



# ТопПром

## СЕГОДНЯ | КОРПОРАТИВНОЕ ИЗДАНИЕ

Корпоративная газета Холдинга «ТопПром»

№1 (004)  
март 2015 года  
г. Новокузнецк

### ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА



## Об итогах работы Холдинга «ТопПром» в 2014 г. – генеральный директор А.М. Борщевич

– Прошедший год был непростым для экономики всей страны, тем не менее предприятия Холдинга выстояли, и можно даже говорить об определенных достижениях. Во-первых, несмотря на скачок курса доллара и значительное подорожание рядовых углей, Холдинг выполнил свои контрактные обязательства перед покупателями. Во-вторых, когда возникли сложности в поставках концентрата в Украину, всего за два месяца мы смогли найти новых партнеров – потребителей низкосернистых углей. Много позитивных событий произошло в непромышленной сфере: на 100% выполнена социальная программа, создан и работает «Клуб профессионалов», мы приняли активное участие в подготовке празднования Дня шахтера как на городском уровне, так и внутри Холдинга. Все это характеризует «ТопПром» как динамично развивающуюся организацию и серьезно игрока угольного рынка, – говорит генеральный директор Холдинга «ТопПром» **Андрей Михайлович Борщевич**.

В минувшем 2014 году программа инвестиционных вложений выполнена на 100%. На площадке «ТопПром» впервые в России внедрен пресс-фильтр площадью 700

кв. м. Кроме значительных вложений в современную ЦОФ «Щедрухинская» произведена замена основного технологического оборудования на фабриках «Тайбинская» и «Коксовая», в частности, установлены новые грохоты и центрифуги. На «Коксовой» введены в эксплуатацию дополнительный путь и пункт выгрузки грузов, закуплен грейферный погрузчик Liebherr. Все это позволило вывести «Коксовую» на проектную мощность, сейчас она перерабатывает более 160 тыс. тонн угля в месяц.

– Хочу особо подчеркнуть, что любые инвестиции без людей ничего не стоят. Выражаю благодарность коллективам предприятий, которые откликнулись на программу «90 дней», направленную на оптимизацию рабочего пространства. Мы своими руками навели порядок в цехах, подразделениях, осуществили ремонтные работы. К примеру, на «Тайбинской» ребята демонтировали незадействованное оборудование, на «Щедрухинской» провели работы по улучшению технического состояния путевого хозяйства, на «Коксовой» сделали косметический ремонт в помещениях основного производства, в котельной, в механическом цехе заменили электропроводку, убрали территорию. Порядок, чистота, нарядные рабочие кабинеты – это не мелочи, это неотъемлемая часть производственной культуры, которую мы формируем сами, – **отметил Андрей Михайлович**.

2014-й был годом немалых достижений шахты «Юбилейная». Успешно реализуется проект по техническому перевооружению шахты, начата подготовка к отработке пласта №16. Пройдены первые 3 км горных выработок, что является хорошим заделом для завершения всех необходимых работ к запланированному запуску добычи на «Юбилейной».

– Чего ждать от текущего года? Холдингу «ТопПром» в этом году исполнится 15 лет, мне как руководителю хочется видеть прежде всего дальнейшее развитие компании, невзирая на кризисные процессы во всех областях. На сегодняшний день маржинальная разница между входящим сырьем и реализацией концентрата не так велика, мы не так много зарабатываем. Между тем проекты, необходимые для обеспечения стабильной работы коллективов, развития производства, требуют существенных вложений. И именно сейчас нужно работать качественно, выполнять все контракты, тем самым укреплять репутацию «ТопПром». Только так мы сможем остаться на рынке, что является приоритетной задачей. Коллектив у нас замечательный, профессиональный, собранный, способный на производственные успехи. Чтобы быть на плаву, необходимо продолжить оптимизацию издержек и повышение эффективности труда, а это не только новое оборудование и техника, это и рационализаторские предложения, удачно решенные технические задачи. Здесь у нас большое поле для деятельности. Вроде и головы светлые есть, и материальная сторона вопроса решается, но за минувший год ни одного предложения, к сожалению, не поступило. Надеюсь, что в 2015 году будет прорыв в этом направлении. Что касается объемов производства, то мы должны ориентироваться на 8-миллионный рубеж переработки и 6,5 млн. тонн по выпуску концентрата. У Холдинга «ТопПром» есть все производственные мощности и ресурсы для выполнения этой задачи. В заключение я хочу еще раз поблагодарить весь коллектив Холдинга за хорошую работу. Уверен, что вместе мы способны решить любые задачи и пережить сложности, – **подчеркнул Андрей Михайлович Борщевич**.

### Социальная работа в 2014 г.

142 ребенка сотрудников отдохнули летом в оздоровительных учреждениях. 94 работника прошли санаторно-курортное лечение. Всего на социальную защиту трудящихся направлено **11,84 млн. руб.** На поддержку социальных программ Кемеровской области и муниципальных образований – **11,5 млн. руб.** Оказано благотворительной помощи на сумму **1,4 млн. руб.**

### Объемы по переработке угля в 2014 г.

ЦОФ «Щедрухинская» – **3,6 млн. тонн**. ОФ «Коксовая» – **1,4 млн. тонн**. ОФ «Тайбинская» – **1,16 млн. тонн**. Всего объем по переработке угля за 2014 г. – **6,286 млн. тонн**.

### Шахта «Юбилейная» в 2014 г.

Проходка – **3370 п. м.** Реализация проекта – пройдена государственная экспертиза «ТЭО постоянных разведочных кондиций для подсчета запасов каменного угля на лицензированном участке ООО «Шахта «Юбилейная» Инвестиций» – вложено в техническое перевооружение – **1,48 млрд. руб.** Смонтирована новая конвейерная линия, состоящая из **7 конвейеров**. Введено в работу **5 проходческих комбайнов**.

### Планы на 2015 г.

Переработка угля – **8 млн. т.** Инвестиции – **5,452 млрд. руб.**, из них на техническое перевооружение шахты «Юбилейная» – **4,921 млрд. руб.** Проходка (на шахте «Юбилейной») – **8500 п. м.** (это позволит оконтурить лаву **16-17 с** запасами **1 млн. 200 тыс. тонн угля**). Природоохранные мероприятия – **5,19 млн. руб.** Социальная защита трудящихся – **13,27 млн. руб.**

## Угольный рынок России в 2014 году

Данные предоставлены Н.С. Андрейчиковым, старшим научным сотрудником ОАО «Восточный научно-исследовательский углехимический институт»

По итогам 2014 года отмечена положительная динамика добычи угля для коксования в сравнении с 2013 годом, прирост составил 8,6%. Однако если рассматривать баланс добычи для коксования по маркам, то можно сделать вывод: добыча углей для коксования технологически ценных марок сокращается, особенно таких, как марка К (снижение на 20,3% по сравнению с 2013 годом). При этом общий прирост по добыче углей для коксования обеспечен за счет добычи углей технологически менее ценных марок, прежде всего марки ГЖ (увеличение на 42,4% по сравнению с 2013 годом).

Прирост поставок угля для коксования по состоянию на январь–ноябрь 2014 г. в сравнении с аналогичным периодом составил 6,3%, выпуска концентрата – 4,9%.

В структуре отгрузок угольного концентрата на внутренний и внешний рынки отмечено незначительное увеличение объемов предложения угольного концентрата на российский рынок (+4,3%) и существенное снижение объемов экспортных поставок угольного концентрата в связи с нестабильным спросом (–17% за январь – ноябрь 2014 года в сравнении с аналогичным периодом 2013-го).

Озвученное в конце 2014 года повышение закупочных цен на угольные концентраты для коксования (на 30–40%) привело к тому, что практически все потребители на территории РФ максимально заполнили склады углем по старым (низким) ценам, чтобы отсрочить момент начала закупок по новым (повышенным) ценам. По данным НЛМК, с марта 2015 года планируется увеличение закупочных цен на все концентраты на 15–29% в зависимости от поставщика.

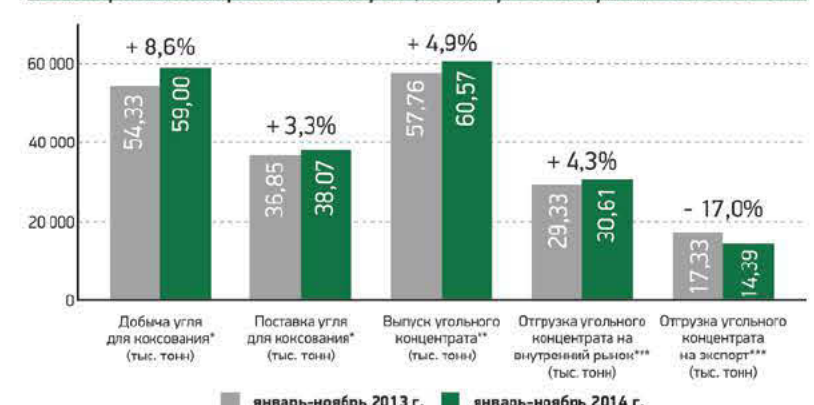
Однако резкий рост курса доллара сделал более выгодным продажу угольного концентрата на экспорт. Для примера: курс дол-

лара в январе 2014 года составлял в среднем 33,78 руб., в марте 2015 года – в среднем 62,95 руб. (+86,35%).

Таким образом, главными итогами 2014 г. можно назвать значитель-

ное сокращение на рынке объемов сырья технологически ценных марок угля для коксования и перенаправление поставок угольного концентрата с внутреннего рынка на экспорт из-за экономической ситуации.

### Итоги развития рынка коксующегося угля в Кузбассе в 2014 г.



\* по данным ежемесячного сборника ОАО «ИВЦ» «Угольная промышленность Кузбасса» (ноябрь 2014 г.)

\*\* по данным ЦДУ ТЭК (ноябрь 2014 г.)  
\*\*\* по данным информационно-аналитического агентства Metals & Mining Intelligence.



## КАДРЫ РЕШАЮТ ВСЕ

# У нас есть и ценности, и культура!

Осенью прошлого года кадровым управлением ЗАО «ТопПром» проведено анкетирование сотрудников предприятий Холдинга по изучению корпоративной культуры организации, выявлению сильных и слабых сторон деятельности компании.



О результатах опроса рассказывает начальник кадрового управления **Светлана Анатольевна Царионова**:

– Для получения объективного результата в анкетировании были задействованы все предприятия и все категории сотрудников «ТопПром», всего 817 человек. Респонденты анонимно ответили на вопросы, которые касались руководства, стратегии, ответственности и т.д. Нам было крайне важно, чтобы каждый дал честные ответы на вопросы. Большинство участников исследования серьезно подошли к данной процедуре, за что им огромное спасибо.

Оценка областей корпоративной культуры «ТопПром» достаточно высокая, выше, чем на многих других предприятиях Кузбасса и России – в среднем на 10–15%. Большинство работников высоко оценили уровень ответственности и возможностей Холдинга, своих непосредственных руководителей. Однако результаты анкетирования показали, что в зоне риска находятся вопросы согласованности действий, коммуникаций, недостаточная информированность о том, что происходит в компании.

**Участники комментировали эти проблемные «зоны»,**

**вносили предложения по улучшению ситуации:**

«Думаю, дело в отсутствии информации. Есть предложение – оперативно информировать предприятия, что в целом происходит в Холдинге, в экономике» (ООО «ТрансАвто»).

«У предприятий должна быть общая цель. Когда всем понятна цель, начинаешь совместно искать пути, как к ней прийти, тогда и появляется общая культура» (ОФ «Коксовая»).

«Мы как Холдинг образовались не так давно. Наверное, дело во времени, наши общие традиции, связи только налаживаются, их нужно укреплять» (ЦОФ «Щедрухинская»).

Среди существующих и желаемых ценностей компании работники Холдинга отметили дисциплину, ответственность, ориентацию на результат, стабильность работы, уважение к людям, профессиональный рост. В существующей организационной культуре ощущается недостаток ряда характеристик, желаемых для сотрудников, – хорошей организации труда, благосостояния, доверия и баланса между рабочим и личным временем.

– В результате исследования получена достаточно полная картина уровня развития корпоративной культуры Холдинга, а также выявлены зоны, которые требуют улучшения и внимания руководства, какие вопросы необходимо решать в каждом конкретном подразделении, – **продолжила Светлана Анатольевна**. – И здесь хочу отметить, что, безусловно, от руководства зависит многое, но ведь роль каждого сотрудника также очень важна и весома. К примеру, по результатам опроса среди ИТР у нас «хромает» организация труда. А ведь это как

раз те люди – руководители и специалисты, от которых напрямую зависит качество организации труда на предприятиях! Поэтому каждый на своем рабочем месте должен задумываться и предлагать решения по улучшению работы в своем коллективе, на предприятии и в Холдинге в целом. Уверена, что у многих работников есть идеи, как сделать работу проще, лучше, качественнее. Кроме того, напоминаю, что в Холдинге «ТопПром» утверждено и действует Положение о рационализаторских предложениях. Коллеги, хорошая организация труда – в руках всего коллектива, где работают отличные специалисты, настоящие профессионалы, поэтому я уверена – общими усилиями эта ценность должна стать нашей сильной стороной.

При обработке анкет отдельное внимание уделено комментариям работников, большая часть из которых посвящена мотивации труда, уровню заработной платы, социальным программам, снабжению, кадровой политике и безопасности. Ответы и разъяснения на эти и другие вопросы будут публиковаться в газете «ТопПром сегодня», в новой рубрике «Вопрос по существу».

– Хочу отметить, что вся работа, которая уже ведется Холдингом по развитию единой корпоративной культуры – а именно: проведение совместных культурных и спортивных мероприятий, работа профессиональных сообществ, информирование персонала, единые подходы в процессах снабжения, мотивации и других – будет обязательно продолжена, – **сказала Светлана Анатольевна Царионова**.

## ВОПРОС ПО СУЩЕСТВУ

В спецодежде мы ценим практичность, удобство в эксплуатации и повышенную износостойчивость. Однако качество спецодежды, по нашему мнению, оставляет желать лучшего. Изменится ли качество выдаваемой спецодежды в будущем? И еще вопрос: каков порядок выдачи спецодежды и СИЗ?

Работники шахты «Юбилейная»

Отвечает **Андрей Михайлович Борщевич**, генеральный директор Холдинга «ТопПром»:

– Приобретение спецодежды для предприятий осуществляется посредством проведения конкурса между поставщиками. Ситуация на рынке спецодежды такова, что существенной разницы между производителями нет, так что на первый план выходит вопрос сервиса – сроки поставки, умение работать с клиентом, подобрать необходимый ему вариант, комплектацию.

В 2014 году именно так была закуплена одежда для «Юбилейной». Первым этапом стал online-конкурс среди поставщиков спецодежды на электронной торговой площадке «ТендерПро». На втором (очном) этапе приглашенные поставщики представили комиссии образцы спецодежды. В состав комиссии входили сотрудники службы безопасности, ОТПК и ОМТС, а также начальники участков шахты «Юбилейная». Вся представленная одежда соответствовала ГОСТам. По результатам работы комиссии были одобрены поставщики: ООО ТД «Кузнецкий Альянс» и ЗАО «Восток-Сервис-Кузбасс». Эти поставщики на сегодняшний день обеспечивают предприятия спецодеждой, которая соответствует необходимым нормам безопасности и защиты. Другое дело, что нормы, по которым сегодня изготавливаются средства защиты и спецодежда, устарели. Даже поставщики и производители спецодежды считают, что в нормах необходимо обозначить переход на современные ткани.

При возникновении замечаний о качестве спецодежды необходимо обратиться в отдел МТС шахты «Юбилейная» и обозначить конкретные претензии – где неудобно, чего не хватает. Работники снабжения могут и должны вызвать представителя поставщика и в итоге – заменить либо эту спецодежду, либо поставщика.

Что касается порядка выдачи спецодежды и средств индивидуальной защиты, то на каждого сотрудника заводится отдельная карточка, в которой указываются дата выдачи и положенный срок их замены. В соответствии с этими карточками и производится выдача и замена спецодежды и СИЗ. Если спецодежда оказывается некачественной и выходит из строя раньше истечения срока эксплуатации, работник составляет акт по факту выхода из строя, который согласовывается комиссией по шахте, после чего работнику выдается новый комплект спецодежды. В частности, возникали нарекания по качеству сапог с составлением и согласованием соответствующих актов. После чего данные сапоги были заменены на новые.



Бригада А. А. Кузнецова

## Люди здесь надежные

Бригады Кузнецова и Иванова – гордость фабрики «Тайбинская».

Предприятие работает успешно, когда с поставленными задачами справляется каждый его участок. На местах, в отдельных производственных подразделениях фабрики, завода или шахты многое зависит от людей. На участке по монтажу, демонтажу, ремонту и наладке оборудования ОФ «Тайбинская» все сложилось «как надо» – здесь работают две бригады, о которых можно с гордостью говорить: это люди труда.

– Ребята на нашем участке обладают глубокими специальными техническими знаниями

и способны многого достичь. Наша служба создана еще в 1991 году, когда было принято решение отказаться от дорогих, некачественных и долгосрочных работ РМЗ. Как говорят, своя рубашка ближе к телу, поэтому решили, что лучше, чем сами работники фабрики, никто не отремонтирует и не наладит. И не прогадали. Сейчас практически все техническое благополучие «Тайбинской» держится на двух бригадах, где сложился стабильный коллектив профессионалов, – рассказывает начальник участка **Сергей Николаевич Лит-**

**ВИНОВ**. – Неоценимый вклад в сложную работу коллективов вносят бригады. Одной бригадой руководит Евгений Михайлович Иванов, который пришел на «Тайбинскую» в 2000 году, вторую возглавляет Артем Александрович Кузнецов, он на фабрике с 1993 года. Оба имеют большой опыт руководства, строго следят за производственной дисциплиной и организацией труда, и, как следствие, бригады всегда ответственно подходят к выполнению поставленных задач. К примеру, в 2014 году силами бригад Кузнецова и Иванова



# Красивая династия

▲ ОДНА СЕМЬЯ, ОДНА РАБОТА

Не так много существует предприятий, где люди работают целыми поколениями. И все же трудовые династии живы! **86 лет** – таков общий стаж работы на обогатительной фабрике «Коксовая» династии Чернышковых.

**Ш**есть женщин, носящих разные фамилии, по праву считают себя представительницами одной династии. Валентина Иосифовна Чернышкова пришла на «Коксовую» в 1989 году и только в начале этого года ушла на заслуженный отдых:

– За годы работы все здесь стало родным. Четверть века назад я пришла на фабрику по направлению из бюро по трудоустройству учеником машиниста конвейера. Потом окончила училище в Прокопьевске по специальности «обогадитель широкого профиля», – рассказывает Валентина Иосифовна. – Принимал меня на работу тогдашний директор фабрики Бельчиков Анатолий Филиппович, царствие ему небесное. Все «старички», кто работал тогда на фабрике, вспоминают его добрым словом.

В самом процессе обогащения угля с тех пор ничего не изменилось, разве что оборудование. Я работала с водно-шламовыми насосами, и, конечно, во время моей работы на фабрике они поизносились. В 2014 г. поставили новые насосы фирмы Warman, с такой техникой гораздо при-

ятнее работать. Я ведь уже настолько чувствовала воду, что могла на глаз определить и вес шлама, и сорт угля.

Жили не только работой. Праздников было много разных, сейчас уже и не вспомнить. Награждали нас периодически в ДК им. Маяковского (г. Прокопьевск). На День шахтера всегда собирались смены, зимой ездили с нашим коллективом на базу отдыха «Петушок». Вообще наша третья смена самая дружная.

Постепенно на фабрику «подтянулись» и мои девчонки: две дочери, невестки, племянница. Женский коллектив собрался! Хотя сыновья раньше тоже трудились здесь, да только дочери остались, потом пришли и невестки, и племянница.

Знакомимся дальше с очаровательными женщинами. С 1999 года машинистом конвейера на одной фабрике с мамой работает Раиса Аркадьевна Колбина. Другая дочь, Любовь Аркадьевна Балашова, пришла на фабрику всего лет назад, она пробоотборщик ОТК. Машинист установок обогащения и брикетирования – так называется профессия племянницы Ирины

Цибусовой и Светланы Ахрамеевой, которая приходится Валентине Иосифовне невесткой. Лариса Степанова, еще одна невестка, – мастер АХУ. Все вместе они – представительницы династии Чернышковых.

Связанные родственными узами, эти женщины стараются не уронить честь фамилии. Отсюда – трудолюбие, ответственность, старательность и добросовестность. И еще взаимовыручка, творчество, активная жизненная позиция.

– Наша мама – творческий человек. Валентина Иосифовна рисует, особенно хорошо у нее выходят пейзажи и портреты, например, коллег с фабрики. Она участвует во всех творческих конкурсах нашего предприятия, ее работы выставлялись в библиотеке Прокопьевска, в краеведческом музее, в галерее «Вернисаж». Кроме рисования мама просто обожает hand made: резьбу по дереву, шитье, вязание. Хобби мамы увлекают и внуков, они вместе с бабушкой изготавливают поделки и рисунки на фабричные конкурсы для детей. И мы, в свою очередь, тоже стараемся не отставать, совсем недавно участвовали в



конкурсе поварского искусства на предприятии, – рассказывают Раиса и Любовь.

Глядя на этих красивых и жизнерадостных женщин, наполняешься уверенностью в завтрашнем дне. Ведь наши женщины и добросовестные работники, и умелые хозяйки, и заботливые матери и жены, и при этом – всегда красивы, обаятельны, женственны.

Трудовые династии – это гордость «ТопПром». Пока живы традиции и сильна преемственность, можно уверенно говорить о потенциале и перспективе.



всего за 1,5 месяца была заменена отсадочная машина, а это очень серьезная производственная задача. В чем секрет хорошей работы? Он складывается из многих факторов: дружный коллектив, взаимопонимание, заинтересованность в работе каждого члена бригады, грамотное руководство, внедрение рационализаторских предложений. И главное, люди у нас подобраны надежные, настоящие профессионалы.

– К счастью, возвращаются те времена, когда хорошего рабочего ценят не меньше, чем технического работника: инженера или служащего. Считаю, достижения предприятия – это, в первую очередь, заслуга рабочих. Сам в кабинете много не

сижу, потому знаю, как упорно и ответственно работает энергомеханическая служба. Да, коллективом доволен, убежден, что потенциал у людей большой, знают, умеют, могут и хотят сделать еще очень многое, – говорит **Андрей Владимирович Дробница**, начальник энергомеханической службы.

– Сейчас таких людей найти нелегко. Молодежь долгое время стремилась выучиться на юристов и экономистов, и потому мы сейчас имеем дефицит слесарей, газосварщиков, электриков и других рабочих специальностей, – продолжает **Андрей Владимирович**. – Мне как руководителю энергомеханической службы хочется видеть

на предприятии хороших квалифицированных работников. Уверен, что такие ребята, как на участке по ремонту и наладке оборудования, способны стать наставниками для молодежи и вырастить себе достойную смену – истинных людей труда.

Техническое переоснащение, модернизация производства фабрики «Тайбинская» будут продолжаться, и в перспективе у коллективов Артема Кузнецова и Евгения Иванова большой объем сложных и интересных задач. И выполняют они их обязательно, потому что принадлежат к тому поколению рабочих, которых отличают искренняя заинтересованность в конечном результате.



Бригада Е. М. Иванова

▲ ЛЮДИ ТРУДА





## Наша Масленица

Более двухсот сотрудников предприятий  
Холдинга «ТопПром» проводили зиму весело и ярко

В последний день зимы на территории экоцентра заповедника «Кузнецкий Алатау» активно провели время на свежем воздухе собрались представители ЦОФ «Щедрухинская», ОФ «Коксовая» и «Тайбинская», шахты «Юбилейная», «ТрансАвто» и ЗАО «ТопПром». Команды пред-

По большому счету, на этом мероприятии не было победителей и побежденных, безусловно, выиграли все! Но все-таки, как положено, объявим результаты спортивно-масленичных гуляний:

- I место – ОФ «Коксовая»;**
- II место – шахта «Юбилейная»;**
- III место – ЗАО «ТопПром»;**
- IV место – ЦОФ «Щедрухинская»;**
- V место – «ТрансАвто»;**
- VI место – ОФ «Тайбинская».**

Специальные призы за I место в «кулинарном» конкурсе-приветствии – ОФ «Тайбинская» и «Коксовая».



ОФ «Коксовая»



Шахта «Юбилейная»

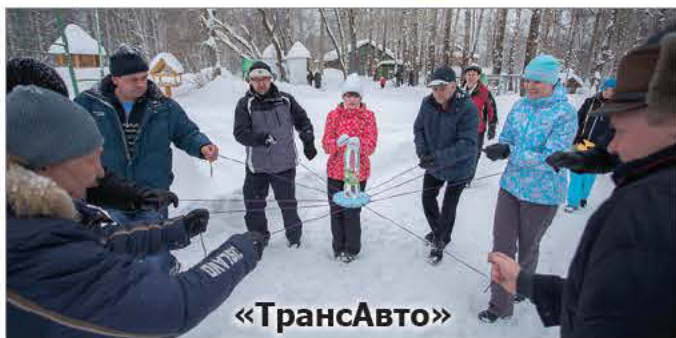


ЗАО «ТопПром»

приятней состязались друг с другом в ловкости, скорости, смекалке, а также представили на суд жюри «домашнее задание» – приветствие и масленичный стол. Здесь было все: веселые песни и стихи, казачьи легенды и девушки в народных костюмах, ароматные блины и горячий чай. С большим азартом участники соревнований демонстрировали свою скорость, силу и меткость. Особенно зрелищным стал хоккей с настоящими валенками в руках вместо традиционных клюшек. Страсти разгорелись нешуточные. И при подведении итогов выяснилось, что у команд ОФ «Тайбинская» и «ТрансАвто» набралось одинаковое количество баллов, поэтому было решено устроить дополнительный конкурс – жим гири. Участник команды «ТрансАвто» – водитель Андрей Тюнин, подняв гирю 50 раз, вывел свою команду вперед! В аналогичном споре между ЗАО «ТопПром» и шахтой «Юбилейная» за II и III места выиграла команда «Юбилейка» – электрослесарь Артем Турк отжал гирю 34,5 раза.



ЦОФ «Щедрухинская»



«ТрансАвто»



ОФ «Тайбинская»

– Подобные мероприятия – это неотъемлемая часть корпоративной политики Холдинга, целью которой является сплочение и формирование единого командного духа и традиций предприятий «ТопПром», а кроме того – это отличная возможность интересно и весело провести свободное время с коллегами. Немаловажную роль в прошедшем мероприятии сыграло место его проведения. От всех участников нашей Масленицы и себя лично выражаю благодарность директору заповедника «Кузнецкий Алатау» Алексею Андреевичу Васильченко за радушный прием, – прокомментировал событие **Андрей Михайлович Борщевич.**

## БЛИЦ-ОПРОС

«С НИМ Я УЖ ТОЧНО  
ПОШЕЛ БЫ В РАЗВЕДКУ...»

Профессионализм, ответственность и порядочность – вот главные качества, за которые мы уважаем своих коллег. Но любим и ценим все-таки конкретных людей. «С кем из коллег Вы бы пошли в разведку?» – такой вопрос был задан сотрудникам Холдинга. Уточняем, что опрос проводился выборочно, соответственно, список «разведчиков» будет неполным, и все же вот что у нас получилось...

**Людмила Алексеевна Русакова**, заместитель директора ОФ «Коксовая» по работе с персоналом и социальным вопросам:

– В разведку идти можно с героями, и у нас на шахте есть такой человек – это Тагир Салихьянович Ахметзянов, а по совместительству он прекрасно справляется с должностью главного энергетика фабрики.

**Зоя Ивановна Гришина**, начальник углехимической лаборатории и ОТК ЦОФ «Щедрухинская»:

– Душу и сердце в работу предприятия вкладывает Анна Леонидовна Имендеева, инженер-технолог. С ней всегда спокойно и уверенно, хоть на производстве, хоть в разведке.

**Сергей Анатольевич Мальцев**, горный диспетчер шахты «Юбилейная»:

– Иван Владимирович Вольф, заместитель директора по ОТ и ПК, не только грамотный специалист и хороший руководитель, он еще надежный человек. С ним в разведку пойду!

**Дмитрий Геннадьевич Рожнов**, начальник технического отдела шахты «Юбилейная»:

– Моя разведывательная группа: главный инженер Максим Викторович Левченко, главный маркшейдер Виктор Дмитриевич Которов, ведущий инженер по горным работам Ольга Сергеевна Бородинкина и Яна Олеговна Вялова-Роднова, инженер по горным работам.

**Лариса Петровна Федоренко**, оператор пульта управления основного цеха ОФ «Коксовая»:

– Начальник смены ОФ «Коксовая» Татьяна Ролановна Кранц всегда готова подать руку помощи, с ней я пойду и в разведку, и в бой, и в поход.

**Наталья Анатольевна Бейрит**, заведующая столовой ОФ «Коксовая»:

– С Ларисой Аркадьевной Шеметовой (начальник участка ПВС ОФ «Коксовая»). Люблю ее и уважаю, она настоящий друг, который никогда не оставит в беде.

**Александр Иванович Трефилов**, начальник авторемонтного цеха ООО «ТрансАвто»:

– Алексей Николаевич Кальсин, слесарь по ремонту автомобилей. Я работаю с ним более года и горя не знаю – грамотный, надежный, все знает, умеет, никогда не откажет.

**Павел Петрович Козловский**, начальник цеха обогащения ОФ «Тайбинская»:

– С Дробницей Андреем Владимировичем, главным механиком, потому что доверяю ему как в производственных, так и в жизненных вопросах.

**Андрей Михайлович Довгаль**, начальник УЖДТ ЦОФ «Щедрухинская»:

– Коллектив у нас подобранный, проверенный, люди работают по 6–8 лет, случайных нет. Я уверен, что с большинством из них можно идти в разведку – они не подведут!