

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

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

Точки общего интереса
Как Открытый диалог помог наладить работу горнотранспортного комплекса



Металлоинвест
Лебединский ГОК

2 ➤

4 ➤

6 ➤

Рабочая
ТРИБУНА

№ 24 (2410)

5 ДЕКАБРЯ 2025 ГОДА

НОВОСТИ

МЕТАЛЛОИНВЕСТА

ВИЗИТ



Фото Валерия Воронова

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

Первое знакомство

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

РАЗВИТИЕ

Больше, чем диспетчерская

Как работа с большими данными влияет на производственные показатели

Елена Титова
Фото Валерия Воронова

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

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

В единой связке

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

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

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

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

Всё решают люди

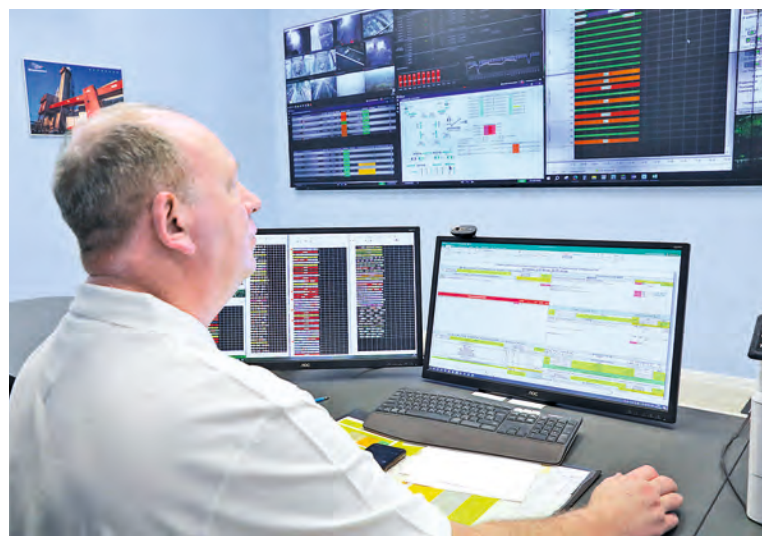
Каким бы развитым не стал искусственный интеллект и системы автоматизации, главное в системе — человек.

— ИИ может только давать рекомендации: последнее реше-



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

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



▲ Поступающие в ЦУП данные мгновенно обрабатываются и систематизируются

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

На очереди — внедрение системы инцидент-менеджмента. Инцидент — это любое незапланированное отклонение от нормального хода производственного процесса, которое приводит к потере времени, ресурсов или снижению качества продукции. А в конечном итоге — к прямым финансовым потерям. Причём речь в данном случае идёт не только об аварийных простоях экскаватора или бурового станка, но и о снижении производительности оборудования, повышении разубоживания руды, длительном ожидании самосва-

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

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

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

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

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

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

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

Что дальше?

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

Какие задачи помогает решать ЦУП на ЛГОКе?

01 Увеличить
эффективность
производства

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

02 Повысить
безопасность
работ

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

03 Повысить скорость
реакции персонала
на внеплановые
ремонт

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

ПАРТНЁРСТВО



Вячеслав Гладков: «Мы развиваем партнёрство с Металлоинвестом»

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

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

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

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

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

Глава региона положительно оценил усилия Металлоинвеста, направленные на

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

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

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

Олег Шевцов
Фото пресс-службы
губернатора и правительства
Белгородской области

ФОТОФАКТ



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

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

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

МЕДИА

В финале ТЭФИ

Программа Медиацентра вошла в шорт-лист телевизионной премии

Лариса Ульяненко
Фото из архива
Медиацентра

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

На ходу

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

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

Журналисты фактически проживают рабочий

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

«Мы вернёмся»

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



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

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

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

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

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

Все выпуски
программы
«Не для галочки»:



ЗАБОТА

«Мы ценим наших людей»

О чём говорили на Социальном совете Металлоинвеста

Татьяна Денисова
Фото Валерия Воронова

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

Зарплату повысят

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

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

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

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

В 2026 году Металлоинвест запланировал дифференцированный пересмотр доходов работников с апреля и общую индексацию с августа.



▲ Заседание Социального совета компании провёл генеральный директор Металлоинвеста Александр Попов

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

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

Профсоюз помогает

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

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

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

Ориентир на эффективных

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

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

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

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

Объединить усилия

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

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

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

ПРЯМАЯ РЕЧЬ



Александр Сиухин,
председатель первичной профсоюзной организации Михайловского ГОКа:

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



Александр Лихущин,
председатель первичной профсоюзной организации ОЭМК:

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



Борис Петров,
председатель первичной профсоюзной организации Лебединского ГОКа:

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

КАДРЫ

Инструмент золотой середины

Как система планирования отпусков поможет и предприятию, и работникам

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

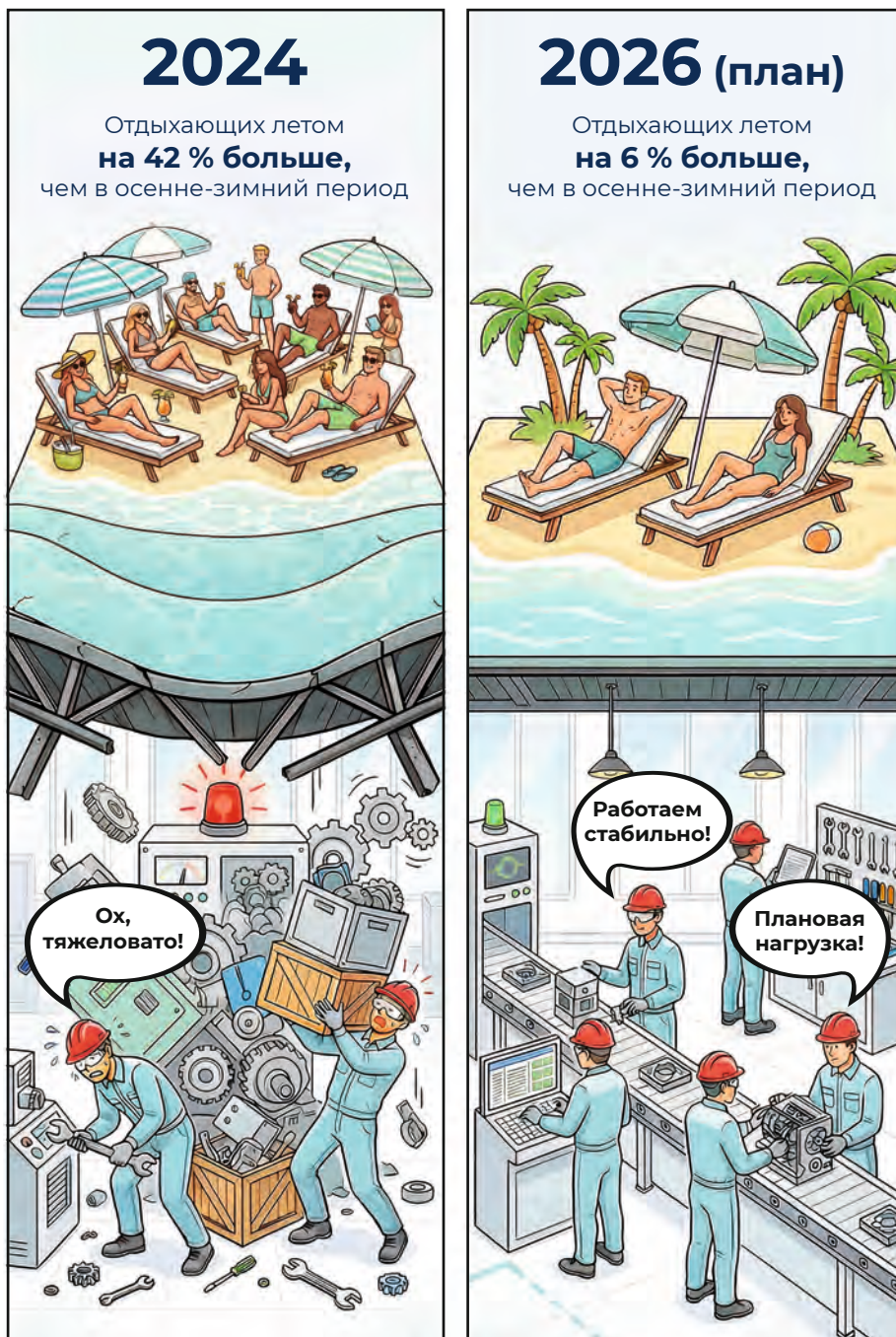
Ярослав Макаров

Шаг вперёд

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

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

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



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

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

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

В одном окне

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

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

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

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

Для отдыхающих... и работающих

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

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

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

ПРЯМАЯ РЕЧЬ



Евгений Горетый,
начальник сортопрокатного цеха № 1 ОЭМК:

Сегодня обеспеченность человеческим капиталом — для всех нас вопрос № 1. Система планирования рабочего времени позволяет нам, руководителям подразделений, равномерно распределять кадровый ресурс. Как руководитель цеха, я получаю не только исчерпывающую картину потребности в персонале, но и возможность её прогнозировать, сочетать с объёмами производства и графиками ремонтов.

Для рабочих процесс планирования отпусков будет понятным и предсказуемым. Он поможет прийти к равномерной нагрузке на каждого, исключить или свести к минимуму переработки. Неплохо и то, что новая система синхронизирована с корпоративным мобильным приложением. После того как график отпусков спланировали и утвердили, работник сможет сам увидеть период своего отдыха на следующий год в личном кабинете: достаточно обратиться к разделу «График и режим работы» в сервисах самообслуживания. Это очень удобно!



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

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

ПАРТНЁРСТВО

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

Как Открытый диалог помог наладить работу горнотранспортного комплекса

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

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

Решаем сообща

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

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

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

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

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

По регламенту

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

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

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

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

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

Ценно каждое мнение

В Открытом диалоге между подразделениями участвуют не



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



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

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

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

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

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

ПРЯМАЯ РЕЧЬ

Евгений Кашкаров,
главный инженер
Лебединского ГОКа:

Польза Открытого диалога в данном случае состоит в том, что руководители и работники трёх подразделений задали друг другу правильные вопросы и увидели общую проблематику. Этот инструмент обеспечивает полную прозрачность производственного процесса для всех его участников. К примеру, думаем, что проблема — из-за лени или ошибок соседнего передела. Но, пройдя всю производственную цепочку, вдруг выясняем, что начинается она гораздо раньше. А для её решения порой достаточно оператору вовремя нажать одну кнопку. Сегодня мы видим: люди начали понимать не только свои сложности, но и корневые (!) причины тех проблем, с которыми они сталкиваются. Обсуждение ситуации позволило им осознать, что проблемы другого передела могут образовываться ещё раньше, и у них есть свои объективные причины. А значит, исчез соблазн обвинить соседей: мол, это у вас всё плохо, и все проблемы по вашей вине. Для меня самое главное, что у наших сотрудников возникло понимание: мы работаем в тесной связке, и если не доработает один, пострадают все участники большого общего процесса. Именно с этого момента начинается командная работа, командная ответственность. Когда люди видят, что из-за одного «узкого места» могут пострадать все, это сплочает и стимулирует делать свою работу максимально хорошо.

ФЕСТИВАЛЬ

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



▼ Фестиваль в трёх городах собрал жителей разных возрастов



Жажда жизни на большом экране

Чем удивил и порадовал зрителей кинофестиваль «Визионер»

Евгения Шехирева
Фото Александра Белашова
и Владимира Авдеева

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

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

Отцы, дети и... драники

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

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

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

Кино про кино

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

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

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



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

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

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

Антураж играет роль

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

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

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

ПРЯМАЯ РЕЧЬ



Кирилл Чернов,
управляющий директор
ОЭМК:

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



Владимир Евдокимов,
директор по социальным вопросам
Лебединского ГОКа:

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

ТЕХНИКА

Туман — не помеха

Панорамные окна в пол, уютная кухонька с необходимой мебелью и техникой, обогреватель, кондиционер. Это описание не квартиры-студии, а... кабины шагающего экскаватора!

Анна Шишкина
Фото Александра
Белашова

Машина под номером 150 пополнила парк горной техники рудоуправления.

Экономная медлительность

Пятый по счёту «шагающий» — полезное приобретение рудоуправления. Новичок будет работать на участке отвалов № 1. Передовой опыт переняли у коллег с Михайловского ГОКа: раньше лебединцы использовали ЭШ только на «хвостах» и в карьере на рыхлой вскрыше.

— Работа этого экскаватора позволит нам дополнительно принимать на отвал 150 тысяч кубометров скальной вскрыши в месяц, — отмечает начальник рудоуправления Сергей Булгаков. — В этом году мы нарастили коли-



▲ Даже при минимальной видимости в помощь машинисту — камеры видеонаблюдения и яркое освещение, Константин Тютюрев доволен

чество экскаваторов — четыре новых в карьере и шагающий на отвале.

Егор не подведёт!

Сборка заняла полгода. Всё это время работу подрядчиков курировал и корректировал бригадир Константин Тютюрев. Машинистом шагающего экскаватора он работает с 1996 года — и знает все тонкости обращения с подобной техникой:

— За машиной должен быть уход. Смазка — в первую очередь. Во время сборки надо было все уз-

лы промазать — мы с помощником Егором Яковлевым сами это делали. Парень после училища пришёл. На сборке хорошо себя показал, теперь посмотрим в работе, — улыбается наставник.

В добрый путь!

Управляющий директор комбината Сергей Напольских считает, что бригада ответственно отнеслась к работе.

— Делали для себя. Значит, и работать будут долго и с удовольствием! — уверен он. — В следующем

году вырастут объёмы вскрыши, их надо принимать на отвале. Благодаря этой машине у нас не будет дефицита мощностей на приёмке!

На Лебединском ГОКе каждый запуск техники после сборки или капремонта — праздник. Не стала исключением и первая смена ЭШ № 150. И хоть карьер окутал густой туман, он не смог скрыть праздничного настроения участников церемонии. Техника в карьере работает в любую погоду, не мешало ненастью и тожественному запуску. Были и разреза-



34
экскаватора
различных
модификаций
стоят
на вооружении в
рудоуправлении.

БУДЬ В КУРСЕ

Шагающие экскаваторы весьма габаритны. Их сравнивают с квартирами и даже небольшими домами, где кабина машиниста — не самая большая «комната»: обстановка машинного «зала» вмещает шкафы с электрическим оборудованием, генераторы, двигатели, лебёдки, гидроприводы, обеспечивающие шагание, повороты и управление немаленькой стрелой. Подъём гиганта на опоры и даже один «шаг» длиной метра три занимают изрядно времени. Казалось бы, перемещение такого массивного и медлительного агрегата с места на место затруднено. Но в этом-то и преимущество шагающего экскаватора. Благодаря своей «ухватистости» (длина стрелы — 50 метров, а объём ковша — 10 тонн) ЭШ № 150, не меняя позиции, даёт выработку больше, чем более юркие гусеничные собратья. Преимущества шагающего экскаватора на руку и смежным службам: не надо часто переносить ЛЭП и перекладывать железнодорожные пути — налицо экономия рабочего времени и средств!

ние красной ленты, и аплодисменты, и экскурсия по «интерьерам», и звучный гудок готового к работе ги-

ганта, прорезавшего туман яркими лучами фонарей, установленных на кабине и стреле.

ПРОИЗВОДСТВО

Серпантинны не замёрзнут

Как лебединцы готовят карьер к зиме

Евгения Шехирева
Фото Александра
Белашова

Дороги в порядке

С середины ноября у коллектива рудоуправления прибавляется хлопот: нужно готовить карьер к зиме. Дороги здесь нуждаются в уходе даже больше, чем автомагистрали. Рельеф сложный, и нужно сделать так, чтобы передвижение транспорта в холодный период было комфортным и безопасным.

С помощью бульдозеров, автогрейдеров и «кировцев» лебединцы выравнивают размытое дождями полотно дорог, убирают грязь, формируют ровные поверхности на съездах с ярусов, подъезды к экскаваторам. И главное — восстанавливают надёжность обваловки у края бортов.

— На уклонах, съездах и виражах мы делаем обваловку не 1,8, а до 2,5 метра. Более высокий барьер может подстраховать, если большегруз «поведёт»: он затормозит машину и не позволит ей съехать с уступа, — подчёркивает начальник участка по строительству и содержанию автомобильных дорог и осушению карьера рудоуправления Руслан Усов.

Топка для снега и льда

Важно обеспечить и хорошее сцепление колёс с дорогой. Для этого она не должна быть скользкой.

Для орошения карьерных серпантинных в распылении лебединцев есть проверенное средство, которое действует быстрее и эффективнее, чем классический дуэт песка и соли. Поливальные машины за-

ряжают водным раствором хлористого кальция. Вещество быстро растворяется и при соединении с водой образует химическую реакцию с выделением большого количества тепла. Составом поливают замёрзшую дорогу: он подтапливает снег и лёд, интенсивно впитывает влагу.

— За четыре месяца — с декабря по март — мы используем примерно 250–300 тонн хлористого кальция. Расход зависит от погоды: если малоснежно, то в смену на одну «поливальную» с 30 кубометрами воды нужно две-три тонны средства. Но лет пять назад была зима с обильными осадками, тогда у нас уходило по 10–12 тонн на машину в смену, — рассказывает Руслан Усов. — Партию на декабрь мы уже по-



≈ 30
километров
составляет протяжённость
дорог карьера
Лебединского ГОКа
(включая развязки,
виражи и т. д.)



▲ Смесь хлористого кальция и воды закачивают в цистерны поливальных машин и орошают карьерные дороги. Тестируют и другое противогололёдное средство: хлористый магний уже поступил на комбинат

лучили. Часть разместили на верхнем борту карьера, часть — на участке вблизи ремонтной площадки возле комплекса ЦПТ. Там и будем заполнять машины.

В этом году на комбинате решили опробовать ещё и хлористый магний. По предварительным данным, с растопкой снега он справляется эффективнее

кальция, а стоит дешевле. Если эксперимент покажет хороший результат, Лебединский ГОК перейдёт на более выгодное противогололёдное средство.

КРУПНЫЙ ПЛАН

«Дед, безы-ы-ым!»

Как в жизни Сергея Толмачёва сочетаются гул мельниц и детский смех

Трёхлетняя Сонечка знает, что на выходных дедушка поиграет с нею в догонялки. Работники обогатительной фабрики ЛГОКа знают, за что их коллегу представили к госнаграде. Ну, а сам электрик участка по обслуживанию КИПиА знает, как совмещать работу на предприятии с семейными радостями.

Ольга Ульянова
Фото Николая Рыбцева
и из архива Сергея
Толмачёва

Цех обогащения. Одна за другой в ряд выстроились мельницы мокрого самоизмельчения. В огромных вращающихся барабанах крупные куски руды разбиваются на более мелкие. С непривычки от гула и вибрации становится не по себе: чувствуешь себя маленьким и беззащитным рядом с такими грозными великанами. Но когда видишь, как люди ими управляют, робость уступает место восхищению.

Сергей Толмачёв — один из тех, кто обеспечивает бесперебойную работу этих мельниц.

— Я выдаю задания своей бригаде на выполнение работ по обслуживанию систем автоматизации, — поясняет он. — Мы следим за корректной работой исполнительных механизмов и различных датчиков — температуры, давления, уровня загрузки руды, подачи воды в мельницу и других.

В чём заслуга?

И если о работе Сергей Толмачёв рассказывает увлечённо, то о себе говорить не любит. Выпускник горного техникума (ныне — Губкинский горно-политехнический колледж) пришёл на Лебединский ГОК в 1985 году. Вскоре парня забрали в армию: в войсках ВВС он занимался охраной и обслуживанием электростанций. После службы вернулся на комбинат.

Уже 40 лет жизнь Сергея Толмачёва так или иначе связана с автоматикой. В этом году его работу отметили медалью ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени. На вопрос, за что представлен к госна-



СЕРГЕЙ ТОЛМАЧЁВ
почти 40 лет
посвятил работе
с электрооборудованием.

граде, скромно улыбается. А вот его руководитель ответ даёт без раздумий.

— Сергей Васильевич — из советских ребят: закалка, сами понимаете, какая, — говорит начальник участка по ремонтам и обслуживанию электроэнергетического оборудования обогатительной фабрики Роман Ридель. — Причём несмотря на то, что трудится уже много лет, продолжает учиться и сейчас. Осваивает современное оборудование и технологии, да и сам периодически вносит полезные предложения и внедряет эти решения. Его ценит руководство, а у подчинённых Сергей Васильевич пользуется безусловным авторитетом.

Что главное?

У Сергея Толмачёва в подчинении четыре электрослесаря. Все опытные. Но бригадир перед работой всё равно подчёркивает: «Ребята, не спешим. Делаем всё осторожно и внимательно. Безопасность — это главное». Для него такое внимание к коллегам — неотъемлемая часть работы.

— Все домой должны возвращаться живыми и здоровыми. Не надо забывать, что электричество ошибок не прощает, — считает он.

Что такое счастье?

Каждые выходные в доме четы Толмачёвых весело: привозят трёхлетнюю внучку Соню. Первый этаж состоит из проходных комнат, которые можно обойти по кругу.

— Мы с Соней по кругу и бегаем. Я играю и в догонялки, и в прятки... Внучка говорит: «Дед, безы-ы-ым!». И я бегу!

Работать на предприятии, играть с внучкой, благоустраивать коттедж, выращивать сад, читать фантастику — всё это вроде бы настолько разные занятия. Но они сплетаются в жизни Сергея Толмачёва и называются одним словом.

— Счастье — это когда хватает того, что у тебя есть. В моей жизни всё именно так, — говорит он.

► Догонялки — любимая игра внучки Сони



ОБЩИЕ ИНТЕРЕСЫ

ОТЧЁТ

О ВЫПОЛНЕНИИ СОВМЕСТНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ АО «Лебединский ГОК» ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Реализация мероприятий кадровой политики

В период с 1 января по 31 октября 2025 года на комбинат было трудоустроено 744 человека. По состоянию на 31 октября 2025 года количество работников АО «Лебединский ГОК» составляет 10 996 человек: 75 % мужчин и 25 % женщин. Из этого числа рабочих — 75 %, руководителей и специалистов — 25 %.

1.1. Оплата труда

Среднемесячная заработная плата одного работника:

- за 10 месяцев 2024 года (без учёта премии по итогам работы за 2023 год и без учёта материальной помощи для социальной поддержки работников) составила 91 464,3 руб.;

- за 10 месяцев 2025 года составила 102 765,3 руб., т. е. выросла на 11 301,0 руб., или на 12,4 %.

Заработная плата выплачивалась дважды в месяц, в сроки, установленные Коллективным договором, случаев задержки выплат не было.

Работа в условиях, отличающихся от нормальных, оплачивалась в повышенном размере.

Тарификация работ осуществлялась согласно ЕТКС.

Режим рабочего времени определялся Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, согласованными с профсоюзным комитетом.

Очередные отпуска работникам предоставлялись по графику, утверждённому работодателем с учётом мнения профкома. Преимущественное право выбора времени отпуска использовалось работниками в соответствии с Коллективным договором. Работникам, которым выделялись путёвки на лечение по рекомендации врачей, отпуск оформлялся вне графика. За работу в подземных условиях, в карьере, с вредными условиями труда, ненормированный рабочий день предоставлялись дополнительные отпуска, кроме того, предоставлялись дополнительные оплачиваемые дни отдыха, установленные в соответствии с Коллективным договором. Расходы работодателя на дополнительные дни отдыха, предоставленные согласно Коллективному договору за 10 месяцев 2025 года, составили 11 187 тыс. руб.

1.2. Нематериальная мотивация

За период с 1 января по 31 октября 2025 года за многолетний, добросовестный труд и высокие достижения на разных уровнях поощрены 572 работника комбината.

Из них государственные награды получили 7 работников, ведомственные награды — 23 работника, награды области и местных органов самоуправления — 97 работников.

Наградами Общества и УК «Металлоинвест» поощрены 445 работников. Из них четырём работникам присвоено почётное звание «Человек года АО «Лебединский ГОК» (в номинациях).

1.3. Развитие кадрового потенциала работников

Политика управления человеческими ресурсами АО «Лебединский ГОК» направлена на достижение стратегических целей ООО УК «Металлоинвест» через формирование сплочённого и высокопрофессионального коллектива, повышение производительности труда и эффективности в производственной деятельности каждого работника, повышение прозрачности и открытости подходов и принципов в сфере управления персоналом в Обществе.

Отдел обучения, оценки и развития персонала в 2025 году выполнил все задачи, стоявшие перед комбинатом в области профессионального обучения персонала, а также реализовал все запланированные на год программы развития персонала.

Количество работников, прошедших обучение по программам в области охраны труда, составило 12 118 чел./курс. по следующим темам.

Оказание первой помощи пострадавшим	2 218
Безопасные методы и приёмы выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных факторов	2 366
Использование СИЗ	127
Общие вопросы ОТ и функционирования СУОТ	70
Безопасные методы и приёмы выполнения работ повышенной опасности, к которым предъявляются дополнительные требования» (РПО)	7 337
ВСЕГО	12 118

Для выполнения образовательных проектов на полигоне были проведены курсы по программам «Безопасные методы и приёмы выполнения работ на высоте» и «Безопасные методы и приёмы выполнения работ в ограниченных и замкнутых пространствах», по которым обучились 860 человек.

В течение года в системе дистанционного обучения LMS пройдено 11 410 человеко-курсов по следующим направлениям:

- «Повышение осведомлённости в области противодействия коррупции»;
- «Информационная безопасность»;
- «Права человека»;
- «Безопасные методы и приёмы выполнения работ на высоте»;
- «Формирование и актуализация календарно-сетевой графика и бюджета проекта в системе SAP»;
- «Антикоррупционное просвещение работников, задействованных в коррупционно опасных бизнес-процессах»;

- «Погрузочно-разгрузочные работы»;
- «Работы повышенной опасности»;
- «Система управления рисками»;

- «Основы работы в SAP»;
- «Материаловедение»;
- «Технология производства».

В 2025 году для работников направления ТООР проведена корпоративная программа развития «Инструменты повышения эффективности в ТООР. В рамках обучения 97 работников функции ТООР прошли курсы по следующим темам:

- «Инструменты бережливого производства»;
- «5 С, цикл PDCA»;
- «Методы решения проблем, техники генерации идей».

Всего по различным программам внешнего обучения и развития в 2025 году прошли обучение 1 033 работника комбината.

В течение года работники комбината проходили профессиональное обучение в отделе обучения, оценки и развития персонала по программам переподготовки, повышения квалификации, целевым курсам и программам дополнительного профессионального образования. Всего прошёл обучение 2 391 человек.

Для оперативной и качественной адаптации новых работников, включая практикантов, а также для повышения производительности труда обновлён бизнес-процесс «Наставничество работников». Сформирована база наставников: отбор проводился по формальным критериям, с учётом значимости профессий и личной мотивации. С июля по октябрь внутренние тренеры обучили 1 104 работника по обновлённой корпоративной программе «Эффективное наставничество». Проведена сессия наставнической практики на рабочем месте у 10 наставников с целью контроля качества и сбора обратной связи.

В 2025 году отдел обучения, оценки и развития персонала организовал конкурсы профессионального мастерства по 12 рабочим профессиям. Целью проведения конкурсов было повышение профессионализма работников и престижа рабочих профессий. С мая по октябрь были проведены 11 состязаний, в которых приняли участие 94 лучших работника комбината. Завершающий, 12-й конкурс, запланирован на декабрь. Победители и призёры всех этапов получили денежные премии и были награждены знаками отличия «Лучший по профессии».

В 2025 году компания провела оценку кадровой защищённости, пополнив кадровый резерв на управленческие должности от уровня мастер до директора на-

правления/функции на 154 работника. Общее число резервистов в 2025 году состоит из 1 034 человек. Также стартовала автоматизация бизнес-процесса на платформе HANA SAP.

Для работников кадрового резерва на должности мастера и начальник участка были разработаны корпоративные обучающие программы: «Школа будущего мастера» и «Школа будущего начальника участка». Каждая программа состоит из шести модулей, включая дистанционное обучение и обмен опытом между предприятиями группы компании «Металлоинвест». В 2025 году пилотное обучение прошли 2 группы по 20 человек (будущие мастера и начальники участков). Планируется обучение ещё 12 групп в 2026 году. Для реализации этих программ были привлечены внутренние эксперты комбината, прошедшие специальную подготовку по программе «Тренинг для тренеров».

С декабря 2024 года по ноябрь 2025 года реализована инициатива по созданию «Школы управляющего директора». В результате отбора по формальным критериям и оценке управленческого потенциала в программу вошли 15 участников. Цель проекта — интенсивная подготовка управленческой команды, способной эффективно достигать бизнес-целей комбината в существующих условиях. Участники прошли обучение по 6 модулям, стажировались в смежных подразделениях и посетили 4 ведущие компании отрасли для обмена лучшими управленческими практиками.

Для подготовки перспективных работников с требованиями к целевым должностям комбинат финансирует получение резервистами высшего профессионального образования, а также получение профильного образования по текущим должностям. В 2025 году 20 работников комбината поступили в НИТУ МИСИС. В настоящее время в ВУЗе обучаются 53 работника комбината.

В 2025 году отдел обучения, оценки и развития персонала продолжил реализацию проекта, начатого в 2024 году в партнёрстве со Старооскольским и Губкинским филиалами НИТУ МИСИС. Цель проекта — создать интегрированную модель подготовки персонала, в рамках которого получаемые студентами знания применяются в процессе решения актуальных производственных задач. В составе 19 образовательно-производственных групп 72 студента разных курсов и специальностей под наставничеством преподавателей МИСИС и кураторов от производства разработали решения производственных задач. Эти разработки представляют собой сложные технические расчёты, инженер-

ные и конструктивные решения, создание прототипов и применение компьютерного зрения. Большинство предложенных решений имеют экономический эффект при внедрении. Победители получили денежные премии.

С сентября в школах Губкина для учеников 7-11 классов реализуется профориентационная программа «Железные перспективы». В неё входят профориентационная игра, тематические уроки, экскурсии на комбинат и родительские собрания. Десять школ города стали целевыми для комбината. Для популяризации инженерных профессий в школах проведены профориентационные игры и тестирование, по результатам которого был сформирован профильный класс, в который зачислен 21 ученик. В профильном классе компании по программе «Железные перспективы» совместно с преподавателями НИТУ МИСИС школьники углублённо изучают физику, химию и математику, выполняют проектные задания и посещают мастер-классы. За два года предусмотрено 216 академических часов подготовки к ЕГЭ и поступлению в МИСИС и другие вузы горно-металлургического профиля.

В рамках профориентационной деятельности организованы мероприятия по привлечению выпускников школ в профильные учебные заведения. Проведены встречи с 499 школьниками и 300 родителями Губкина и Губкинского района.

АО «Лебединский ГОК» проводит мероприятия по заключению целевых договоров со студентами ссузов и вузов. В результате заключены договоры в следующем количестве:

- ОГАПОУ «Губкинский горно-политехнический колледж» — 74;
- ГФ БГТУ им. В. Г. Шухова — 2.

По итогам 1 и 2 полугодий 2024/2025 учебного года 52 студентам, показавшим высокие результаты обучения, выплачена стипендия.

В рамках взаимодействия с базовыми учебными заведениями проведены:

- 43 профориентационные встречи (День знаний, Дни открытых дверей, мастер-классы, день «Профессионалитета», День энергетика);
- производственная практика для 332 студентов ссузов и вузов (с оплатой — 179 чел., без оплаты — 153);
- стажировки для 43 преподавателей учебных заведений;
- участие 12 представителей предприятия в работе государственной экзаменационной комиссии;
- ознакомительные экскурсии на комбинат для 240 человек (199 студентов и 41 преподавателя).



10

ОБЩИЕ ИНТЕРЕСЫ

В 2025 году Лебединский ГОК в партнерстве с Губкинским горно-политехническим колледжем продолжает реализацию федерального проекта «Профессионалитет» для подготовки высококвалифицированных кадров по 10 востребованным для комбината специальностям. Кроме того, в рамках проекта с 10 по 21 ноября 2025 года 8 работников комбината прошли повышение квалификации по программе «Педагогика и методика преподавания учебных дисциплин и профессиональных модулей при реализации программ СПО».

2. Реализация социальной программы

2.1. Объекты социальной сферы, организация питания работников

В 2025 году продолжали функционировать социальные объекты компании, территория базы отдыха «Вместе Парк», давно являющаяся популярным объектом для семейного отдыха работников комбината, в 2025 году продолжила выполнение своей основной функции — организации оздоровительного отдыха для сотрудников и членов их семей. Все работники комбината имеют преференции на оплату услуг в 50 %. В прошедший период на базе отдыха проведены социально значимые мероприятия комбината и города, такие как День металлурга и т. д.

Все основные мероприятия проводятся при совместном участии и поддержке администрации и профсоюзного комитета АО «Лебединский ГОК». По отдельному плану реализуется комплекс мер по развитию объектов, улучшению инфраструктуры и созданию дополнительных условий для повышения привлекательности их у работников комбината, членов семей и других посетителей.

В 2025 году продолжалась работа по организации горячего питания работников комбината. Питание организуется силами коллектива ООО «ТПО». Сумма дотации на организацию питания работников в 2025 году составила 67,6 млн рублей, а размер компенсации питания работникам по картам питания составил 158,1 млн рублей. Сумма частичной компенсации стоимости питания была увеличена до стоимости комплексного обеда и составила 144 рубля за смену. При этом комплексный обед с учётом дотации на питание фактически стал бесплатным.

В целях улучшения социально-бытовых условий в 2025 году завершены работы на двух объектах общей площадью 2 431 квадратный метр в рамках реализации программы капитальных ремонтов помещений непроизводственного назначения, а также в октябре текущего года начата реконструкция столовой 15.

2.2. Финансовая поддержка работников и пенсионеров

Материальная поддержка работников и пенсионеров комбината — один из приоритетов социальной политики предприятия.

В соответствии с Коллективным договором работнику предприятия оказывается материаль-

ная помощь при рождении ребёнка, при нахождении в отпуске по уходу за ребёнком, а также помощь оказывается работникам, имеющим детей-инвалидов, имеющих трёх и более детей в возрасте до 18 лет, находящимся в трудной жизненной ситуации и др. Работник может рассчитывать на помощь в связи с необходимостью проведения дорогостоящего лечения. Решения об оказании материальной помощи регламентируется соответствующим положением, действующим на предприятии.

Среди мер социальной поддержки особое внимание уделяется поддержке материнства и детства. В соответствии с коллективным договором при рождении малыша оказывается единовременная материальная помощь в сумме 20 000 рублей, а находящимся в отпуске по уходу за ребёнком выплачивается ежемесячно 15 000 рублей до достижения ребёнком возраста 2 лет.

Для работников комбината, имеющих трёх и более детей в возрасте до 18 лет, по заявлению оказывается материальная помощь, размер которой определяется в следующем порядке:

- работники, имеющие трёх детей в возрасте до 18 лет, — 20 000 рублей;

- работники, имеющие четырёх детей в возрасте до 18 лет, — 25 000 рублей;

- работники, имеющие пять и более детей в возрасте до 18 лет, — 35 000 рублей.

Также работникам, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида, по заявлению оказывается материальная помощь в размере 20 000 рублей на каждого ребёнка-инвалида.

В случае необходимости проведения дорогостоящего лечения работнику или члену его семьи оказывается материальная помощь, в 2025 году 57 работникам была выплачена единовременная материальная помощь в виде компенсации части затрат на дорогостоящее лечение на общую сумму 3,2 млн рублей.

Одной из мер социальной поддержки является бесплатное предоставление новогодних подарков работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет включительно. В 2025 году заключён договор поставки подарков на сумму 12,5 млн рублей.

Работники, у которых в 2025 году дети пошли в первый класс, были обеспечены сертификатами в сетевой магазин детских товаров номиналом 3 тыс. рублей.

Предприятие уделяет большое внимание работе с ветеранами и пенсионерами. Размер материальной помощи на регулярной основе в 2025 году составил 80,4 млн рублей, также был увеличен размер адресной материальной помощи по заявлению на лечение до 20 тыс. рублей, общая сумма выплат по которой составила 3,7 млн рублей. Среди мер адресной поддержки также осуществляется бесплатная подписка на корпоративную газету «Новости Металлоинвеста».

2.3. Организация лечения и оздоровления

Организация лечения и оздоровления работников — это важная задача социальной политики комбината. Специалисты дочер-

него предприятия ООО «ЛебГОК-Здоровье» выполняют здесь важную роль: они оказывают помощь при обращении больных, проводят периодические медосмотры работников комбината, предварительные медицинские осмотры при трудоустройстве, проводят предсменные (предрейсовые) / послесменные (послереисовые) осмотры, количество терминалов АСМО (автоматизированная система медицинских осмотров) позволяет охватить до 100 % работников комбината для прохождения данного вида МО. На территории АО «Лебединский ГОК» функционирует круглосуточно работающее отделение скорой медицинской помощи ООО «ЛебГОК-Здоровье».

В Старом Осколе в микрорайоне Космос функционирует медицинский центр ООО «ЛебГОК-Здоровье», позволяющий получать медицинские услуги по месту жительства. Также была организована возможность прохождения различных медицинских осмотров в Старом Осколе.

В Губкине открыт филиал ООО «ЛебГОК-Здоровье» в формате малоформатной клиники: приём ведут терапевт, невролог, осуществляется забор крови для анализа, имеется возможность выполнить электрокардиографию.

Дополнительно, кроме обязательных медицинских осмотров, на территории комбината было организовано прохождение диспансеризации, которую в течение года прошли 8 758 работников. Также в апреле и октябре была организована и проведена диспансеризация работников, занятых в допустимых условиях труда в рамках губернаторского проекта «Поезд здоровья», который располагался на территории комбината — её прошли 565 человек.

В соответствии с договором с ФГБНУ «Научно-исследовательский институт медицины труда имени академика Н. Ф. Измерова» в 2025 году проведены медицинские осмотры 1 100 работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда на сумму 2,3 млн руб. Мобильной медицинской бригадой врачей-специалистов центра профпатологии были осмотрены работники и обобщены результаты периодического медицинского осмотра, также был подготовлен заключительный акт, цель которого — выявление ранних признаков профессиональных заболеваний и профилактика развития профессиональных заболеваний.

С сентября по ноябрь 2025 года в целях выполнения мероприятий по профилактике гриппа, острых респираторных вирусных инфекций была проведена противогриппозная вакцинация, которую прошли 4 800 работников комбината, что составило 45 % от численности комбината.

В 2025 году в медицинских центрах федерального и областного значения 68 работников комбината прошли лечение: за счёт средств ДМС на сумму 4 млн рублей и около 3,5 млн рублей было освоено за счёт средств ОМС.

Основным направлением социальной работы для комбината является организация реабилитационно-восстановительного и

санаторно-курортного лечения работников. В 2025 году в санатории и оздоровительные комплексы был направлен 801 работник. Из них 266 работников прошли лечение за счёт средств комбината на сумму 26,3 млн руб. и 535 работников за счёт средств СФР РФ на сумму 51,3 млн руб., в том числе 273 работника, занятых на работах во вредных и опасных условиях труда, и 262 работника предпенсионного возраста. В 2025 году для санаторно-курортного лечения сотрудники направлялись в 4 санатория и оздоровительных комплекса, расположенных на территории Кавказских Минеральных Вод и Черноморского побережья.

В 2025 году по путёвкам «Отдых» в санаторий «Орбита» п. Ольгинка и санаторий «Прометей» п. Небуг Черноморского побережья отдохнули 260 работников и 390 членов семей работников. Работникам путёвка предоставлялась бесплатно, а для членов семьи: 50 % стоимости путёвки — за супругу (супруга) и ребёнка, за второго и последующих детей — 25 % стоимости путёвки.

В течение года предприятие также выделяло дополнительные средства на проведение профилактической работы, закупку необходимого оборудования и расходных материалов медицинскому учреждению.

2.4. Развитие физической культуры и спорта на АО «Лебединский ГОК»

Основа здоровья работников не только своевременная и качественная медицинская помощь, но и активное привлечение к занятиям спортом, пропаганда здорового образа жизни.

На комбинате уделяется большое внимание развитию физической культуры и спорта среди работников АО «Лебединский ГОК» и дочерних обществ. В течение года большое внимание уделялось формированию и развитию любительских клубов по видам спорта: хоккей, волейбол, футбол, баскетбол, ГТО, бадминтон, которые показывают высокие результаты на городских и областных площадках. Цель работы — вовлечение сотрудников в регулярные занятия физической культурой и спортом, пропаганда здорового образа жизни, снижение уровня заболеваемости среди работников комбината и дочерних обществ.

В 2025 году проведена XXXVII Спартакиада работников комбината и дочерних обществ, соревнования прошли по 13 видам спорта: шахматам, бадминтону, настольному теннису, легкоатлетической эстафете ко Дню России, футболу, волейболу, баскетболу, лёгкой атлетике, плаванию, стрельбе, дартсу, в дисциплине «Гонка ГТО» и гиревому спорту. На протяжении четырёх десятков лет спортивные соревнования сплачивают коллектив комбината, дарят здоровое соперничество, воспитывают дух и стремление к победам. При поддержке профсоюзной организации проводился первый этап спартакиады в подразделениях предприятия.

В 2025 году в спартакиаде приняли участие около 1 600 человек из 21 структурного подразделения

комбината и дочерних обществ. По итогам спартакиады победители и активные участники награждены. Также спортсмены комбината принимали участие во всех городских соревнованиях, где традиционно занимали призовые места, выступали в составе сборных команд Губкина не только на областных соревнованиях, но и на федеральном уровне.

Так, в 2025 году наши спортсмены стали чемпионами и призёрами V Всероссийского фестиваля чемпионов ГТО «Игры ГТО» в составе команды Белгородской области, также наши работники в составе сборной команды Губкинского городского округа стали чемпионами Губернаторской легкоатлетической эстафеты; футбольный клуб «Лебединец» стал серебряным призёром «Корпоративного кубка Черноземья», чемпионом первой лиги Старооскольского городского округа по футболу 6х6, баскетбольный клуб «Лебединец» в 2025 году стал бронзовым призёром первенства центрального федерального округа по баскетболу в Калуге; бронзовым призёром высшего дивизиона Курской областной баскетбольной лиги; чемпионом высшего дивизиона Белгородской областной баскетбольной лиги 2025 года.

2.5. Организация праздничных мероприятий, реализация молодёжной программы, волонтерство

В 2025 году было обеспечено проведение праздничных и торжественных мероприятий, посвящённых государственным и профессиональным праздникам.

В рамках празднования Дня металлурга проведены: торжественное собрание работников комбината и дочерних обществ, соревнования по летней рыбалке, культурно-развлекательные и детские мероприятия на базе отдыха «Вместе Парк», а также были проведены торжественные собрания и праздничные мероприятия, посвящённые Дню защитника Отечества и Международному женскому дню.

Комплексный подход в организации торжественных и праздничных мероприятий и совместная работа работодателя и профсоюзного комитета позволяют охватить группы коллектива комбината с различными интересами, а также членов семей работников.

Большое внимание на предприятии уделяется работе с молодёжью. В 2025 году продолжил работу совет молодёжи комбината и дочерних обществ. В рамках молодёжной программы были организованы такие мероприятия, как Форум рабочей молодёжи, Туристический слёт, Фестиваль КВН, конкурс «Лебединская краса», кросс с препятствиями «Железный характер», турнир по пейнтболу. Проведены молодёжные субботники на социальных объектах комбината. Помимо этого, была оказана волонтерская помощь ветеранам Великой Отечественной войны, семьям с детьми с ограниченными возможностями, малообеспеченным семьям.



Представители молодёжи участвовали в городских и региональных мероприятиях.

В 2025 году продолжилась реализация социальной программы по развитию корпоративного волонтерства «Вместе! С признанием». В 2025 году с января по ноябрь прошло 101 мероприятие с участием волонтеров предприятия различной направленности: ежегодные «Бум-батл», сбор и сортировка батареек, поддерживали благотворительные акции «Экспедиция, откликнись» по сбору и передаче канцелярских товаров малообеспеченным семьям, эко-марафон и пр. Волонтеры провели субботники на территории храмов Губкина, музея-заповедника в усадьбе Поленово Тульской области, в музее Раевского в с. Богословка. Ежеквартально посещают приют для животных Губкина с различными акциями — уборка вольеров, выгул собак, посадка деревьев. Ко Дню Победы провели мероприятия по благоустройству памятников в переулке Героев, на территории памятника Солдатам-землякам, а также приняли участие в акции по раздаче георгиевских ленточек. Для детей с ОВЗ СОШ № 14 подготовили и провели утренники к календарным праздникам — Международному женскому дню, Дню защитника Отечества и к Новому году. В течение года принимали участие во Всероссийской акции по сдаче крови «Код донора», в корпоративной акции «Внуки по переписке», где подготовили более 150 открыток с поздравлениями. Прошли обучение по курсу «Креативное мышление», «Летний эко-марафон», «ДНК лидера», приняли участие в тренинг-семинаре по работе с людьми с инвалидностью, совместно с волонтерами ОЭМК создали клумбу на базе отдыха «Вместе Парк» ко Дню Победы, приняли участие в Летних волонтерских играх Металлоинвеста, в Слёте корпоративных волонтеров в Санкт-Петербурге.

Для детей сотрудников предприятия волонтеры организовали и провели Детские дни в Металлоинвесте, а это 9 экскурсий и 3 развлекательных профориентационных мероприятия на базе Губкинского филиала МИСИС, в которых приняли участие около 120 детей.

Для сотрудников предприятия организовали благотворительную акцию «Добрый шкаф» для обмена детскими вещами (в каждый четверг с апреля месяца — 38 дней за весь период — организованы дежурства для выдачи и приёма детских вещей — это более 500 кг вещей, оказана помощь 10 семьям, находящимся в трудной ситуации). На базе «Доброго шкафа» организован мастер-класс «Вторая жизнь вещей», «Смарт-кафе» для пенсионеров ЛГОКа. Волонтеры также помогали в организации и навигации корпоративных мероприятий — Губкинского полумарафона, мультиспортивного фестиваля, концерта, посвящённого Дню Победы, и Фестиваля уличных театров.

Всего за 2025 год в данных мероприятиях приняли участие более 1 200 работников комбината.

В рамках развития партнёрских отношений между комбинатом и администрацией Губкинского городского округа 12 школ округа являются подшефными комбинату, в них проходит профориентационная работа и оказывается материальная помощь, реализована корпоративная профориентационная программа для школьников «Железные перспективы» на территории округа.

В 2025 году в рамках Соглашения о социально-экономическом партнёрстве завершено строительство и передан администрации Губкина спортивный комплекс «Лебединский», площадь которого составила около 4 000 квадратных метров, что в четыре раза больше его предшественника, оказано софинансирование на реконструкцию сквера по ул. Лазарева, при софинансировании комбината ведётся капитальный ремонт в Губкинском горно-политехническом колледже.

Комбинат принял участие в обновлении Молодёжного центра «Россия» и поддержал Передовую инженерную школу НИТУ МИСИС для Губкинского филиала. Оказана поддержка детско-юношескому спорту — Спортивной школе олимпийского резерва, Спортивной школе № 3, Центру тестирования ГТО и библиотечной системе № 1. Оказана поддержка в проведении городских фестивалей и Губкинскому театру для детей и молодёжи, а также обеспечена поддержка Спасо-Преображенскому собору. Программа социальных инвестиций комбината в Губкинском городском округе составила 912 млн рублей.

3. Реализация мероприятий в области охраны труда и промышленной безопасности

3.1. Реализация мероприятий в области охраны труда и промышленной безопасности

Забота о безопасности работников, улучшении условий труда — направление, требующее активного участия не только руководства предприятия и профсоюзной организации, но и каждого работника.

3.2. Совместная деятельность в области охраны труда

Работодателем установлен приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности комбината. Выполняются мероприятия по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней. Работодатель, работники и профсоюзный комитет сотрудничали в вопросах обеспечения охраны труда и промышленной безопасности.

Работодателем проводится контроль за поддержанием исправности и освещённости остановок общественного транспорта, площадок, пешеходных мостов и дорог Общества. В зимнее время дороги, остановки, площадки, лестницы, тротуары очищались от снега и посыпались антигололёдными материалами.

Рабочие места основных и вспомогательных цехов соответствуют требованиям охраны труда и промышленной безопасности. Установлен постоянный контроль, включая общественный, за безопасной эксплуатацией оборудования.

Санитарно-бытовые помещения, производственные здания, столовые и буфеты содержатся в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

3.3. Обеспечение средствами индивидуальной защиты

Работники обеспечивались сертифицированными специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами. Спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты получили 10 472 работника на сумму 235 670 тыс. руб.

Спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты выдавались не только по утверждённым нормам, но и на основании решений заседаний комиссий по проведению специальной оценки условий труда структурных подразделений комбината. В случаях, если спецодежда и спецобувь приходили в негодность до окончания сроков носки, производилось их досрочное списание, а работникам выдавались новые. Производилась стирка, химчистка и ремонт спецодежды, затраты на эти услуги составили 14 651 тыс. руб.

Комиссией в составе представителей Работодателя и Профкома осуществлялся входной контроль за качеством приобретаемой специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты.

3.4. Выдача мыла и обезвреживающих веществ

В соответствии с коллективным договором на работах, связанных с загрязнением, на которых трудится 9 059 человек, работники получили смывающих и обезвреживающих средств (мыло, очищающие пасты, защитные кремы и др.) на сумму 6 119 тыс. руб.

3.5. Выдача лечебно-профилактического питания и/или молочных продуктов

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, выдавалось молоко и пектиносодержащие продукты. Молоко и пектиносодержащие продукты получают 7 155 работников. Затраты на приобретение молока и пектиносодержащих продуктов за 10 месяцев 2025 года составили 27 403 тыс. руб.

3.6. Питьевой режим

Работники комбината, занятые на работах на открытом воздухе и в производственных помещениях, на рабочих местах, где отсутствует доступ к сетям питьевого водоснабжения, обеспечивались питьевой водой.

Работники, занятые на работах в карьере, на отвалах скальной и рыхлой вскрыши, участке отгрузки готовой продукции, гидротехнических сооружений хвостохранилища, и работники горячих цехов (участок кузнечно-прессового производства механосборочного цеха управления по ремонту запасных частей) в условиях неблагоприятного температурного

режима, обеспечивались минеральной (газированной) водой. Затраты на обеспечение работников питьевой и минеральной (газированной) водой составили 8 320 тыс. руб.

3.7. Медицинские осмотры, обучение и аттестация работников

В 2025 году работникам комбината своевременно проводились периодические, предсменные (предрейсовые) и послесменные (послереисовые) медицинские осмотры. За 10 месяцев 2025 года затраты на проведение медосмотров составили 110 009 тыс. руб.

В соответствии с требованиями государственных и локальных нормативных актов, проводилось обучение, инструктаж, стажировка и проверка знаний правил безопасности у работающих. Проведена аттестация по промышленной безопасности руководителей и специалистов комбината в количестве 832 работника (в том числе 18 в комиссии Ростехнадзора) по 27 областям аттестации, 1 099 руководителей и специалистов прошли обучение и проверку знаний по охране труда.

4. Профсоюзный комитет

Профсоюзный комитет в соответствии с Программой действий Горно-металлургического профсоюза России на 2022–2026 годы задачами профсоюза представлял интересы работников и защищал права членов при выполнении условий коллективного договора; осуществлял общественный контроль в области охраны труда и соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; контролировал выполнение условий коллективного договора и локальных нормативных актов; проводил переговоры по улучшению материального положения работников и сохранению рабочих мест, реализации социальных программ; урегулировал споры работников с работодателем в досудебном порядке; оказывал правовую и консультативную помощь по конкретным обращениям членов профсоюза; повышал правовую грамотность профактива и членов профсоюза.

Профсоюзный комитет способствовал эффективной работе комбината, сотрудничал с работодателем при принятии локальных нормативных актов, установлении системы оплаты труда и премирования, вносил предложения по поощрению передовиков, участвовал в организации трудового соревнования, проведении конкурсов профессионального мастерства, смотра-конкурса по охране труда, вёл разъяснительную работу среди работников по поддержанию морально-психологического климата в коллективах и предотвращению коллективных трудовых споров.

Так, за 10 месяцев 2025 года в Коллективный договор стороны социального партнёрства внесли изменения и дополнения, не ухудшающие условия договора и положение работников.

В связи с чем за отчётный период профком согласовал 4 совместных решения о внесении дополне-

ний или изменений в Коллективный договор, а также обязательств, вытекающих из Коллективного договора, 8 — в Правила внутреннего трудового распорядка, 62 — в Положение об оплате труда.

Осуществлена экспертиза и согласование 67 проектов инструкций по охране труда, рассмотрено 10 208 проектов организационно-правовых документов, принимаемых с учётом мнения выборного профсоюзного органа (распоряжения о привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни; о привлечении к сверхурочной работе).

На личном приёме членам профсоюза были оказаны различные виды юридической помощи:

— правовое консультирование 207 членов профсоюза и членов выборных профсоюзных органов в устной и письменной форме по интересующим их вопросам, связанным с социально-трудовыми правами работников;

— подготовлено 23 обращения к работодателю о выплате компенсации морального вреда в связи с повреждением здоровья в результате несчастного случая или профессионального заболевания на основании локального нормативного акта работодателя, принятого по согласованию с профкомом.

Профком принимал участие в разрешении индивидуальных трудовых споров в составе Комиссии по трудовым спорам (по четырём заявлениям трудовой спор был решён в пользу работников; по 1 заявлению было отказано в удовлетворении; 1 заявление было отозвано заявителем в связи с добровольным удовлетворением работодателем его требований).

Профкомом было рассмотрено 2 письменных обращения работодателя, в целях расторжения трудовых договоров с работниками (сокращение численности или штата работников). В связи с чем были подготовлены и направлены работодателю соответствующие мотивированные мнения.

Представители цеховых профорганизаций участвовали в расследовании случаев профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

Уполномоченные по охране труда и комиссии по охране труда профсоюза осуществляли проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором, вносили предложения по устранению выявленных нарушений.

За первое полугодие отчётного периода 225 уполномоченными по охране труда профсоюза внесено 11 795 предложений, из которых 11 667 предложений реализованы работодателем.

Информация — один из важнейших ресурсов развития профсоюза, а информационная работа является эффективным инструментом для решения уставных задач. В штате организации имеется пресс-секретарь, в задачи которого входит регулярное освещение деятельности профорганизации. Ежемесячно выпускается «Информационный

12

ОБЩИЕ ИНТЕРЕСЫ

вестник» (тираж 100 экз.) для информационных стендов и рассылки по внутренней электронной почте. Он также размещается на сайте Белгородской областной организации ГМПР и на городском сайте «Губкин-сити» в разделе «Медиа», распространяется в социальных сетях.

Пресс-служба профсоюзной организации тесно сотрудничает с корпоративной прессой компании «Металлоинвест» (газетой «Рабочая трибуна» и редакцией телевидения). Материалы о деятельности профорганизации также публикуются на сайте Белгородской областной организации ГМПР, на сайте Центрального совета ГМПР и в журнале «ГМПР-инфо», газете «Единство» Белгородского областного объединения организаций профсоюзов. Организована информационная работа в социальных сетях. В соцсети «ВКонтакте» действует группа «Профком Лебединского ГОКа». В настоящий момент в группе состоит более 4,700 тысяч подписчиков. Контент публика формируют собственные материалы, ссылки с сайта Центрального совета ГМПР, газеты «Солидарность», родственников профсоюзных групп.

В 2025 году в профорганизации был продолжен конкурс на лучшую информационную работу среди ответственных в профкомах подразделений. В течение года они присылали свои материалы для публикации в группе профорганизации. В результате значительно расширилось новостное поле: появилось много информации от первичного звена, повысился уровень работы в цеховых профкомах.

Регулярно проводятся творческие конкурсы среди работников, членов профсоюза, а также их детей, фестивали хобби, флэшмобы и фото челленджи. В том числе традиционные конкурсы к Новому году, к 8 Марта, ко Дню Победы, мероприятия ко Дню металлурга, ко Дню матери и т. д. Регулярно проводятся акции 7 октября — во Всемирный день за достойный труд, 1 мая — в Праздник Весны и Труда и т. д. При проведении различных мероприятий используется Гимн ГМПР с титрами. Ежегодно выпускается производственный календарь с профсоюзной символикой. Выпущено несколько информационно-мотивационных плакатов, а также большое количество сувенирной продукции

с логотипом ГМПР: кепки и футболки, календари, ручки и ежедневники, кружки, зонты и пауэрбанки, термосы, набор посуды для туриста.

Профсоюзный комитет оказывал материальную помощь членам профсоюза, приобретал путёвки для летнего отдыха работников в Краснодарском крае. В целях оздоровления членов профсоюза на Черноморском побережье профсоюзной организацией в отчётном периоде приобретено и бесплатно выдано работникам 550 путёвок, затрачено на эти цели — 21,45 млн рублей. Кроме того, на организацию спортивных и культурно-массовых мероприятий израсходовано из профсоюзного бюджета 2,480 млн рублей и 5,777 млн рублей соответственно, на оказание материальной помощи членам профсоюза — 18,545 млн рублей, на протезирование зубов — 1,735 млн рублей, на чествование юбиляров — 1,458 млн рублей.

Кассой взаимопомощи профкома, в которой состоит 5 089 работников, за отчётный период было выдано беспроцентных возвратных ссуд на сумму 260,417 млн рублей.

Подводя итог, необходимо отметить, что коллективный договор АО «Лебединский ГОК» в 2025 году является основным документом, определяющим социально-трудовые отношения внутри коллектива. Фактов неисполнения пунктов коллективного договора в течение года не зафиксировано. Все социальные обязательства были выполнены в полном объёме.

Представитель работодателя:
Сергей Напольских,
управляющий директор
АО «Лебединский ГОК»



Представитель работников:
Борис Петров,
председатель первичной профсоюзной организации
ОАО «Лебединский ГОК»



ПОЗДРАВЛЕНИЯ Желаем счастья!

Администрация, профком, коллективы рудоуправления, геолого-маркшейдерского управления и дренажной шахты поздравляют с юбилеями **ЛЮДМИЛУ ЮРЬЕВНУ ВИТОШКИНУ, ГЕННАДИЯ АНАТОЛЬЕВИЧА КОЛОСОВА, АЛЕКСЕЯ ЮРЬЕВИЧА ЛИХАЧЕВА!**

Администрация, профком, коллектив управления грузопассажирских перевозок поздравляют с юбилеями **НАТАЛЬЮ ВИКТОРОВНУ ГЛАВИШ, НАТАЛЬЮ АЛЕКСАНДРОВНУ ЕЛИСЕЕВУ!**

ТРУДОУСТРОЙСТВО

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

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

График работы — 2/2; 5/2.

8 (4725) 37-29-76, 37-32-30.

АО «ОЭМК им. А. А. Угарова» реализует бывшее в эксплуатации транспортное средство:

- ▶ **КАМАЗ 5410,** год выпуска 1986. Цена (с НДС) — 232 000 рублей. Контактные телефоны: **(4725) 37-49-33, 37-47-50.**

РЕКЛАМА

Реклама в газетах
«Рабочая трибуна» и «Электросталь»:
+7-920-200-61-81, +7 (4725) 37-40-90.

ПОЛИМЕР АВТОМАТИКА ДЛЯ ВОРОТ

АЛЮТЕХ
DOORHAN
HOME GATE

Реклама

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

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

ТЕПЛО И ДОСТУПНО

окна из пятикамерного профиля
exprof

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

УЮТНО КОМФОРТНО
КРАСИВО НАДЕЖНО

г. Старый Оскол, Проспект Алексея Угарова, 18ж
+7 (4725) 39-09-13, +7 (980) 379-87-79
sev@metplus-osk.ru

Реклама

Реклама.

Реклама

Реклама.



Подайте заявку прямо сейчас



КРЕДИТЫ

ОЦЕНИВАЙТЕ СВОИ ФИНАНСОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ И РИСКИ



МЕТАЛЛИНВЕСТБАНК

ул. Дзержинского, д. 51 | (47241) 5-70-85; 7-60-74; 5-72-13

Реклама

МОЛОДЁЖЬ

«Обшутили!»

Как острые темы становятся смешными

Наталья Хаустова
Фото Александра Белашова

Третий фестиваль КВН «Большая руда» собрал на сцене ЦКР «Форум» семь весёлых и находчивых команд.

Свежо и смешно

Каждой команде предстояло представиться, «обстрелять» соперников шутками в «Биатлоне», а также показать музыкальное домашнее задание.

Лебединцы прошли по темам, которые постоянно обсуждают на комбинате: оценка персонала, импортозамещение, Открытые диалоги, карты питания, уровень доходов. Порой зал взрывался хохотом и аплодисментами, не давая участникам продолжить. Со сцены звучало немало фраз, которые, наверняка, станут лебединским «фольклором».

— Смеялся от души. Шутки свежие и залу «зашли»! — резюмирует директор по персоналу Андрей Чирькин. — Передам послание службе подбора персонала: «Вилку — в глаз или водилу — на БелАЗ».

Псевдоним
для директора

Сборная дренажной шахты, рудоуправления и геолого-маркшейдерского управления в сказке «Волшебник рудного города» на рекла славного персонажа «Гудвин С. А.»

— У меня появился псевдоним. Можно даже установить табличку на дверь кабинета, — оценил юмор управляющий директор комбината Сергей Напольских. — Уровень команд не уступает тем, которые видим по телевизору. Сложно выделить победителей, потому что у всех были интересные и смешные шутки.

Гость фестиваля — заместитель губернатора Белгородской области — министр по делам мо-



▲ Победителем фестиваля КВН «Большая руда» в этом году стала команда «АУ»

лодэжи Белгородской области Татьяна Киреева отмечает:

— Это настоящий КВН, честный. Участники с самоиронией, моментами сквозь слёзы, рассказали о жизни предприятия. Замечательно, что Лебединский ГОК формирует новую традицию в городе!

Опыт выступлений лебединцев в региональной и международной лигах КВН не прошёл даром:

— КВН на Лебединском ГОКе прижился, движется дальше и развивается. На региональную лигу можно отправлять два-три состава, — считает директор по соцвопросам Владимир Евдокимов.

С ностальгией

В этом году с «нерабочей» жизнью комбината познакомили и студентов губкинских филиалов НИТУ МИСИС и БГТУ им. В. Г. Шухова. И если шуховцы только в приветствии примерили роль казёнщиков, то ребята из НИТУ МИСИС все три тура состязались в остроумии и артистизме наравне со сборными Лебединского ГОКа.

— Провели отбор и с нуля создали команду. Шутки придумывали вместе после пар и на выходных, — говорит третьекурсница Алина Булгакова. — Этим же составом в декабре выступим на студенческих играх КВН в Губкине.

Вместе со студентами писали сценарий и выходили на сцену преподаватели. Вузовский юмор с отсылкой к советскому прошлому публике понравился:

— Отдельное спасибо команде МИСИС за воспоминания о Советском Союзе: семейные просмотры КВН и прыжки через резиночку, — говорит Людмила Сдержикова, региональный директор — начальник регионального управления компании «Металлоинвест корпоративный сервис» в Губкине.

Харизма и остроумие

По итогам трёх туров самой весёлой и находчивой судьи назвали команду автотракторного



▲ Железнодорожники вовлекли в представление даже начальника УЖДТ Евгения Дементьева и во время выступления поздравили его с юбилеем

Результаты фестиваля КВН «Большая руда»

1 место	2 место	3 место
«АУ» (АТУ)	«На рельсах» (УЖДТ)	«Карты, деньги, два ствола» (ДШ, РУ и ГМУ)

управления «АУ». Работать над сценарием коллегам помогал главный специалист по перспективному развитию Александр Каунов. А водители БелАЗов Павел Кривошеев, Максим Арбузов, Алексей Стёпичев и ведущий специалист по перспективному развитию Диана Махрина блистали на сцене.

— В течение двух недель после ночных и дневных смен репе-

тировали по 2-3 часа. Потом ребята шли отсыпаться. Две песни не прошли цензуру: пришлось за два дня написать новую финальную композицию. Как сказали члены жюри, теперь это негласный гимн комбината, — рассказывает Диана Махрина.

Победители получили главный приз — поездку на финальную игру высшей лиги КВН в Москву.



▲ Волшебник рудного города Гудвин С. А. может выполнить самую заветную мечту...



ул. Дзержинского, д. 51
(47241) 5-70-85;
7-60-74; 5-72-14



ОТКРОЙТЕ
ВКЛАД до **20**%
+подарок!



*Вклад «Доходный год». Сумма от 100 000 руб. Срок 367 дней разделен на процентные периоды. Для каждого процентного периода устанавливается отдельная процентная ставка (% годовых): период 1 – 20% с даты открытия вклада по последний календарный день 2-го мес.; период 2 – 12% с 1-го календарного дня 3-го мес. - по последний календарный день 4-го мес.; период 3 – 12% с 1-го календарного дня 5-го мес. - по дату окончания срока вклада. Минимальная гарантированная ставка по вкладу 12.654% годовых. Выплата % в конце срока. Досрочное расторжение по ставке вклада «До востребования». Пополнение и частичное изъятие не предусмотрено. Автоматическая пролонгация на новый срок по действующим на момент пролонгации ставкам по данному вкладу. Подарки (книги) выдаются в офисе (отделении) банка при открытии вклада «Максимальный доход» или «Доходный год» на срок от 181 дня, на сумму от 300 000 руб. Клиенту выдается один подарок вне зависимости от количества открытых вкладов в период проведения акции (01.12.2025 – 31.01.2026). Количество подарков ограничено. Подарки: Книга. Организатор акции ПАО АКБ «Металлинвестбанк». С информацией об организаторе акции, правилах проведения, сроках, порядке выдачи подарков можно ознакомиться на сайте <https://metallinvestbank.ru/> или в отделении банка. Предложение действительно на 01.12.2025г. ПАО АКБ «Металлинвестбанк» Генеральная лицензия Банка России №2440 от 21.11.2014 г.



Реклама



90.00 руб./кг

Набор для борща (обуховский мясocomбинат) замвес 1 кг



228.00 руб./кг

Навага с/м БГ М (21 25 см), вес Корякморепродукт ООО (производитель)



189.90 руб./кг

Бедро ЦБ зам. вес



199.90 руб./шт

Филе сельди слабосоленой 500 г



48.50 руб./шт

Батончик Супер 5*40 г КВД Групп



60.00 руб./шт

Торт Шокополь вафельный с арахисом 200 г Влад ООО

г. Губкин, ул. Промышленная, 38
г. Губкин, ул. Белгородская, 469
г. Губкин, ул. Революционная, 75/1

Реклама

УСТАНОВИМ ИМПЛАНТЫ

Вылечим и отбелим
Произведем протезирование
Дентальный томограф

ВАШ  СТОМАТОЛОГ



Губкин, Королева 31а

Наш сайт: вашстоматолог31.рф

(47241) 4 47 67, 920 209 38 64

ИМЕЮТСЯ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯ, ПРОКОНСУЛЬТИРУЙТЕСЬ СО СПЕЦИАЛИСТОМ

Реклама

AL DENTE
центр современной стоматологии

Протезирование на 4 или 6 имплантах по современным методикам All-on-4 и All-on-6.

Исправление прикуса у взрослых и подростков:

- установка брекет-системы;
- съёмные аппараты, пластинки;
- современная диагностика;
- лечение в любом возрасте

Хирургия по полному навигационному протоколу.

г. ГУБКИН, ул. ФРУНЗЕ, 22А, тел. +7-952-427-23-33.

ИМЕЮТСЯ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯ. ПРОКОНСУЛЬТИРУЙТЕСЬ СО СПЕЦИАЛИСТОМ

Реклама

САНТЕХНИКА

АРТСТРОЙ
САНТЕХНИКА

г. ГУБКИН, ул. Кирова, 44а, тел. +7-47241-2-07-25
с. СКОРОДНОЕ, ул. 1 Мая, 97, тел. +7-910-323-60-04

Реклама

ОБЪЯВЛЕНИЯ

КУПЛЮ

Купим ваш автомобиль. Дорого.
+7 (951) 154-94-38. 321-PT-2-5

ПРОДАМ

Картофель на складе кормов и с/х продукции в Незнамово, ул. Центральная, д. 12.
+7-920-566-05-45. 297-PT-5-6

УСЛУГИ

Обучение вокалу взрослых и детей от 3,5 лет. Постановка голоса. Подготовка к выступлению на сцене и в караоке.
+7 (915) 572-17-80. 244-PT-9-16

ПСИХОЛОГ

помощь в сложных жизненных ситуациях

+7 910 361 59 11

РЕМОНТ И СТРОИТЕЛЬСТВО

Ремонт бытовой техники. Электрика.
+7 (919) 225-18-46. 326-PT-2-5

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

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

СОБОЛЕЗНОВАНИЯ

Администрация, профком, коллектив геолого-маркшейдерского управления глубоко скорбят по поводу смерти **Косарева Дмитрия Ивановича** и выражают искренние соболезнования его родным и близким.

Администрация, профком, коллектив управления технического контроля выражают искренние соболезнования **Инне Анатольевне Калкутиной** по поводу смерти **дочери**.



БУДЬ В КУРСЕ

Газета переходит в «цифру»

С января 2026 года «Рабочая трибуна» меняет систему распространения. Рассказываем, какие преимущества получают читатели от этих перемен.

С чем связаны перемены?

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



Что будет с бумажной газетой?

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

Как получать «Рабочую трибуну» домой?

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

КАК ВЫПИСАТЬ ГАЗЕТУ ДОМОЙ

В ПОЧТОВОМ ОТДЕЛЕНИИ

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

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

НА САЙТЕ ПОЧТЫ РОССИИ

1. Зайдите на сайт подписки «Почты России» по электронному адресу: **podpiska.pochta.ru**
2. В верхней строке страницы сайта нужно выбрать ваш город, если он по умолчанию указан неправильно.
3. В поисковой строке «Газеты и журналы по подписке» набрать название газеты — «Рабочая трибуна».
4. В открывшемся окне вы увидите название газеты и стоимость подписки на один месяц, полгода, год. Необходимо отметить те месяцы, на которые вы хотите оформить подписку.
5. Выбрать способ доставки из трёх предлагаемых вариантов: домой, до востребования или в абонентский ящик.
6. Указать адрес, куда доставлять газету, и фамилию, имя и отчество подписчика.
7. Добавить издание в корзину и оплатить заказ банковской картой.

Почта России | Подписка на издания

Губкин | Избранное | Корзина | Войти

Проверьте: здесь должен быть указан ваш город

Все категории | Название, индекс издания или издатель | Для бизнеса | Дерево добра

Главная > Общественно-политические издания > Рабочая трибуна

Рабочая трибуна

Купить себе | Дерево добра

Доставка: **До адреса** | До востребования | Абонентский ящик

Выберите этот вариант, чтобы газету доставляли в ваш почтовый ящик

ФИО Получателя | Адрес

Укажите ваш адрес и Ф. И. О. получателя

Месяцы подписки: 2026 | Январь - Декабрь

1 мес 2026 | 1-е полугодие | 1-е полугодие | год 2026

88,79 Р | 532,74 Р | 1110,73 Р

1110,73 Р | В корзину

За 12 мес 2026 г.

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

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



Реклама