Металлоинвест
ОЭМК

ЭлектроСТАЛЬ

Сделали «ВМЕСТЕ!»
С какими итогами завершили 2022 год участники грантового конкурса Металлоинвеста
3

Счастливый билетик
Почему выигрыш в лотерее — не случайность, а закономерность
6

Сергей объяснит и проверит
Как новый электронный курс учит безопасности при работах на высоте
7

№ 3 (2189) 10 ФЕВРАЛЯ 2023 ГОДА

НОВОСТИ МЕТАЛЛОИНВЕСТА

ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТУРИЗМ

Фото Валерия Воронова

▲ *Фотография на память — обязательная часть любой экскурсии*

Мощь, сила, характер

Оскольский электрометаллургический комбинат готов принимать первых гостей: вслед за Михайловским ГОКом, который сделали доступным для экскурсантов полтора года назад, здесь открывают собственную программу промышленного туризма. Первыми по разработанному для посетителей маршруту прошли сотрудники управляющей компании, специалисты Михайловского и Лебединского ГОКов. А ещё через несколько дней комбинат посетили журналисты региональных СМИ.

ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТУРИЗМ

Мощь, сила, характер

15

Что покажут промышленным туристам на ОЭМК

Ярослав Макаров
Фото Валерия Воронова

Уже в ближайшие дни ОЭМК примет первых гостей: вслед за Михайловским ГОКом, который сделали доступным для экскурсантов полтора года назад, здесь открывают собственную программу промышленного туризма.

Первыми по разработанному для посетителей маршруту прошли сотрудники управляющей компании, специалисты Михайловского и Лебединского ГОКов. На несколько часов они стали простыми туристами.

▲ *Готовую продукцию комбината в цехе отделки проката можно рассмотреть вблизи*

Стартплощадка

Экскурсия стартует в образовательно-выставочном центре «Железно», где гостей знакомят с многогранной историей взаимоотношений человека с железом. Где ещё в одном месте можно полюбоваться образцами железосодержащих минералов, узнать историю сталелитейного производства, удивиться самому неожиданному применению железа в нашем обиходе?

После просмотра фильма-инструктажа о правилах поведения на комбинате гости облачаются в корпоративную спецодежду и получают СИЗ. Есть, правда, небольшое отличие в экипировке: туристам выдают ещё и радиогарнитуру, по которой можно спокойно слушать рассказ гида в шуме цеха. Кроме того, их отличительный знак — зелёные каски: так работники на предприятии видят, что перед ними — экскурсанты.

На ОЭМК гостей доставляет брендированный микроавтобус (для проекта промтуризма разработали фирменный стиль) с надписью «Стальная экспедиция» на борту. Дорога до комбината занимает около 20 минут. За это время гостям рассказывают об истории Старого Оскола и достопримечательностях, которые встречаются на пути.

«Любовь с первой искры»

Эта надпись — часть фотозоны, которая встречает туристов сразу на въезде на комбинат, за КПП-31. Пока они делают селфи, гид Станислав Плотников рассказывает о потенциале предприятия. Вот вы, например, знали, что из стали ОЭМК произведён высокопрочный крепёж конструкций таких знаменитых сооружений как, Крымский мост, Москва-Сити и стадион «Фишт» в Сочи?

Далее автобус следует в цеха.

— Уважаемые гости, идём группой, держимся за поручни, смотрим под ноги! — напутствует Станислав.

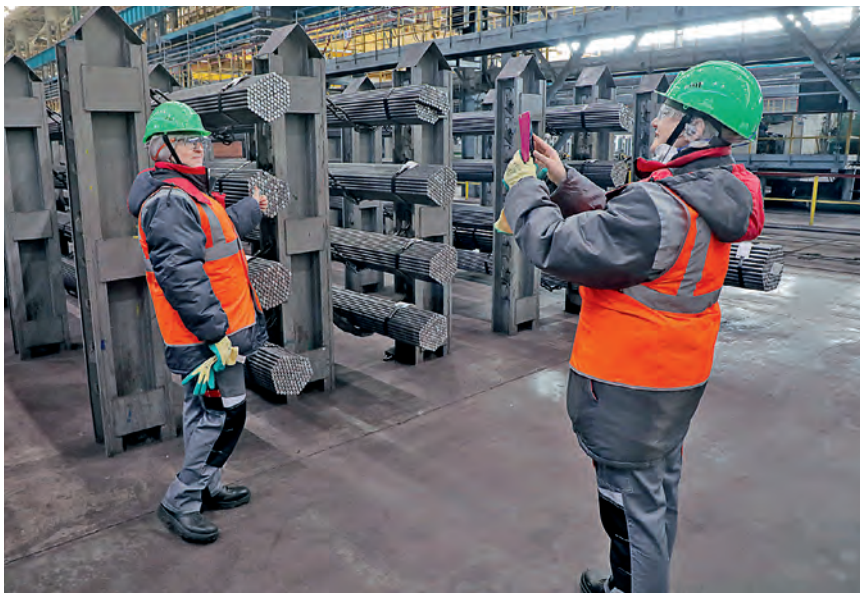
«Лучше один раз увидеть», — такая мысль приходит в голову по ходу движения по маршруту. Тут уже на личном опыте понимаешь, какие яркие впечатления вынесет любой человек, побывавший на комбинате. Фабрика окомкования и металлизации — почти преклонение перед громадой металлоконструкций. Электросталеплавильный цех — робкое восхищение расплавленной сталью, которая, кажется, даже с сотни метров дышит на тебя жаром.

А как забыть сортопрокатный цех № 1, где мимо тебя с грохотом проносятся багрово-красные заготовки для проката? Или цех отделки проката, где эти заготовки уже превратили в готовую продукцию разных профилей и размеров, успели упаковать и приготовили к отгрузке. А вывезет её из цеха или фура, или железнодорожный состав — такие тут объёмы производства! И, конечно, шаропрокатный стан, где рождаются «апельсинки» и «витаминки» — стальные шары размером с пушечное ядро, которыми потом будут дробить руду в шаровых мельницах.

В регионе нет другого места, где можно всё это увидеть сразу. И уже ради этого стоит обязательно побывать на ОЭМК.

Как заказать экскурсию на ОЭМК

Всю информацию о промышленном туризме на комбинате можно найти на сайте **www.hochunaoemk.ru.** Здесь масса полезной информации: как заказать экскурсию, сколько стоят разные маршруты, где снять жильё, какие сувениры приобрести.
На ваши вопросы ответят и в Центре промышленного туризма ОЭМК по телефонам: **(4725) 37-45-56** и **(4725) 31-22-87**. Кстати, второй номер — круглосуточный.



▲ *На ОЭМК немало локаций, где можно сделать фото, не нарушая норм производственной безопасности*

Детали и нюансы

1. **Забота о безопасности.** В цехах и на территории комбината маршруты проложили так, чтобы сделать риск для туристов минимальным.
В каждом подразделении у группы есть сопровождающие. Они деликатно, но внимательно следят за безопасностью гостей. Сняли по забывчивости очки или перчатки — вас тут же вежливо попросят их надеть.
2. **Темп экскурсии.** Разработчики проекта постарались найти золотую середину в скорости движения экскурсионной группы: в цехах не приходится ни топтаться на месте, ни бежать. Повествование гида в наушниках уместно дополняет впечатления, которые приходят через глаза.
3. **Объём рассказа о том, что видит турист.** Информации в самый раз: без ненужных обывателю технологических тонкостей, но вполне достаточно для того, чтобы сформировать в голове общую картину производства.
4. **Доступ к производству.** В любом цехе гость не чувствует себя «птицей в клетке». И хотя двигаться можно только по одному маршруту, у туриста есть возможность увидеть и услышать самое интересное, зарядиться эмоциями и впечатлениями.
5. **Приятный бонус.** По окончании основной программы всех участников экскурсии непременно накормят настоящим обедом металлурга.

Прямая речь

Владимир Евдокимов,
директор по социальным вопросам Лебединского ГОКа, депутат Белгородской областной Думы:

Коллеги сделали очень крутой проект. Суметь в достаточно сжатые сроки максимально показать возможности производства и красоту выплавки стали — это дорогого стоит. Промышленный туризм помогает сделать наше производство более открытым. Это отличная возможность для горожан, которые хотят посмотреть, что происходит на комбинатах. Это профориентационная работа среди школьников, важная точка притяжения в наших промышленных городах.

Ольга Харланова,
начальник управления корпоративных коммуникаций Михайловского ГОКа им. А. В. Варичева:

Благодаря проекту промтуризма я исполнила свою заветную мечту и познакомилась с Оскольским электрометаллургическим комбинатом. Когда смотришь на эти производственные объекты, встречаешься с коллективом предприятия, понимаешь — это мощь, сила, характер! Промышленный туризм ставит перед собой много целей и задач. Но важно, чтобы человек любой профессии посмотрел новым взглядом на металлургическое производство и, возможно, полюбил его. Желаю промышленному туризму на ОЭМК доброго пути и любознательных туристов!

Ядвига Елисеева,
главный специалист по подбору персонала Металлоинвеста:

Промышленный туризм — это возможность для жителей города и не только познакомиться с производством, которое является гордостью нашей страны. Это очень здорово — увидеть сердце комбината, основные технологические процессы, которые здесь происходят. Ещё до работы в управляющей компании я, как и многие жители Старого Оскола, мечтала увидеть металлургическое производство. Теперь это могут сделать все!

КОНКУРС

Сделали «ВМЕСТЕ!»

Металлоинвест подвёл годовые итоги конкурса «ВМЕСТЕ! С моим городом»

Дмитрий Голоцуков
Фото Валерия Воронова, Александра Белашова и Владимира Авдеева

В прошлом году на конкурс подали 256 заявок. 88 из них получили грантовую поддержку. К оценке проектов привлекли 110 региональных и федеральных экспертов. Количество благополучателей (так называют людей, в интересах которых реализуют проект) превысило 90 тысяч человек.

— Лучшие проекты мы масштабируем на региональный уровень и планируем реализовывать их в рамках СЭП, — отмечает заместитель генерального директора по устойчивому развитию и корпоративным коммуникациям Юлия Мазанова. — Сейчас их пять: в Железногорске — «Парус надежды», «Адаптивный туризм», «Человек собаке — друг», в Губкине — «Синий кот», в Старом Осколе — «Регби — детям».

В развитии конкурса помогает «Народный университет», 20 выпускников которого детально освоили социальное проектирование и стали экспертами на уровне региона.

— Требования жителей Старого Оскола, Губкина и Железногорска к культурной среде постоянно растут. Поэтому важно развивать городские пространства, вырабатывать новые подходы к образованию, культуре, спорту, — поясняет Юлия Мазанова. — И мы продолжим движение к своей цели — улучшению качества жизни в городах, где работают предприятия Металлоинвеста.

В 2023 году компания увеличила грантовый фонд. Теперь физлица смогут получить до 100 тысяч рублей, юридические — до 400 тысяч.

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

> Все наши конкурсные проекты — партнёрские: мы открыты для активных жителей городов, представителей малого и среднего бизнеса, некоммерческих организаций, экспертов. Энергия неравнодушных позволяет расширять круг участников конкурса. И это убедительное доказательство стабильности и устойчивости наших инициатив.

ПАРТНЕРСТВО

▲ *Родившийся в гончарной мастерской проект «Синий кот» вырос в полноценный центр дополнительного образования*

Губкин

Проекты в городе горняков помогли сотням горожан расширить знания о рабочих профессиях, освоить программирование, заниматься физкультурой и спортом.

— Конкурс способствует сплочению наших коллективов и развитию наших сообществ. В любом мероприятии Металлоинвест, Лебединский ГОК и Губкин выступают вместе, единым фронтом, — считает директор по социальным вопросам Лебединского ГОКа, депутат Белгородской областной Думы Владимир Евдокимов. — Отрадно наблюдать, как растут наши конкурсанты.

Как рассказала куратор Оксана Богданова, в городском округе впервые провели фестиваль технических видов спорта «MotoEXP-2022», организовали детский инклюзивный театр моды, знакомят детей и молодёжь с горняцкими профессиями на базе Музея истории КМА.

— В 2023 году конкурс выходит в Губкине на новый виток развития. В тестовом режиме компания запускает новый формат — Город для жизни, — рассказывает Владимир Евдокимов. — Уверен, что в будущем проект реализуют и в Старом Осколе, и в Железногорске.

3 млн руб. — Объём грантовых средств на реализацию проектов

1,9 млн руб. — Объём средств от партнёров и других источников

6 973 чел. — Количество участников мероприятий

4 047 чел. — Количество благополучателей проектов

▲ *Благодаря конкурсу у юных хоккеистов из Железногорска есть всё необходимое для выхода на лёд*

Железногорск

— Хочу отметить коллектив детского сада № 4, который реализовал программу по обучению дошкольников английскому языку, — сообщил директор по социальным вопросам Михайловского ГОКа, депутат Курской областной Думы Борис Сорокин. — В некоммерческом секторе — «Экоплакат», организовавший международную выставку плакатов из России, Грузии, Молдавии, Белоруссии, Сербии, Германии. Её посетили около двух тысяч человек.

Обучающие семинары, проходившие в Железногорске, позволили открыть молодых звёзд грантового конкурса, идеи которых станут основой для его дальнейшего развития. Среди таких горожан — Владислав Батищев с проектом «Бюро дизайна». Кроме того, в одной из школ города откроют Музей боевой и трудовой славы. Около тысячи горожан приняли участие в фестивале «СемьяЖе».

Как отмечает куратор Владимир Тюфекчиев, конкурс позволил создать в Железногорске материальную базу для занятий хоккеем с участием детей в возрасте от трёх лет и клуб молодых мам в декрете.

3 млн руб. — Объём грантовых средств на реализацию проектов

3,2 млн руб. — Объём средств от партнёров и других источников

3 613 чел. — Количество участников мероприятий

5 998 чел. — Количество благополучателей проектов

▲ *Полевая кухня стала неотъемлемой частью старооскольских праздников*

Старый Оскол

По словам директора по социальным вопросам ОЭМК Ирины Дружининой, старооскольцы в первую очередь поддерживают крупные проекты. Это позволяет охватить максимальное число участников и транслировать Ценности Металлоинвеста (а именно — Заботу и Партнёрство) на каждого жителя города.

— Второй год подряд мы финансируем важные инициативы, выделяя на их реализацию до полумиллиона рублей, и увеличиваем число благополучателей, — говорит Ирина Дружинина. — Например, проект «Семейный калейдоскоп» дал толчок развитию целого района нашего города. В День металлурга мы провели яркий фестиваль «ФеррумФест», который посетили сотни горожан.

Куратор конкурса Ирина Кобран отмечает, что старооскольцы организовали бесплатные сплавы для многодетных семей, разработали ряд оздоровительных мероприятий для переболевших ковидом, провели Летнюю творческую школу для 120 юных талантов из регионов страны.

— Наши участники провели 27 мастер-классов по традиционным промыслам и ремёслам, открыли в городе тренировочную площадку по ПДД и экотропу в селе Лапыгино, — говорит куратор.

3 млн руб. — Объём грантовых средств на реализацию проектов

6,8 млн руб. — Объём средств от партнёров и других источников

19 596 чел. — Количество участников мероприятий

73 149 чел. — Количество благополучателей проектов

КАДРЫ

Работать так же эффективно

Какие ответы находит Металлоинвест на «кадровые вопросы»

Евгений Горожанкин
Фото Александра Белашова, Владимира Авдеева и Валерия Воронова

Минувший год испытывал Металлоинвест на прочность: проблемы со сбытом и логистикой, сложные управленческие решения в режиме экономии, внешний эмоциональный накал. В этих условиях компании пришлось адаптировать и работу с персоналом. О том, что удалось реализовать в 2022 году, и о планах на год текущий рассказывает заместитель генерального директора по организационному развитию и управлению персоналом Металлоинвеста Андрей Белышев.

▲ *Проекты, реализацию которых Металлоинвест временно приостановил, немедленно запустят при наступлении благоприятных условий, уверен Андрей Белышев*

«Мы заполнили студентами и выпускниками более 250 вакансий на Лебединском ГОКе, Михайловском ГОКе и на ОЭМК».

Кризис как возможность

— Андрей Юрьевич, в чём состояла особенность работы с персоналом в 2022 году?

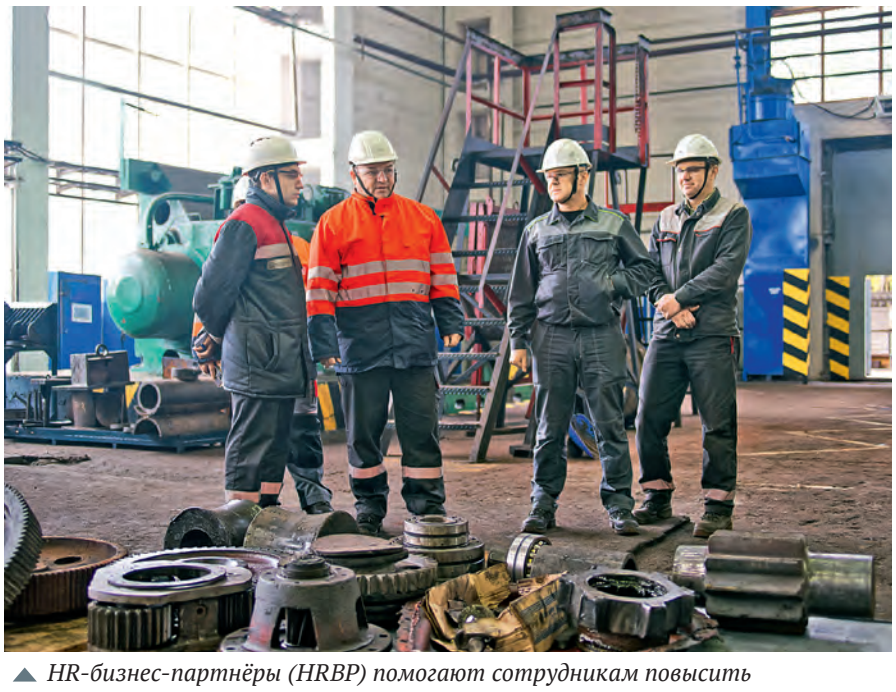
— Надо было работать так же эффективно, но при сокращённом бюджете, при этом ещё снижать затраты. Это непросто, ведь весомая часть расходов компании — зарплаты, которые важно держать на конкурентном уровне. Рассматривали все возможные источники экономии. Мы отказались от услуг сторонних специалистов, сделав упор на внутренних тренеров, что позволило снизить расходы на обучение и развитие на 57 % и при этом даже увеличить количество учебных часов на человека. Хороший результат дало изменение формата некоторых мероприятий. Так, перевод IX научно-технической конференции ОЭМК в онлайн-формат сохранил почти 900 тысяч рублей.

С апреля прошлого года мы приостановили приём на работу новых сотрудников. За лето число кандидатов на рынке труда снизилось в разы. В начале осени объёмы производства вернулись к плановым, и мы столкнулись с нехваткой кадров по некоторым профессиям. Найти нужных специалистов оказалось непросто.

▲ *Компания продолжает обучение и повышение квалификации специалистов. Причём в первую очередь силами внутренних тренеров*

Кто такие HR-бизнес-партнёры (HRBP)?

Это эксперты по управлению персоналом, которые являются связующим звеном между HR-подразделением и производственными подразделениями комбината. Они понимают потребности бизнеса и знают, как решить их с помощью HR-инструментов. Также помогают сотрудникам реализовать свой потенциал: повысить профессионализм, получить карьерный рост. Их задача —обеспечить производственные подразделения компании квалифицированным, вовлечённым и эффективным персоналом.



▲ *HR-бизнес-партнёры (HRBP) помогают сотрудникам повысить профессионализм или сделать новый шаг в карьере*

Мы сконцентрировали усилия на «критичных» должностях — и к концу года почти полностью решили проблему.

— Помогли как-то профильные учебные заведения?

— Мы заполнили на Лебединском ГОКе более 80 вакансий студентами и выпускниками Губкинского горно-политехнического колледжа. На ОЭМК приняли 62 молодых специалиста, а на МГОКе в 2022 году их число составило чуть больше 100 человек. Изменили графики работы для тех ребят, кто ещё не окончил учёбу. Их теоретическую подготовку обогатили практикой под руководством опытных наставников.

Ещё один способ решения кадровых вопросов — участие в федеральном проекте по созданию профессионалитетов, предполагающих разработку образовательных программ, ориентированных на конкретные предприятия. Государство выделяет деньги на совершенствование базы учебных заведений, подготовку материалов, повышение квалификации преподавателей. Компания, соответственно, тоже делает вклад, а на выходе получает молодых специалистов, максимально готовых к работе. Совместно с Лебединским ГОКом и Михайловским ГОКом в этом году мы будем подавать заявку на участие в проекте.

Прогнозы

По итогам реализации программы организационной эффективности к 2025 году на комбинатах должна вырасти производительность труда:

МГОК на **10,8** %

ЛГОК на **7,5** %

ОЭМК на **9,4** %

Как пружина

— Существует ли способ прогнозировать потребность в специалистах и их навыках, чтобы избежать повторения ситуации с нехваткой специалистов?

— Мы уже тестируем инструмент «Стратегическое планирование ресурсов», который позволяет делать такие прогнозы на 3-5 лет вперёд на основе анализа ряда данных — например, статистики за прошлые годы, плана будущих инвестпроектов и загрузки производства. Кроме того, планируем запустить динамичное управление численностью. Это набор стратегий, инструментов и приёмов, которые позволяют кадровый состав предприятия «сжимать» или «расширять», подобно пружине, в зависимости от загрузки производства.

— То есть принимать людей на работу, а при необходимости — снова сокращать?

— Нет. Классические сокращение и набор персонала здесь не сработают: можно навсегда потерять ключевых специалистов. В конце прошлого года с HR-директорами, с коллегами из управляющей компаний мы сформировали ряд инструментов для решения этой задачи. Это может быть и привлечение пенсионеров, и перевод женщин на профессии, которые обычно считаются «мужскими», и взаимозаменяемость работников разных должностей, и создание бригад «многостаночников» с очень широкой квалификацией. Решить эту задачу — настоящий вызов, но он нам по плечу.

— А какие проекты пришлось отложить на более поздний срок?

— Мы приостановили некоторые проекты, связанные с автоматизацией процессов. Отказались от внешнего обучения. Не проводили в прошлом году опрос по вовлечённости. Минимизировали развитие сервисов самообслуживания. Почти все эти направления

КАДРЫ

были на стадии запуска. При наступлении более благоприятных условий мы развернём их достаточно быстро и с двойным усилием будем навёрстывать упущенное время.

Как растут зарплаты

— Почему Металлоинвест, работая в режиме экономии, индексирует зарплаты? Рационально ли это?

— Это рационально с точки зрения Ценностей компании: для нас принципиально важно обеспечивать стабильное благополучие сотрудников в любой экономической ситуации.

Мы единственная компания в отрасли, которая уже три года повышает зарплаты дважды в год. Да, в 2022-м мы временно приостановили и снизили некоторые виды дополнительного премирования, но проиндексировали постоянные части — тарифную и окладную. Это дало повышение по году на 8 %-10 % — хороший результат.

— А как уровень оплаты труда соотносится с ростом цен?

— С 2019 года официальная инфляция в стране составила 27 %. Конечно, мы понимаем, что рост цен на ряд товаров и услуг её обогнал. В том числе поэтому средняя зарплата на предприятиях Металлоинвеста за этот же период выросла почти на 37 %. Цифры говорят сами за себя.

— Компания следит за зарплатами по конкретным профессиям в отрасли?

— Конечно, мы мониторим ситуацию и имеем представление о том, каковы зарплаты в отрасли. Для регулирования оплаты труда на наших предприятиях в соответствии с рынком, применяем комбинированный способ индексаций: даём гарантированный фонд на повышение для всех профессий и дополнительный — для корректировки. Это позволяет достигнуть баланса и справедливого вознаграждения, а также поддерживать конкурентоспособность на рынке труда. Так, осенью на Лебединском и Михайловском ГОКах повысили зарплаты линейных руководителей первого уровня, и количество желающих работать мастерами заметно возросло. Таким же образом «подтянули» зарплаты грузчиков, кладовщиков, рабочих по благоустройству и других низкооплачиваемых профессий.

> «С 2019 года инфляция в стране составила 27 %. А средняя зарплата на предприятиях Металлоинвеста за этот же период выросла почти на 37 %. Цифры говорят сами за себя».

Забота о сотрудниках — одна из Ценностей Металлоинвеста. Компания индексирует зарплаты таким образом, чтобы их рост был выше уровня инфляции.

Сокращений не будет

— Компания признаёт наличие «кадрового голода» по ряду профессий, но в то же время Металлоинвест реализует проект повышения оргэффективности. Разве он не связан с сокращением штата?

— Не совсем. Проект по повышению организационной эффективности управляемого общества — не столько про сокращение, сколько про поиск и устранение потерь, повышение производительности труда. За полтора года сокращение коснулось только 146 человек из почти 30 тысяч. Это составляет 0,5 % от числа работников трёх наших комбинатов. Это, как правило, сотрудники, которые отказались от имеющихся на предприятии вакансий, не захотели переучиваться и получать другую специальность. Примерно столько же человек ушли на пенсию. Итого — около 1 % «выбывших». Все остальные сотрудники перераспределены внутри комбинатов!

На данный момент благодаря проекту оргэффективности 1 235 сотрудников повысили заработную плату, 567 человек получили профессиональный рост, 64 — переведены на новые рабочие места. Мы зафиксировали улучшение условий труда почти на 500 рабочих местах.

> «Проект организационной эффективности — не столько про сокращение численности работников, сколько про поиск и устранение потерь, про повышение производительности труда».

Руководители должны не только понимать суть и смыслы, которые несут в себе Ценности, но и транслировать их сотрудникам

— Какой проект вы считает ключевым в направлении трансформации корпоративной культуры?

— Приоритетом в прошлом году стали проекты по внедрению Ценностей компании. Их разработка и реализация — наш совместный труд с департаментом корпоративных коммуникаций и производственными руководителями. В сентябре на форуме «Наши элементы будущего» мы впервые представили Ценности широкой аудитории. Подключиться к онлайн-трансляции, задать вопрос и принять участие в интерактивных голосованиях мог любой сотрудник Металлоинвеста. Далее подготовили 82 внутренних тренера, провели стратегические сессии с управленческим звеном комбинатов, приступили к обучению участников кадрового резерва второй волны. Задача всех этих мероприятий не только в том, чтобы раскрыть суть и смыслы, которые несут в себе Ценности, но и научить коллег транслировать их другим.

HR-партнёрство себя оправдало

— Оправдало ли себя появление HR-бизнес-партнёров? Есть ли обратная связь?

— В 2022 году система HR-бизнес-партнёрства получила активное развитие. Мы разработали и реализовали десятимодульную программу, где руководители функциональных направлений и директора по персоналу проводили обучение собственными силами и передавали опыт бизнес-партнёрам. Опрос в конце года показал высокую оценку HRBP коллегами на предприятиях. Это мы увидели по результатам обратной связи, где руководители отметили повышение скорости реакции на проблемы подразделений, удобство работы с HR через бизнес-партнёра.

— Как идёт работа с кадровым резервом?

— В прошлом году участники первой волны — 28 кандидатов на позиции ключевых производственных руководителей или директоров — прошли ещё два модуля программы «Лидеры 4.0». Один из них был посвящён менеджменту, другой — эффективному управлению персоналом и корпоративной культуре.

Для 68 участников второй волны — резервистов на должности уровня начальников и главных инженеров структурных подразделений — провели обучение по Ценностям. В этом году им предстоит освоить модуль по вовлечённости.

Мы сформировали часть кадрового резерва на должности мастеров, начальников участков и цехов структурных подразделений. Номинантов в третью волну предлагали не только непосредственные руководители, но и вышестоящие, а также представители смежных служб. Для целевой должности мастера впервые действовал механизм самовыдвижения — каждый работник мог предложить свою кандидатуру.

Как повысить эффективность

— Сотрудники управляющей компании и МКС уже оценили пользу кадрового электронного документооборота. Когда он появится на комбинатах?

— На предприятиях Металлоинвеста планируем внедрить его до конца года. Процесс идёт непросто: помимо технических барьеров, есть и психологические: многие пользователи привыкли доверять бумаге и с трудом принимают цифровизацию.

— С февраля в вашей вертикали будет выстроена система функционального подчинения. В чём её особенность?

— У каждого руководителя направления, например, директора корпоративного университета или директора по организационному развитию появятся, помимо прямых подчинённых в управляющей компании, ещё и функциональные — руководители отделов на комбинатах. Сейчас они взаимодействуют, хорошо друг друга знают, но формально никаким образом не связаны. Мы делаем это, чтобы с одной стороны развивать коллег на комбинатах, а с другой — повышать осведомлённость и вовлечённость директоров управляющей компании в жизнь и работу управляемых обществ.

Итоги

Результаты работы в области организационного развития и управления персоналом в 2022 году:

- разработали и реализуют проект оргэффективности на трёх комбинатах и в крупных дочерних обществах;
- обучили кадровый резерв первой и второй волн, частично сформировали состав третьей волны;
- обучили и ввели в работу HR-бизнес-партнёров;
- формализовали и презентовали Ценности Металлоинвеста;
- изменили подход в наградной деятельности: звание «Человек года» теперь присуждают в четырёх номинациях, соответствующих Ценностям компании;
- проанализировали навыки ремонтников и разработали программу развития ремонтной службы;
- стандартизировали 80 HR-процессов;
- внедрили кадровый электронный документооборот в УК и МКС;
- дополнили программу «Школы мастеров» новыми модулями;
- разработали программу трансформации производственного обучения;
- запустили обучение по работам на высоте на полигоне;
- реализовали проект по обучению управлением рисками в пилотных подразделениях;
- разработали первую серию электронных курсов по производственной безопасности.

ЗНАЙ НАШИХ!

Счастливый билетик

Как работник ОЭМК выиграл свой миллион в новогодней лотерее

Татьяна Денисова
Фото Валерия Воронова

Механик автоколонны спецтранспорта АТЦ ОЭМК Евгений Сухотин сыграл в лотерею второй раз в жизни и… сорвал куш.

Пожимают руку

Коллеги спешат поздравить «миллионера». Обязательно пожимают руку — чтобы «прикоснуться к удаче». Словом, сейчас Сухотин — в центре внимания, что, впрочем, не мешает ему в работе.

— Я всегда относился к лотереям скептически, — рассказывает Евгений. — Люди, как дети, покупают билетик и ждут чуда, но шансы — минимальные. В прошлом году нам не повезло. Однако дочь Ульяна была уверена в том, что в этот раз обязательно выпадут счастливые комбинации.

Поэтому глава семейства вновь купил тубус с 10 билетами. В день розыгрыша Сухотины программу не смотрели, и, если бы не дочь, Евгений про лотерею даже и не вспомнил бы.

— Мы просто ошалели, когда увидели цифру с шестью нулями, — смеётся «миллионер». — Включили запись программы, пересмотрели: всё верно! В пункте продаж выигрыш подтвердили. Организаторы пригласили меня в Москву… Пришлось пережить ещё и фотосессию.

«Билет, наверное, уже в банке лежит?» — шутят товарищи. Евгений в ответ объясняет, что его «отобрали». Взамен выдали документ, по которому деньги выплатят в течение 180 дней за минусом подоходного налога. На что потратить сумму, Сухотины пока не решили.

▲ *В цехе Евгения Сухотина считают универсальным специалистом*

≈15 млрд рублей ежегодно поступает в бюджет России от лотерейной деятельности.

— Вы вообще везучий человек? — спрашиваю Евгения.

— Конечно, — отвечает он. — Я и без выигрыша — счастливый человек. У меня любимая жена. Двое детей — дочь и сын. Замечательная работа. Что ещё нужно?

В хорошем коллективе

Начальник автоколонны спецтранспорта Сергей Селезнёв рад за коллегу. Говорит, что Сухотин — и специалист хороший, и человек замечательный. Может, поэтому ему и улыбнулась фортуна.

Основная профессия Евгения Сухотина — инженер-строитель. После армии работал в тресте «Металлургстрой» — дочернем предприятии ОЭМК. Возводил промышленные и городские объекты. Получил дополнительно образование механика, стал частным предпринимателем, занимался перевозками. Потом решил перейти на ОЭМК.

На обслуживании автоколонны специального транспорта — автокраны, автовышки, топливозаправщики, даже машины скорой помощи.

— Главное в нашем деле — не допустить простоя техники, — поясняет Евгений. — Случись неожиданная поломка — нужно оперативно устранить неполадки и выпустить транспорт на линию. Чем быстрее, тем лучше для производства.

В случае необходимости Евгений замещает начальника автоколонны. В общем, универсальный специалист.

Есть у него и своя техника — УАЗ-«буханка». В этой машине он постоянно что-то переделывает, усовершенствует. Ремонт своими руками для Сухотина — отдушина. А главная забота сейчас — достроить дом, сделать ремонт в квартире.

— Может, ещё купите счастливый билетик?

Евгений машет головой:

— Пусть теперь другим удача улыбнётся.

▼ *Советская комедия «Спортлото-82» стала лидером советского проката 1982 года*

5 фактов о лотереях

1. Великая Китайская стена была построена благодаря лотерее, которую провели в 100 году до нашей эры. Напоминала она сегодняшнее лото.
2. На собранные от лотереи деньги в Америке построили Гарвардский, Йельский, Принстонский и Колумбийский университеты. А в Австралии — знаменитый оперный театр в Сиднее.
3. Петр I не увидел перспектив после проведения первой российской лотереи в 1700 году. А его дочь императрица Елизавета через 60 лет сделала розыгрыши делом государственным. На доходы от её первой лотереи содержались отставные и раненые военные.
4. Первые советские лотереи были в основном вещевыми. Но в 1928 году власти разыграли самый яркий и запомнившийся приз того времени — кругосветное путешествие.
5. Первый тираж первой спортивной лотереи — «Спортлото» – состоялся в 1970 году. Все доходы от неё шли на развитие советского спорта. Так было сформировано около четверти бюджета Олимпиады–80 в Москве.

Как совладать с азартом

О том, как настроить себя на рациональное распоряжение деньгами и что делать с азартом, который стимулирует тратить деньги на лотереи, нам рассказал начальник управления психодиагностики Металлоинвеста Виктор Лютых.

Получение неожиданного богатства по шкале стрессогенных событий Холмса и Раге сравнимо с рождением ребёнка или смертью близкого друга. Возьмите паузу для снятия эмоционального напряжения, не торопитесь что-то делать или решать.
Сформулируйте конкретные мысли, возникшие в связи со складывающейся ситуацией. Среди них могут быть и такие: «Все вокруг хотят украсть мои деньги» или «Мне срочно нужен дорогой автомобиль». Каждую проверьте на соответствие реальности: какие факты её подтверждают, а какие опровергают. Наверняка кто-то хочет украсть ваши деньги, но точно не все вокруг, а автомобиль у вас, скорее всего, уже есть.
Прежде чем принять решение, запишите все плюсы и минусы. Затем присвойте им вес в баллах, соответствующий значимости для вас каждого из них. Сопоставьте баллы по каждому из решений.
Разовая покупка лотерейного билета не несёт в себе никаких угроз. Но если азарт начал негативно влиять на вашу жизнь, это может указывать на наличие зависимости. Для начала поработайте с ней самостоятельно. Попробуйте понять, какую функцию азарт выполняет в вашей жизни. Возможно, это средство для восстановления после работы или способ избежать чего-то неприятного. Если так вы уходите от проблемы – начните её решать.
Проанализируйте, что запускает азартное поведение. Это могут быть чувства обиды, гнева, скуки, вины, одиночества, желание острых ощущений.
Найдите для себя альтернативные, более безопасные занятия, которые выполняли бы ту же функцию. Старайтесь заменять ими азарт при появлении описанных выше запускающих факторов. Поощряйте себя в случае успеха.
Продумайте, каких людей, мест и вещей нужно избегать. Создавайте себе позитивные препятствия. Соберите свою команду поддержки.
Если самостоятельно унять азарт не удаётся, смело обращайтесь к специалистам. Например, к специалистам управления психодиагностики Металлоинвеста по электронной почте **doverie@metalloinvest.com** или телефону **+7 (925) 403-87-06.**

ИСПЫТАНО НА СЕБЕ

Сергей объяснит и проверит

Как новый электронный курс учит безопасности при работах на высоте

Ярослав Макаров
Фото Александра Белашова

В системе производственного обучения Металлоинвеста появился новый инструмент — электронный курс «Работа на высоте». Его разработали сотрудники Корпоративного университета совместно с Медиацентром и представителями вертикали ОТиПБ. Пройти курс мы предложили корреспонденту газеты.

Всё в одном

По легенде, я — сотрудник одной из подрядных организаций. Мне предстоит пройти на компьютере электронный курс, который расскажет о правилах безопасности при работах на высоте.

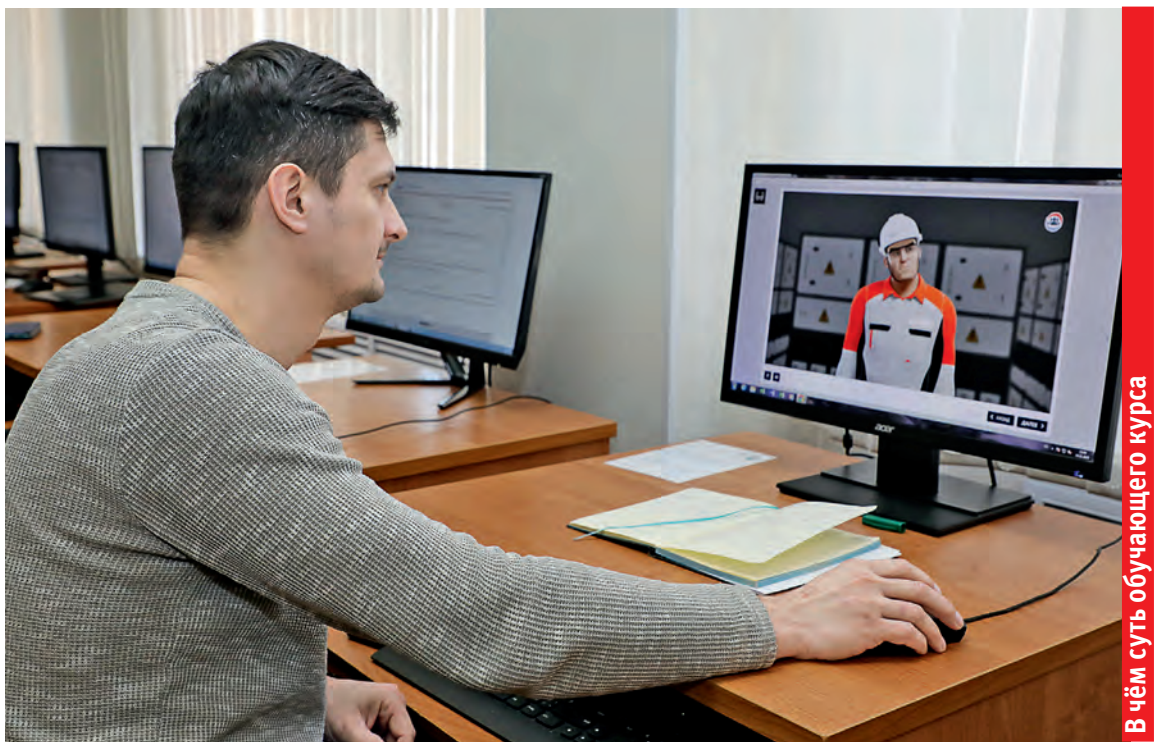
Ведёт курс Сергей — виртуальный помощник в сфере охраны труда и промышленной безопасности. В течение всего курса серьёзный и внимательный компьютерный герой будет рассказывать о правилах, напоминать об их важности и предостерегать от неправильных действий.

Учебный модуль запущен — и становится понятно, что это вовсе не перелистывание слайдов с текстами. И не фильм, где сняли и сложили вместе все ситуации, связанные с работами на высоте. Курс включает самые современные форматы передачи информации. Он сходу забирает внимание динамикой: на мониторе каждую секунду что-то меняется.

Вот выплывают, разворачиваясь на лету к слушателю, Кардинальные требования по охране труда и промышленной безопасности Металлоинвеста. На лист с текстом тут же накладываются значки-символы — каждый к своему пункту. Лист перелетает на планшет в руках Сергея, а закадровый голос поясняет: любой сотрудник вправе отказаться от небезопасного задания.

Параметры и примеры

Первая часть курса объясняет, что такое работа на высоте. Текстовые данные дополняет картинка-схема. Каждый критерий работ — новая анимация, на которой с человечком в каске что-то происходит.



В чём суть обучающего курса

▲ *Новый электронный курс — это одновременно и обучающая программа, и ресурс для проверки знаний*

- Курс «Работа на высоте» помогает приобрести качественные знания и закрепить их на практике.
- Разработчики сделали курс максимально прикладным: он учит вещам, которые помогут сохранить жизнь и здоровье.
- Вся информацию изложили просто и доступно. Тексты, видео, фото и анимацию совместили и разбили на порции, которые легко усвоить.
- На всём протяжении курс «тормошит» слушателя, не давая уйти в себя или отвлечься.
- Пройти итоговый тест «для галочки» не выйдет. Сергей обязательно спросит вас обо всём, что рассказал и показал.
- Итоговый тест расскажет вам и вашему руководителю: насколько глубоко вы освоили материал и готовы выполнять работы на высоте максимально безопасно для себя и окружающих.

Сотрудники оценили

В декабре прошлого года курс протестировали около ста специалистов и руководителей разного уровня на Лебединском и Михайловском ГОКах, ОЭМК и в компании «Рудстрой». Участников фокус-групп просили оценить визуальное наполнение курса, его навигацию и элементы управления, качество и логичность структуры изложения материала. 92 % респондентов сочли курс полезным и нужным.

Валерий Коксиков,
ведущий специалист по промышленной безопасности управления ОТиПБ Лебединского ГОКа:

> Один из плюсов курса — наглядность. Так информация о правилах безопасной работы на высоте воспринимается гораздо лучше.

Геннадий Потапов,
начальник автоколонны автотракторного управления Михайловского ГОКа:

> Теоретическую часть курса подтверждают примеры, причём не выдуманные, а взятые из реальной жизни.

Александр Шилов,
главный инженер Рудстроя:

> Я не стал бы выделять более или менее полезные разделы видеокурса — он в целом будет полезен для работников.

Виртуальный Сергей напоминает: для работ на высоте нужно быть совершеннолетним, иметь допуск к работам и пройти медосмотр. Новая фишка на следующем слайде — факторы, при которых нельзя работать на высоте, появляются не сразу, а по очереди и с разной цветовой маркировкой. Следом — повторение уже в виде схематических картинок. Действительно, не забудешь.

Следующий раздел — знакомство с техническими средствами для работы на высоте. Я с головой ухожу в дело: вчитываюсь, сравниваю, отвечаю на вопросы, кликаю мышкой. А вот и первая проверка: нужно выбрать из нескольких фотографий те, где есть анкерная защитная линия жёсткого типа.

▲ *Виртуальный помощник Сергей удержит пользователя от неправильных действий*

«Ваш ответ не был точным, у вас осталась одна попытка!» — бесстрастно сообщает программа.

«Поздравляем, вы прошли!»

На экране — видеоурок по подготовке и использованию защитного снаряжения. Инструкция и правила — это одно. А когда конкретный человек показывает все нюансы пользования высотной амуницией — это совсем другое. Теперь я точно запомню правило ладошки-кулачка, которое позволяет проверить затяжку страховочной ленты на разных частях тела.

Перед итоговым тестированием — ещё одна задача: нужно отметить опасные ситуации и зоны на реальных снимках строительных объектов. Дал неверный ответ? Придётся повторить материал и вновь вернуться к задаче.

В финале — тест с 10 вопросами. Прохожу их с осознанием, что выбираю пункты не наугад. Уже здорово!

Проходной порог тестирования — 80 баллов из 100 возможных. Отвечая на последний вопрос, я волновался, как на экзамене. Но Сергей одобрительно показал большой палец:

— Поздравляем! Вы прошли тест!

Для себя и подрядчиков

В Корпоративном университете идею создания собственных электронных обучающих курсов вынашивали давно.
— Такие ресурсы есть у многих компаний, — говорит главный специалист по дистанционному обучению и управлению знаниями Владимир Колесников. — На рынке услуг по разработке электронных курсов есть и внешние производители. Но их услуги стоят недёшево. Поэтому мы решили найти внутренние резервы — и не ошиблись.
Воплотить идею помог Медиацентр: оказалось, что его специалистам изготовить такой продукт вполне по силам. Да и кто отразит специфику компании лучше, чем организация, ежедневно освещающая деятельность металлургов и горняков? Консультировали разработчиков специалисты вертикали ОТиПБ.
— Моя задача состояла в изучении исходных материалов и их адаптации под особенности каждого предприятия для создания электронного курса, — говорит руководитель направления по трансформации, расследованию и профилактике несчастных случаев департамента развития системы управления процессами промышленной безопасности Сергей Кондратенко. — После того как курс был готов, его оценили эксперты и протестировали работники компании. Мы учли их предложения.
Электронный курс «Работа на высоте» — это одновременно и обучающая программа, и ресурс для проверки знаний. Его «примерят» и на субподрядчиков: работники сторонних строительных организаций должны знать и соблюдать требования компании, с которой они работают.

ПРЯМАЯ РЕЧЬ

Сергей Иванов, генеральный директор Медиацентра:
«Обычно Медиацентр ассоциируют с производством газет, журналов и телероликов. Проект по созданию электронного образовательного курса стал для нас новой, интересной и творческой задачей. Мы хотели сделать его ярким, доступным для восприятия, обеспечить интерактивность — и при этом вместить всю нужную производственную информацию. Судя по первым отзывам, нам это удалось. Курс «Работа на высоте» — первый проект, готовый к тиражированию. На согласовании находятся и другие обучающие продукты, в разработке которых участвует Медиацентр».

Металлоинвест

КАК ПРЕДОТВРАТИТЬ ЗАЩЕМЛЕНИЕ

Последствия защемления могут быть самыми разными — начиная от волдырей, возникающих в результате неправильной работы со щипцами, и заканчивая серьёзными травмами с повреждениями органов, которые наносят непоправимый ущерб здоровью.

Защемление конечностей и частей тела остаётся одной из основных причин травматизма:

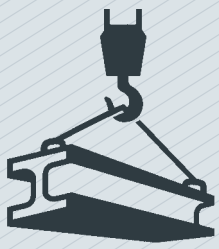
- работы при не отключенном оборудовании;
- несогласованность действий при выполнении работ;
- отсутствие работающих блокировок для аварийного отключения оборудования.

МЕСТА ЗАЩЕМЛЕНИЯ — это места, где существует риск защемить или сдавить части тела между частями оборудования или инструментами. Работы с ручными инструментами, с силовым оборудованием, погрузочно-разгрузочные работы — вот неполный список видов деятельности, при выполнении которых возникает угроза защемления.

Как предотвратить защемление конечностей и частей тела

ПРИ РАБОТЕ С МАШИННЫМ ОБОРУДОВАНИЕМ:

- убедитесь, что движущиеся элементы машин имеют защитные ограждения или кожухи;
- не снимайте защитные кожухи, пока оборудование не будет снабжено всеми необходимыми замками и ярлыками;
- закончив ремонт или ТО, установите все снятые защитные приспособления на прежнее место.



ПРИ ПОГРУЗОЧНО-РАЗГРУЗОЧНЫХ РАБОТАХ:

- при подъёмных работах следите за тем, чтобы рука не оказалась зажатой между грузом и стропом;
- следите, чтобы руки и ноги не оказывались между грузами или под грузом;
- во избежание защемлений, последствия которых могут привести к серьёзным травмам, всегда согласовывайте свои передвижения с напарником/окружающими.

ПРИ РАБОТЕ С РУЧНЫМИ ИНСТРУМЕНТАМИ:

- чтобы инструменты соответствовали предстоящему виду работ, подбирайте их правильно;
- не держите кисти и пальцы рук в положении «под ударом» на случай, если положение инструмента внезапно изменится;
- всегда работайте в безопасных и контролируемых условиях.

НАГРАДЫ

Так держать!

На ОЭМК наградили победителей конкурса на лучшее подразделение по безопасности труда в четвёртом квартале 2022 года

Татьяна Денисова
Фото Валерия Воронова

Переходящие кубки и плакетки Кирилл Чернов вручил коллективам сортопрокатного цеха № 2, автотранспортного и теплосилового цехов.

▲ *Поздравления принимает начальник теплосилового цеха Дмитрий Горлов*

Полезная привычка

— Мы выиграли в конкурсе по итогам четвёртого квартала 2021 года и сейчас закрепили успех, — отметил начальник СПЦ № 2 Дмитрий Степанов. — Год назад в цехе стали внедрять риск-ориентированный подход в вопросах безопасности. Много сделали в этом направлении. Подтянули «Норму территории», включились в создание «Нормы работ».

В СПЦ № 2 достаточно большой коллектив — почти 900 человек. По итогам 2022 года подразделение отработало без микротравм и несчастных случаев. Это результат труда всего коллектива, подчеркнул Дмитрий Степанов. Руководитель цеха отметил, что оценивать ситуацию на наличие опасности должно стать привычкой: каждому сотруднику необходимо задуматься о том, что может пойти не так, и оперативно устранять возможные угрозы.

Повышают культуру безопасности и в автоцехе. Здесь навели порядок, обозначили маршруты и опасные зоны, установили автоматические ворота, отремонтировали смотровые ямы. Поточные линии технического обслуживания автомобилей теперь тоже полностью соответствуют требованиям безопасности.

Поддерживает курс на соблюдение требований производственной безопасности коллектив теплосилового цеха. Большинство предложений, поданных его сотрудниками на «Фабрику идей», как отметил руководитель подразделения Дмитрий Горлов, связаны с улучшением условий труда. На рабочих местах заменили освещение. Для выполнения слесарных работ закупили более современный и качественный инструмент, а также средства малой механизации для уборки снега и ручные машины для сухой уборки полов. В цехе обозначили места, где существуют риски травмирования. Приносят результат диалоги безопасности: изучив и проанализировав оперативную информацию, линейные руководители обучают работников избегать опасных моментов на производстве.

Заслужили!

Директор по промышленной безопасности, охране труда и окружающей среды ОЭМК Александр Лазуткин убеждён, что каждый сотрудник должен понимать: комбинат выстраивает алгоритм безопасных действий на рабочем месте и создаёт благоприятные условия для его применения. При этом заботиться о своей жизни и здоровье должен сотрудник — это его личная ответственность.

— Но никто из победителей не ставит перед собой цель завоевать кубок, как на Олимпийских играх, — отметил Александр Лазуткин. — Задача у всех другая — обеспечить безопасность среды, в которой трудятся люди.

Поздравил победителей по видеосвязи и заместитель генерального директора Металлоинвеста по промышленной безопасности, охране труда и окружающей среды Андрей Черепов:

— Желаю и другим подразделениям тоже не отставать, повышать уровень культуры безопасности, исключать риски аварийных ситуаций и травматизма на производстве. Всем — безопасной работы!

ЗАБОТА

Кирилл Чернов,
управляющий директор ОЭМК:

> В структурных подразделениях безопасный труд становится нормой. Радует, что заинтересованы в этом не только руководители, но и коллективы, которые разделяют ценности безопасного поведения на производстве. Награды — заслуженные. Так держать!

НОВЫЙ СТАНДАРТ

Свой или чужой?

В безопасности таких вопросов не бывает.

Ирина Милохина
Фото Валерия Воронова

В ходе совещания с представителями подрядных организаций директор по ПБОТиОС ОЭМК Александр Лазуткин подчеркнул:

— Вы на комбинате — не гости, а такие же работники. И поэтому должны соблюдать все требования охраны труда и промышленной безопасности, которые действуют в Металлоинвесте.

Нет ни одной причины, оправдывающей риск для жизни и здоровья сотрудника. В фокусе ответственности каждого из них — принятие своевременных и адекватных решений, обеспечивающих безопасность. Актуально это не только для работников Металлоинвеста, но и подрядных организаций. Однако многие из них работают по старинке, надеясь на «авось». Так быть не должно, уверены на ОЭМК. И принимают меры по недопущению к участию в тендерных проработках тех подрядных организаций, которые не желают исправлять положение и уделять должное внимание вопросам охраны труда. Как показал предварительный рейтинг, среди подрядчиков уже есть попавшие в «красную зону».

— Металлоинвест предъявляет жёсткие требования ко всем организациям, работающим на предприятиях компании, — подчеркнул Александр Лазуткин. — Мы должны действовать как одна семья. Что-то непонятно? Задавайте вопросы. Есть проблемы? Будем решать вместе. Внутренние тренеры комбината готовы обучить персонал подрядчиков риск-ориентированному подходу, правильному оформлению наряд-допусков и всему, что необходимо.

Высокие стандарты требований ОТиПБ, действующие в компании, внедряет Рудстрой — генеральный подрядчик Металлоинвеста. Строители освоили систему управления рисками. Специалисты предприятия контролируют и привлекаемых ими подрядчиков. По всей цепочке Рудстрой проводит необходимые мероприятия по снижению травматизма на производстве.

▲ *Безопасность подрядчиков и субподрядчиков — такой же приоритет для Металлоинвеста, как и безопасность работников компании*

Новый стандарт строительной площадки, утверждённый Металлоинвестом, обязаны соблюдать все подрядные организации. Он включает в себя ограждение строительной площадки, наличие информационных знаков и паспорта объекта, организацию транспортной инфраструктуры, вагон-городка и многое другое. Кстати, на Михайловском ГОКе уже разработан и аналогичный стандарт ремонтной площадки.

По примеру генподрядчика компании повышают культуру безопасности коллективы «Монолита» и «Осколэлектромонтажа». Руководителям этих предприятий вручили благодарности ОЭМК за лучшую организацию работ по ОТиПБ. А лучшим специалистом по охране труда признан Олег Воронцов, работающий в «Промстройремонте».

Важно

Цель открытого диалога с подрядчиками — честно обсудить проблемы и сформулировать предложения по их решению, развить взаимодействие в вопросах производственной безопасности.

ПРЯМАЯ РЕЧЬ

Олег Воронцов,
специалист по охране труда «Промстройремонта»:

> Мы участвуем в ремонтах оборудования фабрики окомкования и металлизации, ЭСПЦ, СПЦ № 1 и соблюдаем все требования охраны труда: используем средства индивидуальной защиты, при работах на высоте применяем страховочную систему. Недавно прошли обучение по работам на высоте на полигоне, приобрели полезный опыт. Всё было доступно, видно и понятно. Сейчас передаём знания коллегам.

Вячеслав Долматов,
главный инженер «Осколэлектромонтажа»:

> Наши специалисты в прошлом году работали на замене подкрановых балок в ЭСПЦ, замене троллеев во втором сортопрокатном, пожарной сигнализации — в цехе сетей и подстанций. Прозвучавшие замечания и требования в адрес подрядных организаций считаю обоснованными. Острые вопросы необходимо обсуждать открыто.

ВМЕСТЕ!

Назим Эфендиев, генеральный директор Металлоинвеста:

«Волонтёрство вписывается в стратегию компании и полностью отвечает её Ценностям. В первую очередь это Забота — вы окружаете ею всех, кто в ней нуждается, и не только людей, но и природу, города. Качество — вы хотите сделать мир красивее, чище, добрее. Развитие — не стоите на месте, учитесь, перенимаете опыт, придумываете новые проекты. Партнёрство — сотрудничаете с общественными организациями. И сейчас мы проводим Открытый диалог, где обсуждаем не только достижения, но и проблемы».

Когда есть время для добрых дел

О чём говорили на встрече корпоративные волонтёры Металлоинвеста

Стратегическая сессия Металлоинвеста по корпоративному волонтёрству прошла одновременно во всех городах компании — Старом Осколе, Губкине, Железногорске и Москве.

Юлия Шехворостова
Фото автора
и Валерия Воронова

Волонтёрство за пять лет в цифрах

- **2 500** сотрудников присоединились к волонтёрскому движению
- **› 5 500** благополучателей
- **555** реализованных акций и проектов
- **33** млн рублей составили инвестиции в программу

В формате видеоконференции к добровольцам присоединился генеральный директор Назим Эфендиев.

— Корпоративным волонтёрам приходится действовать в непростое время, — отметил он. — Но у вас хватает сил встречать новые вызовы, не зря движение волонтёров растёт и крепнет.

От чистого сердца

Одним из сложных моментов Назим Эфендиев назвал встречающиеся иногда случаи недоверия к волонтёрам, скептического отношения к их работе со стороны коллег. Поэтому так важно рассказывать о добровольцах в СМИ и соцсетях.

— Многие люди до сих пор считают: сделал добро — поменьше об этом рассказывай, — считает заместитель генерального директора по устойчивому развитию и корпоративным коммуникациям Юлия Мазанова. — Именно поэтому в этом году мы хотим усиливать направление медиаволонтёрства.

Среди задач, которые предстоит в 2023 году решать волонтёрам, Юлия Мазанова обозначила развитие системы наставничества, ориентацию на экологическую повестку, разработку системы мотивации (в том числе для волонтёров-новичков).

В тему

Направления волонтёрского движения в Металлоинвесте:

- pro bono;
- медиаволонтёрство;
- социальное волонтёрство;
- донорство;
- эковолонтёрство и помощь животным;
- событийное волонтёрство;
- «серебряное» волонтёрство;
- наставничество.

В ходе диалога с руководителями компании старооскольцев интересовал личный опыт добровольчества генерального директора. Отвечая на этот вопрос, Назим Эфендиев вспомнил свою советскую юность, когда всё было плановое, даже сбор макулатуры. По его же мнению, в деле волонтёрства не может быть принуждения и плана: всё должно идти от сердца.

Новые возможности

В этом году ключевыми целями движения станут адресная помощь, донорство, развитие медиа- и эковолонтёрства, привлечение новых людей и наставничество.

В планах у оскольских добровольцев — сотрудничество со Старооскольским отделом Центра крови и станцией юных натуралистов. Доктора, сотрудники лесничеств, опытные туристы и работники МЧС будут рассказывать детям о безопасности и выживании в экстремальных условиях. В списке мероприятий — уже хорошо известные в городе фестиваль «Рок в защиту животных», проект «От сердца к сердцу», акции по сдаче крови, субботники и помощь тем, кто попал в трудную жизненную ситуацию. Кроме того, волонтёры проведут фестиваль блинов на Масленицу и мастер-класс по вязанию. А когда придёт время, они скосят траву в спортивном комплексе «Белогорье» и отправят её в зоопарк. Мало того, даже велопрогулки у них пройдут со смыслом: приехал, увидел, убрал.

— Мы хотим научить старооскольцев плавать, — рассказывает лидер волонтёров-наставников, мастер, занятый на горячих участках ЭСПЦ ОЭМК Андрей Кудинов. — Сотрудники ОЭМК, имеющие спортивные звания по плаванию, проведут в бассейне мастер-классы для всех желающих.

Медиаволонтёры планируют популяризировать добровольчество, обобщив пятилетний опыт работы. Выпустить журнал и посвятить его корпоративному движению Металлоинвеста предложила специалист управления отчётности и сопровождения проектов МКС Татьяна Вышегородцева.

— В 2018 году я побывала на первой стратегической сессии, и она вдохновила меня на бескорыстные дела. Познакомилась с ребятами, и вот уже пять лет участвую в акциях, — говорит Татьяна. — Параллельно пишу статьи о кино для онлайн-журнала. Медиаволонтёрство позволяет совместить оба мои увлечения.

В планах волонтёров Металлоинвеста и совместные акции с соратниками из других компаний. Вместе веселее!

Итоги 2022 года в Старом Осколе

- **› 20** проектов и акций;
- **› 3 000** волонтёров приняли участие.

РАЗВИТИЕ

Большие перспективы

В Старом Осколе провели региональную школу добровольчества.

Ирина Милохина
Фото Андрея Болдырева

Встреча участников проекта «Город перспектив» собрала школьников и студентов, изучающих опыт запуска волонтёрских проектов. Специалисты Ресурсного центра развития добровольчества преподали им основы оказания первой медицинской помощи, провели мастер-классы по аквагриму, созданию открыток в технике скрапбукинг и обсудили, как бесконфликтно выходить из спорных ситуаций. Руководитель организации Даниэль Бейч рассказал ребятам об основных направлениях приложения сил: социальное, медицинское, патриотическое, экологическое.

— В «Городе перспектив» любой человек может найти себя: добровольчество предполагает широкий круг занятий, — отмечает руководитель школы добровольцев Юлия Острикова. — Такие встречи помогают находить новые идеи, развивать лидерские качества, заводить знакомства с интересными людьми.

Полезные встречи — инициатива молодёжной общественной организации «Новое поколение» депутата Госдумы Андрея Скоча. Школа будет работать в Новом Осколе, Борисовке, Алексеевке, Ракитном, Губкине и Строителе. Её итоги подведут через полгода на областном форуме.

СКОРБИМ И ПОМНИМ

Памяти Виктора Воронова

2 февраля ушёл из жизни председатель Совета ветеранов ОЭМК Виктор Фёдорович Воронов. В августе этого года ему исполнилось бы 80 лет…

Он с детства знал, что будет металлургом. Виктор Воронов родился 19 августа 1943 года в городе Лысьва Пермской области. На Лысьвенском металлургическом заводе трудились его дед, родители, братья и сестра.

После окончания Уральского политехнического института молодой специалист в 1968 году приехал по направлению на Магнитогорский металлургический комбинат. Через некоторое время Воронова направили в Каир на пуск Хелуанского металлургического комбината. Он говорил, что это стало хорошей школой, сделавшей из него настоящего металлурга.

Об уникальности Оскольского электрометаллургического комбината Виктор Фёдорович был наслышан давно. Поэтому перевод в Старый Оскол в 1982 году воспринял с воодушевлением. Здесь он работал начальником лаборатории защиты водновоздушного бассейна, создавал теплотехническую лабораторию, был заместителем главного энергетика предприятия.

«Конечно, тяжело приходилось вначале, — вспоминал Виктор Фёдорович. — Да и вообще металлурги на оскольской земле трудно приживались, потому что здесь не было той металлургической философии, какая присутствует в больших городах, где издавна плавят сталь. Металлург привык, чтобы с ним считались. А нас в первые годы просто игнорировали: мол, что там ваше ОЭМК, ты попробуй зерно вырастить! Но постепенно и на оскольской земле металлурги завоевали уважение к себе и своей нелёгкой профессии».

▲ *Для Виктора Воронова главным в людях были порядочность и умение дружить*

Виктор Воронов знал арабский язык, свободно владел английским, немного изъяснялся на итальянском. В разное время он занимал высокие руководящие посты: был начальником управления внешнеэкономических связей ОЭМК, советником управляющего директора.

«ОЭМК для меня — это детище! — говорил Виктор Воронов. — Всем, кто работает на комбинате, повезло, они могут считать себя счастливыми людьми».

Он любил повторять: возраст — не повод стареть. Никогда не сидел без дела и, выйдя на заслуженный отдых, с головой окунулся в решение проблем бывших сотрудников предприятия в Совете ветеранов ОЭМК. С 2013 года Виктор Воронов возглавлял эту организацию.

«Пенсионеры — самая уязвимая часть населения. Задача Совета ветеранов — дать им опору в жизни», — говорил он.

Он был уверен: Совет ветеранов — это ниточка, связывающая с родным предприятием. И всегда подчёркивал колоссальную поддержку, которую оказывает пенсионерам руководство Металлоинвеста.

В одном из интервью Виктор Воронов признался, что ничего не хотел бы изменить в своей жизни, потому что каждое событие чему-то учит человека. Для него главным в людях были высокая порядочность и умение дружить. Друзья и коллеги говорят, что он жил в гармонии с собой и не изменял своим принципам.

…2 февраля в Совете ветеранов организовали концерт, посвящённый 80-летию освобождения Старого Оскола от немецко-фашистских захватчиков. В полной тишине зал слушал песню в исполнении Виктора Воронова на стихи Булата Окуджавы «Примета».

«Если ворон в вышине —
дело, стало быть, к войне,
если дать ему кружить,
значит, всем на фронт иттить».

Допев последние строчки, Виктор Фёдорович встал и под аплодисменты ушёл со сцены в свой рабочий кабинет. Как оказалось, ушёл навсегда. Через несколько минут его не стало…

Руководство ОЭМК выражает соболезнование родным и близким Виктора Воронова.

ФОТОФАКТ

В 80-ю годовщину со дня освобождения территории от немецко-фашистских захватчиков сотни старооскольцев пришли на митинги на площадь Победы и к мемориалу Славы у Атаманского леса.

С праздником горожан поздравили представители органов местной власти и общественных организаций Старого Оскола. Руководители ОЭМК также приняли участие в митингах и возложили цветы к памятникам.

— И через 180 лет мы должны помнить о подвиге наших предков, который они совершили ради того, чтобы мы радовались жизни, — отметил управляющий директор ОЭМК Кирилл Чернов. — Русский народ заплатил высокую цену за свою свободу. Мы скорбим о погибших и свято храним память о них.

СТУДЕНТ ГОДА

Это как выборы

▼ *Помощник депутата Госдумы Андрея Скоча Алексей Мирошник поздравляет новых стипендиатов*

Четыре старооскольских студента стали стипендиатами фонда «Поколение» Андрея Скоча.

В Белгороде назвали имена победителей конкурса «Лучший студент года». По традиции они становятся получателями стипендии фонда в 15 номинациях по двум степеням. Размер стипендии для каждой из них — 20 и 15 тысяч рублей. С 2016 года лучших выбирают интернет-голосованием, а претенденты в номинации «Социальный проект» должны защищать представленные на конкурс проекты лично.

— Студентов может поддержать каждый житель Белгородской области. Это своего рода маленькие выборы, возможность заявить о себе, подготовка для вступления в современную жизнь, — отмечает Алексей Мирошник, помощник депутата Госдумы Андрея Скоча.

Заявиться на премию мог студент любого высшего и среднепрофессионального учебного заведения Белгородской области. В этом году на 15 номинаций через портал «Студентгода.рф» поступило 466 заявок с рассказами о проектах и достижениях кандидатов. Участников интернет-голосования поддержали более 15 тысяч голосов.

Старооскольские студенты стали обладателями стипендии второй степени. Андрея Марченко из Оскольского политехнического колледжа НИТУ «МИСиС» признали стипендиатом в номинации «Общественная деятельность». В этом же колледже учится и Анастасия Мелентьева, которую отметили стипендией в номинации «Лучший по профессии».

В номинации «Педагогическое новаторство» стипендию будет получать Дарья Халина — студентка Старооскольского филиала НИУ «БелГУ». Четвёртым стипендиатом стал Кирилл Корнилов, который учится в Старооскольском филиале РГГУ.

Что говорят стипендиаты

Андрей Марченко,
студент Оскольского политехнического колледжа НИТУ «МИСиС»:

Я волонтёр. Участвую в жизни колледжа, патриотической работе, помогаю пожилым людям, работаю в студсоветах и спортивном комитете вуза. Люблю проводить время с пользой, организовывать полезные акции.

Анастасия Мелентьева:

Подала заявку — и у меня получилось! Я участвую в общественной жизни колледжа, многих форумах, конкурсах — это даёт мне новые знания, знакомства, впечатления, идеи.

Дарья Халина:

Победить помогло успешное участие во многих Всероссийских олимпиадах и конкурсах. Не люблю сидеть на месте, всегда в движении. А в будущем вижу себя в школе, хорошим учителем русского языка и литературы. Очень люблю детей и очень хочу, чтобы они любили свой язык, свою культуру!

Ярослав Макаров
Фото Александра Белашова

› 104 млн

рублей с 2002 года выплатил фонд «Поколение» студентам-стипендиатам.

3 055

белгородских студентов приняли участие в программе — сегодня это самая масштабная региональная премия.

АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ОСКОЛЬСКИЙ ЭЛЕКТРОМЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ ИМЕНИ АЛЕКСЕЯ АЛЕКСЕЕВИЧА УГАРОВА»

СПРАВКА
о выполнении коллективного договора за 2022 год

В 2022 году (далее — отчётный период) наряду с выполнением намеченных мероприятий по модернизации и техническому перевооружению комбината основными задачами работодателя и коллектива работников комбината были дальнейшее увеличение объёма производства, обеспечение высокого уровня качества продукции и поддержание стабильности в трудовых коллективах.
Выполнение этих задач позволило комбинату своевременно выплачивать заработную плату, сохранять социальные обязательства перед работниками и производить своевременное перечисление налоговых платежей.

Выполнение плана производства основных видов продукции

Вид продукции	2022 г.		
	План (производственная программа), тыс. тн.	Факт, тыс. тн.	Откл., тыс. тн.
Окисленные окатыши	4 074,5	4 108,6	+ 34,1
Металлизованные окатыши	2 970,5	2 974,9	+ 4,4
Сталь, выплавка	3 411,0	3 434,9	+23,9
Прокат стана 700	1 919,0	1 933,7	+14,7
Прокат стана 350	555,0	568,5	+ 13,5
Отделка ЦОП	125,9	134,8	+ 8,9

Рабочее время и время отдыха

За отчёный период комбинат работал с нормальной продолжительностью рабочего времени в режиме полной рабочей недели.

Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливалась следующим категориям работников:

— инвалидам II группы — 35 часов в неделю;

— в возрасте от 16 до 18 лет — 35 часов в неделю;

— для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (подклассы условий труда 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс условий труда 4), — не более 36 часов в неделю.

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

Помимо ежегодных основных оплачиваемых отпусков, работникам предоставлялись:

— дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и/или опасными условиями труда в соответствии с законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка АО «ОЭМК им. А. А. Угарова»;

— дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день (до 7 календарных дней) в соответствии с перечнем должностей и профессий работников, которым предоставляется отпуск за ненормированный рабочий день, являющимся приложением к Правилам внутреннего трудового распорядка АО «ОЭМК им. А. А. Угарова».

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

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

— регистрации брака работника (впервые) — 3 календарных дня;

— регистрации брака детей работника (впервые у каждого ребёнка) — 3 календарных дня;

— рождения ребёнка (или выписки супруги из роддома при рождении ребёнка) — 1 календарный день;

— проводов детей работника в армию (призыв в Вооружённые силы Российской Федерации) — 1 календарный день;

— отправления детей в общеобразовательные учреждения в День знаний работникам, матерям и/или отцам (лицам, их заменяющим), воспитывающим детей, учащихся 1 классов, — 1 календарный день.

В 2022 году при необходимости женщинам предоставлялся 1 рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения лечебно-диагностического обследования (осмотры врачей: гинеколога, маммолога, онколога).

Всего на оплату дополнительных дней отдыха в 2022 году было израсходовано 6 757,2 тыс. рублей.

Кроме того, в связи с неблагоприятной эпидемиологической обстановкой, в целях сохранения и защиты здоровья работников комбината в 2022 году (с января по май включительно) работникам:

— достигшим возраста 65 лет и старше;

— беременным женщинам;

— имеющим хронические заболевания органов дыхания;

— находящимся в группе риска по контактам с инфицированными Covid-19;

— соблюдение режима самоизоляции которых, предусмотрено региональными нормативными актами, предоставлялась возможность осуществлять свои должностные обязанности на условиях дистанционной работы или находиться в режиме самоизоляции с сохранением заработной платы.

Оплата труда

Стабильная выплата заработной платы считается одной из важнейших задач работодателя.

В 2022 году заработная плата выплачивалась в денежной форме два раза в месяц в следующие даты:

— 25 числа расчётного месяца — в размере заработной платы работника за фактически отработанное время с 1 по 15 число текущего месяца без учёта доплаты за сверхурочную работу и всех видов начислений, входящих в группу начислений «Премии»;

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

Средняя заработная плата по комбинату за 2022 год составила 77 208 руб. в месяц.

В 2022 году реализованы следующие мероприятия:

1. С 01.03.2022 года повышен фонд оплаты труда (ФОТ) на 5 %, в том числе:

а) с 01.03.2022 года повышена заработная плата работникам комбината, за исключением руководителей управленческого звена и руководителей, включённых в периметр системы управления эффективностью, в размере 5 % на основании приказа управляющего директора АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» от 01.03.2022 года № 102К «О повышении заработной платы и утверждении сетки оплаты труда»;

б) с 01.04.2022 повышена заработная плата руководителям управленческого звена и руководителям, включённым в периметр системы управления эффективностью, в размере 5 % на основании приказа управляющего директора АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» от 01.03.2022 года № 102К «О повышении заработной платы и утверждении сетки оплаты труда».

2. С 01.09.2022 года повышен ФОТ на 6 %, в том числе:

а) с 01.09.2022 года повышена заработная плата работникам комбината, за исключением руководителей управленческого звена и руководителей, включённых в периметр системы управления эффективностью, в размере 4 % на основании приказа управляющего директора АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» от 30.08.2022 года № 455К «О повышении заработной платы и утверждении сетки оплаты труда»;

б) в целях повышения уровня заработной платы отдельным категориям персонала 2 % ФОТ было израсходовано на реализацию следующих мероприятий:

— повышены точки оплаты труда рабочим всех структурных подразделений по следующим профессиям: машинист крана, кладовщик, старший кладовщик, контролёр в производстве чёрных металлов, грузчик, обжигальщик извести, аппаратчик гашения извести, сторож, сторож-дворник, старшая горничная, дворник, санитарка, кастелянша, гардеробщик-уборщик, шлаковщик, водитель погрузчика, машинист автовышки и автогидроподъёмника, машинист крана автомобильного, машинист автогрейдера, дефектоскопист по магнитному и ультразвуковому контролю, клеймовщик горячего металла, резчик горячего металла, оператор обдирочных станков на отделке и сортировке, газорезчик, машинист тепловоза, помощник машиниста тепловоза, резчик холодного металла;

— установлены целевые точки оплаты труда РСС;

в) с 01.10.2022 гда повышена заработная плата руководителям, включённым в периметр системы управления эффективностью, в размере 4 % на основании приказа управляющего директора АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» от 30.08.2022 года № 455К «О повышении заработной платы и утверждении сетки оплаты труда».

В течение 2022 года введены новые и внесены изменения в действующие положения, обеспечивающие совершенствование мотивации персонала комбината.

1. В целях повышения эффективности управления персоналом, увеличения производительности труда в АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» были внесены изменения в действующее Положение об оплате труда и премировании работников АО «ОЭМК им. А. А. Угарова»:

— с 16.02.2022 года приказом управляющего директора АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» от 04.02.2022 года № 70;

— с 01.09.2022 приказом управляющего директора АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» от 08.09.2022 года № 486;

2. С 30.03.2022 года, в целях дополнительной мотивации за повышение вовлечённости работников технической дирекции в научно-техническую и изобретательскую деятельность, улучшение качества и расширение сортамента продукции АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» с помощью развития инновационной деятельности, введено в действие приказом управляющего директора АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» от 30.03.2022 года № 168 «Положение о мотивации работников за участие в научно-технической и изобретательской деятельности».

3. С 11.07.2022 года, в целях повышения вовлечённости работников комбината в качественное проведение плановых ремонтов оборудования, утверждена и введена приказом управляющего директора АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» от 07.07.2022 года № 375 новая редакция Положения о премировании работников АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» за повышение эффективности проведения плановых ремонтов оборудования.

4. С 01.08.2022 года, в целях дополнительной мотивации работников комбината на увеличение вовлечённости и заинтересованности в повышении эффективности и результативности работы, росте производительности труда, введена в действие приказом управляющего директора АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» от 01.08.2022 года № 416 новая редакция Положения о мотивации за повышение эффективности персонала АО «ОЭМК им. А. А. Угарова».

Минимальный размер заработной платы на комбинате в 2022 году составил 26 512,5 рублей при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке месячной нормы рабочего времени, что составляет 2,1 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Белгородской области, при установленном Коллективным договором коэффициенте 1,9 (12 745*1,9 = 24 215,5 руб.).

Дополнительные выплаты стимулирующего и компенсационного характера производились в соответствии с действующим законодательством РФ, Положением об оплате труда и премировании работников АО «ОЭМК им. А. А. Угарова», Коллективным договором и составили за 2022 год:

— за сверхурочную работу — 76,9 млн руб. (8,7 тыс. руб. на одного работника);

— за работу в выходной или нерабочий праздничный день по графику сменности — 64,2 млн руб. (7,2 тыс. руб. на одного работника);

— за работу в ночное время — 180,7 млн руб. (20,3 тыс. руб. на одного работника);

— за работу с вредными условиями труда — 243,3 млн руб. (27,4 тыс. руб. на одного работника).

Социальные программы

В течение 2022 года выполнялись мероприятия по социальной поддержке работников и пенсионеров комбината:

— при рождении ребёнка работникам комбината единовременно выплачивалась материальная помощь в размере 3 000 руб. (общая сумма выплат 489 тыс. руб.);

— работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет, ежемесячно выплачивалась материальная помощь в размере 6 000 руб., при рождении двух и более детей помощь выплачивалась на каждого ребёнка (общая сумма выплат 14 680 тыс. руб.);

АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ОСКОЛЬСКИЙ ЭЛЕКТРОМЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ ИМЕНИ АЛЕКСЕЯ АЛЕКСЕЕВИЧА УГАРОВА»

СПРАВКА
о выполнении коллективного договора за 2022 год

— многодетным семьям, имеющим на иждивении трёх и более детей в возрасте до 18 лет, выплачивалась материальная помощь в размере 3 215 рублей (2 раза в год) на каждого ребёнка (общая сумма выплат отчётного периода составила 4 575 тыс. руб.);

— работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, выплачивалась материальная помощь в размере 1 929 рублей (ежеквартально) на каждого ребёнка (общая сумма выплат составила 461 тыс. руб.);

— за многолетнюю безупречную работу на комбинате при увольнении в связи с уходом на пенсию (по старости, состоянию здоровья, льготному стажу) работникам выплачивалось пособие в зависимости от непрерывного стажа работы на комбинате (общая сумма выплат 75 370 тыс. руб.);

— в преддверии Международного женского дня женщинам — работницам комбината была выплачена материальная помощь в размере 500 рублей каждой на общую сумму 1 203 тыс. руб.;

— выплаты работникам — участникам локальных боевых действий к 23 Февраля составили 115 тыс. руб.;

— пенсионерам комбината выплачивается ежемесячная материальная помощь в размере 900-1 100 руб. в месяц (в зависимости от стажа работы), всего пенсионерам комбината выплачено дополнительно к пенсии 77 287 тыс. руб.;

— в преддверии Дня Победы ветеранам Великой Отечественной войны, бывшим работникам комбината, было выплачено материальное поощрение в сумме 125 тыс. руб.;

— работникам и пенсионерам, бывшим работникам комбината, находящимся в трудной жизненной ситуации и/или испытывающим существенные материальные затруднения, по результатам рассмотрения заявления и подтверждающих документов выплачивалась материальная помощь. Общая сумма выплат составила 3 560 тыс. руб.;

— профсоюзной организацией на приобретение дорогостоящих лекарств, лечение и другие неотложные нужды работников комбината было израсходовано 7 764 тыс. руб. (из средств профсоюзного бюджета);

— при уходе на пенсию членов профсоюза была оказана единовременная материальная помощь на сумму 1 807 тыс. руб. (из средств профсоюзного бюджета);

— на программы здравоохранения для работников и пенсионеров комбината за отчётный период израсходовано 94 547 тыс. руб.;

— для погребения работника комбината оказывалась материальная помощь в размере 14 030 руб., для погребения пенсионера, уволившегося на пенсию с комбината, оказывалась материальная помощь в размере 12 000 руб., единовременная материальная помощь в случае смерти члена семьи работника в размере 3 858 руб. (общая сумма выплат 2 285 тыс. руб.). По заявкам от структурных подразделений выделялся автобус для организации похорон работников и бывших работников комбината в пределах г. Старый Оскол и Старооскольского городского округа.

В поликлинике № 3 ООО «ЛебГОК-Здоровье» продолжается работа по профилактике и снижению заболеваемости работников комбината. За отчётный период медицинским осмотром охвачено 7 668 человек, из них:

— направлен на амбулаторное лечение 1 291 человек;

— диспансерное наблюдение — 63 человека;

— стационарное лечение — 3 человека;

— рекомендовано санаторно-курортное лечение — 2 174 работникам;

— рекомендовано оперативное лечение (в т. ч. в офтальмологическом центре «Поколение») 56 работникам.

На реализацию мероприятий по нераспространению новой коронавирусной инфекции, в т. ч. тестирование работников на COVID-19, приобретение средств индивидуальной защиты в 2022 году было направлено 23 642 тыс. руб.

В течение 2022 года комбинатом в рамках договора добровольного медицинского страхования на санаторно-курортное лечение были направлены работники в количестве 100 человек. Сумма составила 5 631 тыс. руб. За счёт Фонда социального страхования 486 работников получили лечение на сумму 26 978 тыс. руб., в том числе 166 санаторно-курортных путёвок приобретены для работников комбината предпенсионного возраста. В санатории-профилактории СОК «Белогорье» отдохнули и получили лечение 156 работников комбината. Для пенсионеров комбината в СОК «Белогорье» приобретено 46 путёвок на сумму 2 029 тыс. руб.

Кроме того, профсоюзной организацией приобретено 420 отдыхающих путёвок в г. Анапу на сумму 14 315 тыс. руб.

На организацию культурно-массовых мероприятий, таких как празднование Международного женского дня, Дня защитника Отечества, Дня металлурга, Нового года и др., комбинатом израсходовано 30 680 тыс. руб.

Обеспечивается доставка работников комбината к месту работы, работников и членов их семей на базу отдыха «Металлург» и в СОК «Белогорье». Выделяются автобусы для доставки групп детей работников комбината к месту отдыха — детскому оздоровительному лагерю «Белогорье». Работникам частично компенсируется стоимость проезда к месту работу и обратно. На эти цели в 2022 году было затрачено 122 068 тыс. руб.

На поощрение передовиков производства, членов профсоюзных комиссий, победителей городских и комбинатовских конкурсов и на обучение профактива израсходовано 2 314 тыс. руб.

Из кассы взаимопомощи профсоюзной организации беспроцентными займами воспользовались 1 652 работника комбината с целью оздоровления, обучения и решения хозяйственно-бытовых вопросов. Общая сумма займов за 2022 год составила 151 512 тыс. руб.

На организацию спортивно-массовых мероприятий, приобретение призов, спортивной формы и спортинвентаря профсоюзная организация затратила 786 тыс. руб.

При проведении культурно-массовой работы в цехах, на празднование юбилеев подразделений, Дня металлурга, работу с женщинами, молодёжью и ветеранами профсоюзной организацией израсходовано 3 681 тыс. руб.

В 2022 году работникам предоставлялась частичная компенсация стоимости питания в размере стоимости приобретённой работником продукции собственного производства оператора питания, но не более 55 (пятидесяти пяти) рублей за каждую отработанную смену. Общая сумма за отчётный период составила 48 395 тыс. руб.

Кадровая политика комбината

В 2022 году работа с персоналом проводилась в соответствии с кадровой политикой комбината, направленной на сохранение рабочих мест и повышение уровня квалификации персонала.

За отчётный период на комбинат было принято 612 работников.

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

Всего за отчётный период с комбината было уволено 967 работников.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза организации, по инициативе работодателя производилось с учётом мотивированного мнения профсоюзной организации.

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

Высвобождаемым работникам для поиска работы предоставлялось время продолжительностью 1 день в течение двух недель с сохранением среднего заработка.

Текучесть кадров в 2022 году составила 6,8 %.

Развитие кадрового потенциала работников

В 2022 году обучение на комбинате проводилось в соответствии со стандартом предприятия системы менеджмента качества «Подготовка и повышение квалификации персонала».

Учебным центром дирекции по персоналу (далее — УЦ ДП) организовано и проведено обучение в количестве 17 848 чел.-курс.

Обучено с привлечением внешних провайдеров 749 чел.-курс., из них:

Категория персонала	Факт (на 31.12.2022 г.)
Руководители и специалисты	611
Рабочие	138
Итого	**749**

Организовано обучение руководителей и специалистов комбината в УЦ ДП и подразделениях АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» в количестве 2 504 чел.-курс.

Проведено обучение рабочих в УЦ ДП и подразделениях АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» в количестве 4 777 чел.-курс., из них по видам обучения:

Вид обучения	Факт (на 31.12.2022 г.)
Профессиональная подготовка	90
Переподготовка и обучение второй профессии	779
Повышение квалификации	505
Целевое назначение	3 237
Дополнительные профессиональные программы	166
Итого	**4 777**

Проведено обучение 3 695 чел.-курс. посредством системы дистанционного обучения WebTutor, из них:

— по курсу «Устойчивое развитие» — 107 чел.-курс.;

— по курсу «Экологическая культура и этика» — 106 чел.-курс.;

— по курсу «Повышение осведомлённости работников предприятий Группы “МЕТАЛЛОИНВЕСТ” в области противодействия коррупции и мошенничеству» — 854 чел.-курс.;

— по курсам «Повышение осведомлённости работников ООО УК “МЕТАЛЛОИНВЕСТ” в области обеспечения информационной безопасности» и «Информационная безопасность» — 716 чел.-курс.;

— по курсу «Антикоррупционное просвещение работников, задействованных в коррупционно опасных бизнес-процессах» — 56 чел.-курс.;

— по другим курсам — 1 856 чел.-курс.

Организовано внутреннее обучение в количестве 5 958 чел.-курс. по следующим программам корпоративного обучения:

«PRO-риски» — 3 903 чел.-курс., из них:

— рабочих — 3 442 чел.-курс.;

— руководителей и специалистов — 461 чел.-курс.

Причины увольнения работников

№ п.п.	Причина увольнения	2022 г.
1.	**В связи с переводом работника на работу к другому работодателю**	**7**
2.	**В связи с призывом на военную службу**	**6**
3.	**В связи с истечением срока трудового договора**	**244**
4.	**По инициативе работников, из них:** **а)** по собственному желанию; **б)** в связи с уходом на пенсию по старости; **в)** в связи с уходом на пенсию по инвалидности; **г)** в связи с необходимостью осуществления ухода за ребёнком в возрасте до 14 лет	**593** 348 226 12 7
5.	**По инициативе работодателя, из них:** **а)** за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей: ► прогул; ► появление на работе в состоянии алкогольного опьянения; **б)** по сокращению штата	**20** 6 6 8
6.	**По другим причинам, из них:** **а)** по соглашению сторон; **б)** увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: ► в связи с осуждением работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы в соответствии с приговором суда; ► в связи со смертью; ► в соответствии с медицинским заключением; ► в связи с нарушением установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора	**97** 81 1 14 1 —

АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ОСКОЛЬСКИЙ ЭЛЕКТРОМЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ ИМЕНИ АЛЕКСЕЯ АЛЕКСЕЕВИЧА УГАРОВА»

СПРАВКА
о выполнении коллективного договора за 2022 год

«Школа мастеров» — 1 991 чел.-курс., из них:

— по модулю «Компьютерная грамотность» — 1 447 чел.-курс.;

— по модулю «Наставничество на рабочем месте» — 291 чел.-курс.;

— по модулю «Три кита безопасности» — 253 чел.-курс.

«Школа Бизнес-Системы» — 45 чел.-курс.

«Ценности» — 19 чел.-курс.

В целях развития работников комбината, состоящих в кадровом резерве, работниками дирекции по персоналу организовано и проведено обучение в количестве 165 чел.-курс. по программам:

«Эффективное взаимодействие» — 105 чел.-курс.;

«Управление производственным персоналом» — 45 чел.-курс.;

«Технологии выступления на публике. Вовлечение аудитории» — 15 чел.-курс.

В 2022 году обучены работники, приступившие к работе после отпуска по уходу за ребёнком, в количестве 29 человек, 6 — состоят на обучении.

Охрана труда

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

В соответствии с Программой мероприятий по охране труда АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» за 12 месяцев 2022 года выполнено 37 мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда. Затраты на эти мероприятия составил 282 992 тыс. руб. В результате выполненных мероприятий обеспечено необходимое финансирование для выполнения государственных нормативных требований охраны труда (обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, молоком и лечебно-профилактическим питанием, проведение специальной оценки условий труда, предварительных и периодических медицинских осмотров, содержание службы скорой помощи и цеховых здравпунктов, обучение по охране труда и т. д.).

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

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

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

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

За 2022 год в АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» произошло 12 несчастных случаев. В результате пострадало 12 работников.

По видам происшествий распределение пострадавших выглядит следующим образом:

— обвалы зданий, стен, строительных лесов, лестниц, складированных материалов — 1 пострадавший;

— падение на поверхности одного уровня в результате поскальзывания, ложного шага или спотыкания — 3 пострадавших;

— воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей машин и т. д. — 1 пострадавший;

— падение на глубину (в шахты, ямы, рытвины и другие) — 1 пострадавший;

— защемление между неподвижными и движущимися предметами, деталями и машинами (или между ними) — 3 пострадавших;

— падение при разности уровня высот — 1 пострадавший;

— воздействие других неклассифицированных факторов — 1 пострадавший;

— защемление между движущимися предметами, деталями и машинами (за исключением ударов (ушибов) от падающих предметов) — 1 пострадавший.

Основными мероприятиями, исключающими подобные несчастные случаи, явились:

— проработка и ознакомление с обстоятельствами и причинами несчастных случаев с руководителями и работниками АО «ОЭМК им. А. А Угарова» — 11 мероприятий;

— проработка и ознакомление с обстоятельствами и причинами несчастного случая с работниками СП — 1 мероприятие;

— проведение внеплановых инструктажей с работниками СП — 5 мероприятий;

— проведение внеочередной проверки знаний требований охраны труда — 13 мероприятий;

— разработка, пересмотр и внесение соответствующих изменений в локальные нормативные акты — 15 мероприятий;

— усиление контроля со стороны должностных лиц за соблюдением работниками требований правил, норм и инструкций по охране труда — 4 мероприятия;

— разработка регламентирующих документов — 1 мероприятие;

— приведение оборудования, зданий и сооружений в проектное состояние, внесение изменений в проекты оборудования, зданий и сооружений — 2 мероприятия;

— проведение диалогов безопасности — 1 мероприятие;

— подача заявок на проведение специальной оценки условий труда на рабочем месте — 8 мероприятий;

— нанесение сигнальной разметки в зоне производства работ — 1 мероприятие;

— разработка проектов внесения изменений в технические устройства, ограждения, площадки обслуживания, обеспечивающие безопасность работников при выполнении работ — 2 мероприятия;

— разработка организационно-технических мероприятий, направленных на установление требований по мониторингу состояния и своевременному ремонту металлоконструкций, работающих в агрессивных средах — 1 мероприятие;

— изготовление и монтаж временных площадок и конструкций — 1 мероприятие;

— обеспечение проведения обследования металлоконструкций, с привлечением специализированной экспертной организации — 1 мероприятие.

За 2022 год на комбинате зафиксировано 20 микротравм.

Выявлены 3 случая профессионального заболевания на комбинате: 1 случай — хроническая обструктивная болезнь лёгких, бронхиальная астма, 1 случай — двусторонняя нейросенсорная тугоухость, 1 — радикулопатия (компрессионно-ишемический синдром) пояснично-крестцового уровня (L4-S1 корешков), преимущественно справа, ремитирующее течение; полинейропатия конечностей, преимущественно рук, с сенсорными нарушениями, связанными с воздействием комплекса производственных факторов (общая вибрация, физические перегрузки) .

В отчётном периоде на комбинате согласно утверждённому графику была продолжена специальная оценка условий труда. Для её проведения была привлечена независимая организация ООО «Клинский институт охраны и условий труда». Проведена идентификация потенциально вредных и опасных производственных факторов на рабочих местах структурных подразделений комбината, выполнены необходимые измерения. Оформлены и утверждены отчёты о проведении специальной оценки условий труда по 1 614 рабочим местам.

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

Всего общественный контроль в 2022 году осуществляли 227 уполномоченных профкома по охране труда. Ими подано 47 692 предложения по улучшению условий и охраны труда, реализовано 466 идей группы А и/или Полезных идей, оформлено в установленном на комбинате порядке 668 Стоп-карт.

На основании Совместного постановления работодателя и профсоюзной организации комбината «Об итогах смотра-конкурса охраны труда и культуры производства» для поощрения работников по его итогам за 2022 год профкомом комбината выделено 119,0 тыс. руб.

Обучение и проверка знаний требований охраны труда уполномоченных проводится в соответствии с «Положением об уполномоченном профкома по охране труда в АО «ОЭМК им. А. А. Угарова». В отчётном периоде за счёт средств работодателя в учебном центре ДП комбината прошло обучение 82 уполномоченных профкома по охране труда.

За истекший год дирекцией по персоналу организовано и обучено по вопросам охраны труда 1 133 работника.

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

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

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

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

Контроль за качеством приобретаемых СИЗ осуществлялся комиссией, назначенной приказом по комбинату и состоящей из представителей профсоюзной организации, коммерческой дирекции и управлением охраны труда и промышленной безопасности. В 2022 году комиссией проведено 23 проверки качества поступивших на комбинат СИЗ. На основании проверок составлено 23 акта, разрешающих выдачу поставленных на комбинат СИЗ.

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

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

На всех рабочих местах был обеспечен нормальный питьевой режим.

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

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

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

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

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

— в предоставлении юридических консультаций;

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

Принято на личном приёме, включая устные обращения, 402 члена профсоюза.

Основная работа проводилась в рамках досудебного урегулирования споров с работодателем.

Анализ обращений членов профсоюза показывает следующее:

— вопросы применения трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права — 76 % обращений;

— вопросы применения норм гражданского, семейного, жилищного, земельного законодательства — 16 % обращений;

— вопросы применения норм Пенсионного законодательства — 8 % обращений.

Проведена экспертиза 76 локальных нормативных актов комбината.

В целом за 2022 год все условия коллективного договора выполнены, обеспечены социальные и трудовые гарантии работников, стабильная и эффективная работа комбината.

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

А. Е. Лихушин,
председатель ППО «ОЭМК»

ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТУРИЗМ

На обед — к металлургам

Промышленные объекты стали ближе к людям

2

Олеся Олейникова
Фото Павла Колядина

Если вы собрались на Оскольский электрометаллургический комбинат в качестве туриста — приготовьтесь к большому путешествию. Здоровый аппетит вы себе точно нагуляете: экскурсия займёт больше 4 часов. Но пролетят они очень быстро.

Осторожно, двери открываются

Первыми официальными путешественниками на ОЭМК стали представители региональных и оскольских СМИ, которые прошли по основному маршруту — «ПриСТАЛьный взгляд на производство». А разработано на комбинате три маршрута (один из них, кстати, детский). За несколько часов путешественники узнали всё о прошлом, настоящем и даже немного о будущем металлургического предприятия.

Журналисты — народ любознательный. Экскурсоводу Станиславу Плотникову, сотруднику технической дирекции комбината, они задали, кажется, сотню вопросов.

— Что значит процесс прямого восстановления железа?

— Что такое шихта?

— ...а шлак?

— Как используют отходы производства?

— Почему в цехе живут голуби?

— А где люди? Почему тут так мало работников?

— Я не раз бывала на комбинате, но, конечно, не в качестве туриста, — говорит Ирина Фёдорова, корреспондент издательского дома «Оскольский край». — Увидеть производство изнутри — не просто интересно, но и полезно. Если мы хотим развивать нашу промышленность и стимулировать интерес к науке и инженерным профессиям, то нет лучше способа, чем показать, что это такое и как работает.

Среди металлургов — много молодёжи.

— На ОЭМК — более 70 цехов и подразделений, — рассказывает экскурсовод. — Специалисты нам всегда нужны, так что молодым — везде у нас дорога.

Снимай здесь. И здесь тоже!

ЭСПЦ — сердце металлургического комбината.

— А летом здесь такая же температура?

— Нет, летом теплее, — улыбается гид. — Сейчас и у вас будет возможность почувствовать «тепло» оскольского металла.

Сначала журналистам посоветовали немного подождать, чтобы увидеть, как из ковша сливают шлак, показали и печь. Заходить за ограждения нельзя.

Специалисты ЭСПЦ раздали всем защитные чёрные стёклышки, напомнили о соблюдении требований ОТиПБ и разрешили снимать. Однако ни один фотоаппарат, ни даже мегасовременная камера не способны запечатлеть жидкую сталь такой, какая она есть: живой, буйной, опасной и... поддавшейся власти человека.

— Одно дело — прочитать, другое — увидеть воочию, — говорит Александр Коробов, спецкор ГТРК «Белгород». — Конечно, я бывал на предприятии, но каждый раз бегом, всё видел мельком. А в такие знаковые места, как ЭСПЦ, сортопрокатный цех, шаропрокатный стан нужно ехать специально, чтобы посмотреть, прикоснуться руками к тому, что можно потрогать, там, где не горячо.

Из чего вилка сделана?

Цеха металлургического предприятия не похожи друг на друга так же, как люди. В каждом из них — свой уникальный производственный код. Он считывается с лиц сотрудников, монотонных звуков работающего оборудования, дыхания электросталеплавильных печей, падающей на ровный пол стальной стружки, сверкающих упаковок стали — со всего.

— Промтуризм не вчера появился, — рассказывает белгородский журналист Максим Алтухов. — В нашей стране посетить промышленные предприятия в качестве туриста можно было ещё в 30-е годы. Это и понятно: любопытные люди всегда были. И они искали ответы на вопросы, что и как устроено, функционирует и производится. Каждое утро мы берём в руки вилку, но как она появилась на свет? Интересно же! Всё это надо показывать детям и молодым людям. Здесь здорово видно, как устроен реальный мир!

Вилки, кстати, как и ложки, в этот день путешественникам очень пригодились. С их помощью они быстро опустошили стол, уставленный блюдами, входящими в обед металлурга. Комбинатовская столовая, к слову, с белой мебелью, диванами и журнальными столиками больше похожа на городское кафе.

КОНКУРС

«Защитникам Отечества посвящается»

Профком ОЭМК проводит конкурсы рисунков и патриотической песни.

Кто может участвовать в конкурсе рисунков?
Члены профсоюза с детьми трёх возрастных категорий: 3-7 лет, 8-12 лет, 13-16 лет.

Где и как принимают рисунки?
В цеховых профсоюзных комитетах и профкоме в срок до 15 февраля.
Рисунки в любой технике нужно аккуратно оформить на листах формата А3. На этикетке следует указать Ф. И. О. родителей (родителя), структурное подразделение и специальность; Ф. И. ребёнка, его возраст.

Когда подведут итоги?
Жюри оценит творческий подход, качество выполненной работы, раскрытие темы. Выставка рисунков и награждение состоятся 22 февраля в 17:00 в ЦКР «Молодёжный».

К то участвует в конкурсе патриотической песни?
Самодеятельные певцы-солисты: дети трёх возрастных категорий (5-7 лет, 8-12 лет, 13-16 лет) и семейные ансамбли (родители и дети до 5 человек) без возрастных ограничений. Родители должны быть членами профсоюза.
Участники исполняют песни военных лет, произведения о войне и Победе под живой аккомпанемент или фонограмму (минус голос). Театрализация и видеоряд приветствуются.

Как подать заявку на конкурс песни?
До 15 февраля в цеховых комитетах или на электронную почту **saranceva@oemk.ru**.
В заявке надо указать Ф. И. О. участника-солиста (ребёнка), его возраст, автора и название произведения; Ф. И. О. одного из родителей — работника комбината, члена профсоюза, структурное подразделение, специальность.

Где и как пройдёт конкурс?
22 февраля в 17:30 в ЦКР «Молодёжный». Жюри оценит сценическую культуру, исполнительское мастерство, технику исполнения и соответствие заявленной теме. Песни, которые уже звучали раньше на профсоюзных конкурсах, к участию не допустят. Победителей и участников ждут дипломы и призы.

Где взять дополнительную информацию?
В цеховых комитетах или в профкоме ОЭМК (мкр-н Ольминского, д. 12, каб. № 302).
Справки по телефону: 37-55-86.

ВАЖНО ЗНАТЬ

Всегда «Вконтакте»

- У Дворца водного спорта ОЭМК им. А. А. Угарова теперь есть своя страничка в соцсети «ВКонтакте»:
- Спортивный комплекс «СТАЛЬ» тоже обзавёлся пабликом в соцсети:

В официальных аккаунтах — всегда актуальная информация о работе спортивных учреждений, главные новости, фото- и видеоотчёты с соревнований. Подписывайтесь и будьте всегда на связи!

Вниманию читателей!
Напоминаем, что газета «Электросталь» выходит один раз в две недели.

АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» Реклама.

Отдел продаж вторичного сырья и прочих МПЗ ООО «МКС» реализует неликвидные и невостребованные МПЗ. За дополнительной информацией вы можете обратиться к специалистам:

Руководитель:
Воробьев Андрей Михайлович,
тел.: +7 (4725) 37-39-39, доб. 13-37,
e-mail: a.vorobiev@mks.metalloinvest.com

Зубков Андрей Александрович,
тел.: +7 (4725) 37-39-39, доб. 13-47,
моб. тел.: +7 (920) 200-25-20,
e-mail: a.zubkov@mks.metalloinvest.com

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

ТРУДОУСТРОЙСТВО

В ООО «Ивановка» требуются слесари-сантехники. З/п – от 37 000 руб./мес. График работы – 5/2. Полный соцпакет.

Обращаться по телефону: +7-920-209-14-67. Адрес: мкр-н Космос, д. 8 (Гостиница «Космос»).

Реклама.

РЕМОНТ

- **Ремонт бытовой техники.** Мкр-н Олимпийский, 7. 8 (4725) 42-41-00. 05-СО
- **Ремонт телевизоров.** Недорого. На дому. 8 (4725) 48-49-20, +7-908-781-86-99. 33 8-8
- **Ремонт стиральных машин и другой бытовой техники.** Недорого. На дому. 8 (4725) 48-49-20, +7-906-566-17-17. 33 8-8
- **Ремонт телевизоров** на дому у заказчика. Цифровое телевидение от обычной антенны. Гарантия. +7-903-642-21-30. 4 2-4
- **Профессиональный ремонт** телевизоров, мониторов любой сложности. Мкр-н Олимпийский, 7. 8 (4725) 42-41-00. 05-СО
- **Ремонт холодильников** у владельца на дому, с гарантией (сервисное профессиональное оборудование). Ежедневно. 8 (4725) 44-24-89, +7-903-642-21-17. 3 3-13
- **Ремонт холодильников на дому, монтаж и обслуживание кондиционеров.** (Холод-Сервис), +7-920-5555-789. Ежедневно. 2 2-4

УСЛУГИ

- **Вокал для взрослых.** Постановка голоса. Подготовка к выступлению на сцене и в караоке. +7-915-572-17-80. 36 5-12
- **Настройка музыкальных инструментов**: пианино, баян, аккордеон и др. Профессионально. +7-951-145-69-22. 24 11-17

Трудоустройство

ООО «ТПО». Реклама.

ООО «Торгово-производственное объединение» приглашает на постоянную работу на предприятия общественного питания ОЭМК и ЛебГОК:

- **заведующего производством:** з/п от 44 700 руб.;
- **повара, кондитера, пекаря:** з/п от 34 500 руб.;
- **контролёра-кассира:** з/п от 32 130 руб.;
- **официанта:** з/п от 32 130 руб.;
- **грузчика-экспедитора:** з/п от 35 900 руб.;
- **электромонтёра:** з/п от 42 100 руб.;
- **кухонного рабочего:** з/п от 31 400 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. Телефоны: 8 (4725) 37-29-76, 37-32-30.

АО «ОЭМК им. А. А. Угарова»

Реклама.

реализует бывшее в эксплуатации имущество:

- выправочно-подбивочно-рихтовочная машина ВПР-1200, 1987 г. в. Цена: 7 582 000 руб.;
- автомобильный контейнер 33 м³, 1995 г. в. Цена: 119 500 руб.

Контактные телефоны: 8 (4725) 37-49-33, 37-47-50.

ЭлектроСТАЛЬ
10 февраля № 3 (2189)
Учредитель: ООО «Медиацентр».
Свидетельство: ПИ № ТУ 31-00294 от 12 сентября 2016 года, выдано Управлением Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Белгородской области.
Адрес редакции и издателя: 309516, г. Старый Оскол, м-н Ольминского, 12, оф. 201.
Отдел рекламы: (4725) 37-40-90
e-mail: 321852@mail.ru
Главный редактор: Филатова Е. Л. (4725) 37-40-88
Корреспонденты: (4725) 37-40-72; 37-40-74.
Газета отпечатана в ООО «Константа-Принт», 308519, Белгородская область, Белгородский район, пос. Северный, ул. Берёзовая, 1/12.
Подписано в печать 09.02.2023 г.
Цена — свободная. Заказ № 23-01026.
Распространяется по подписке.
Объём — 4 печатных листа.
Тираж: 12 675 экземпляров.
12+
Архив газеты:

Редакция не всегда разделяет точку зрения авторов публикаций. Рукописи и письма не рецензируются и не возвращаются. За содержание рекламных материалов и частных объявлений редакция ответственности не несёт. Материалы, отмеченные *, печатаются на коммерческой основе.