

Контактные телефоны: (4725) 37-49-33, 37-47-50

Реклама.

ПОЛУЧАЙ БОНУСЫ АЗС «ГАЗПРОМНЕФТЬ» И ЗАПРАВЛЯЙСЯ ВЫГОДНО!

1 бонус с литра	до 100 л /мес
1,5 бонуса с литра	от 100 до 300 л/мес
2 бонуса с литра	от 300 л /мес

1 бонус = 1 рубль

Реклама. ООО «РГК»

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ БОНУСЫ

+100 бонусов	Новым участникам бонусной программы при первой покупке	+100 бонусов	За приглашение друга при совершении им первой покупки
+50 бонусов	За заправку от 50 л/мес каждые 3 месяца подряд	+1 бонус	За каждые 50 рублей, потраченные на АЗС «Газпромнефть»

НАВЕДИ КАМЕРУ НА QR-КОД И УСТАНОВИ ПРИЛОЖЕНИЕ

АДРЕСА АЗС:

Старый Оскол: пр-т Алексея Угарова, 110
Южная объездная автодорога, 21
Губкин: Воронежское шоссе, 1а

Реклама.

