



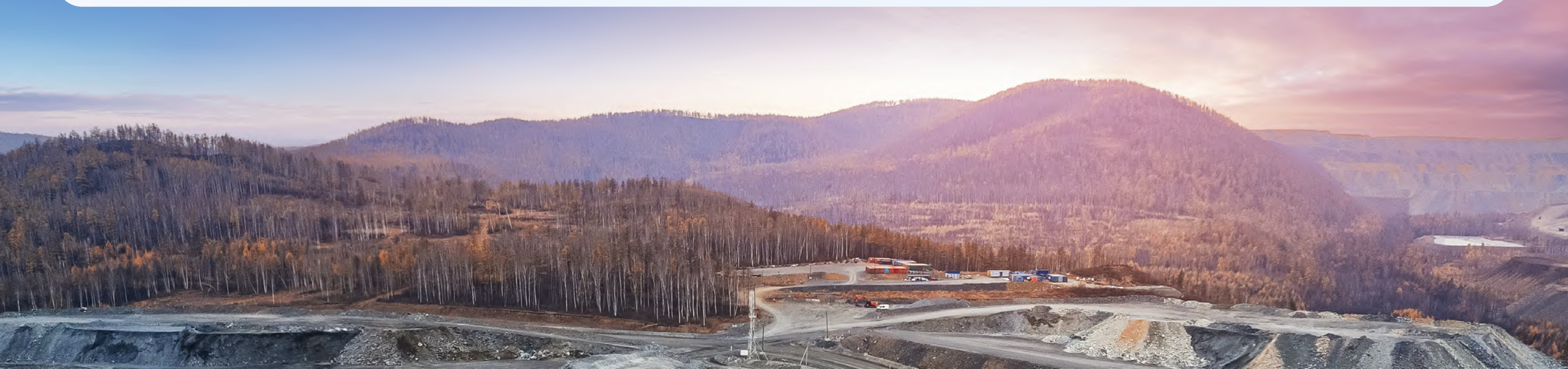
БЫСТРА

Отчет ответственного работодателя

БОЛЬШЕ ЧЕМ РАБОТА



Контактная информация.....127



ВСТУПЛЕНИЕ

#От первого лица **об** Отчете

” Рад представить наш первый Отчет о деятельности «Быстры» как ответственного работодателя. На страницах Отчета вы узнаете о нашей внутренней кухне в прямом и переносном смысле, познакомитесь с корпоративной культурой, сможете прочувствовать атмосферу в коллективе, понять, зачем и почему люди к нам приходят и остаются, а также убедиться, что хорошо не там, где нас нет, а хорошо на «Быстре».

Михаил Сальков,

генеральный директор



ОБРАЩЕНИЕ ДИРЕКТОРА ПО ПЕРСОНАЛУ

#От первого лица о сотрудниках

Наша корпоративная культура базируется на трех китах: эффективность, безопасность и забота о людях. Отношения в коллективе строятся на основе взаимоуважения, поддержки и взаимовыручки. В числе наших приоритетов — непрерывное развитие, формирование культуры эффективности и готовности к изменениям и, конечно, социальная поддержка и привлекательная заработная плата.

„ **«Быстра» — молодая современная и быстрорастущая компания. С каждым годом численность наших коллег увеличивается. Это связано расширением и переоснащением производства, строительством новых объектов — золотоизвлекательной и обогатительной фабрик. До 2030 года мы планируем создать около 2 тыс. дополнительных рабочих мест, большая часть из которых — это рабочие и инженерно-технические специалисты по направлениям «обогащение полезных ископаемых», «механизация» и «энергетика».**

Для привлечения, развития и удержания высокопотенциальных кадров мы непрерывно работаем над продвижением бренда работодателя, реализуем стратегию управления талантами, а также генерируем, накапливаем и сохраняем критические компетенции, что отражается на успешном развитии Компании. В 2024 году мы интегрировали наши инициативы, мероприятия и программы по взаимодействию со школьниками, студентами и молодыми специалистами в единую экосистему «Школа — Вуз — Быстра». Компания стала победителем всероссийского конкурса лучших проектов в области работы с выпускниками и молодыми специалистами Graduate Awards.

В ООО «ГРК «Быстринское» качественно отлажены инструменты и реализуются возможности для развития карьеры: институт наставничества, модульные образовательные программы, конкурсы профессионального мастерства, работа с кадровым резервом, сотрудничество с образовательными учреждениями.

Все наши программы и инициативы, направленные на повышение качества жизни сотрудников, объединены в единую экосистему благополучия на основе концепции баланса рабочего и личного времени. Наша задача как работодателя — сделать жизнь наших сотрудников счастливой как в офисе, так и на вахте. Полгода быстринцы не только работают, но и живут в Компании. Мы стремимся обеспечить комфортную и благоприятную обстановку для наших коллег, длительно находящихся вдали от дома. В поддержку здорового образа жизни мы стимулируем сотрудников к занятиям спортом и регулярно обеспечиваем их санаторно-курортным лечением. В вахтовом поселке открыт современный физкультурно-оздоровительный комплекс, в теплое время года доступны воркаут-площадка и футбольное поле с современным искусственным покрытием, а в Чите — фитнес-клуб и бассейн. Также в Компании реализован сервис психологической поддержки.

Неотъемлемой частью нашей экосистемы благополучия являются культурные, волонтерские и спортивные мероприятия разных смыслов и форматов. Некоторые из них стали самостоятельными брендами — «Благотворительный марафон на Быстре», интеллектуальная игра «Что? Где? Руда!», корпоративные диалоги, фестиваль для горожан «Пикник», программа дворовых видов спорта «Спорт Быстрых» и другие. В соответствии с нашей корпоративной культурой каждое мероприятие проходит с участием высшего руководства.

„ Еще одним важным направлением работы Компании являются поддержка семей с детьми и развитие культуры семейных ценностей. Быстринцы участвуют в волонтерских мероприятиях, спортивных турнирах, конкурсах рисунков и даже в съемках фильмов для больших экранов со своими семьями, у многих сотрудников дети являются постоянными резидентами лиги изобретателей IMake.

Также на ГОКе, как и по всей Группе компаний, запущена платформа «Мама на работе» для поддержки профессионального и личного развития женщин в Компании, которые уже являются мамами или только готовятся ими стать. В части детского отдыха мы организуем смены в лагерях на Черном море и на озере Байкал. Дети сотрудников имеют возможность получить дополнительные баллы для поступления в профильные учебные заведения среднего специального и высшего образования. Ученики горных классов получают дополнительные баллы при поступлении, а разработанные в ЗабГУ образовательные программы доступны для них так же, как и для родителей.

Если говорить о конкурентных преимуществах Компании как работодателя, то, помимо опережающей рынок заработной платы и социального обеспечения, на «Быстре» продумано все, чтобы сотрудник чувствовал себя комфортно, — от технически оснащенных рабочих мест, удобного графика, бесплатного проезда к месту работы, корпоративной системы покупки билетов, современных общежитий, домашней еды в столовой до наполненной самыми разными событиями и мероприятиями активной жизни во вне рабочее время.

При этом проводимые исследования, обратная связь и наша убежденность показывают, что глубинным отличием «Быстрых» является ее уникальная корпоративная культура.

Татьяна Бочкарева,

директор по персоналу



ОДИН ДЕНЬ ИЗ ЖИЗНИ БЫСТРИНЦА

#От первого лица о том, как живется на «Быстре»



Днепровский Василий

Должность: главный менеджер,
Технический отдел

Доброе утро начинается с поездки в наш современный офис в Чите. Прихожу к девяти утра и уже через 15 минут полностью готов к работе. Удобное кресло, мощный компьютер, большой монитор для работы с документацией.

Офис в формате open space — это реально удобно для командной работы. Мы постоянно обмениваемся идеями, решаем задачи вместе. В нашем Техническом отделе работают настоящие профи, всегда помогут советом или просто поддержат в сложной ситуации.

День расписан по минутам: утренняя планерка, работа с документацией, звонки клиентам, технические консультации. Офис оснащен всем необходимым: есть тихие комнаты для важных звонков, конференц-зал для совещаний, современная техника для презентаций, живые цветы.

» Что особенно радует — это забота Компании о сотрудниках. На двух этажах оснащенные комнаты для приема пищи и кофе-брейков, автоматы с едой. Можно выбрать как полноценный обед, так и легкий перекус. Для тех, кто следит за фигурой, есть специальное меню.

Компания активно развивает корпоративный спорт. Абонементы в спортивный клуб, тренировки в спортивных залах, бассейн в Академии здоровья, регулярные спортивные турниры — это здорово сплачивает коллектив!

Рабочий день заканчивается в 18:00, но при необходимости можно задержаться — офис работает до 20:00. Есть все для комфортной работы: удобная мебель, современные компьютеры, быстрый интернет. Даже кофе-пойнты на каждом этаже!

В целом работа в таком офисе — это сплошное удовольствие. Современный формат, классные коллеги, все условия для эффективной работы и развития. А главное — чувствуешь себя частью большой команды профессионалов.

Работа на Быстринском ГОКе изменила мою жизнь к лучшему. Подъем, дорога в теплом автобусе до административно-бытового комплекса ГОКа, далее вкусный завтрак в столовой, затем предсменный медосмотр. Уже за завтраком встречаешься с ребятами из коллектива водителей ТГМ¹, обсуждаешь планы на день.

На смене в первую очередь проходим инструктаж по технике безопасности — это святое. Потом за дело! Работа на современной технике, конечно, сильно отличается от того, что было раньше: все автоматизировано, есть системы помощи, так что можно сосредоточиться на качестве работы.

Обеденный перерыв — еще одно время для общения с коллегами. В столовой всегда вкусная горячая еда, можно спокойно перекусить и обменяться новостями.

» Что особенно радует — это команда. Люди здесь работают настоящие, профессионалы своего дела. Всегда помогут советом, поделятся опытом.

После работы самое время позаботиться о себе. В физкультурно-оздоровительном комплексе есть все для активного отдыха: тренажерный зал и площадки для командных игр. Я, например, люблю побегать после смены, также после работы часто играем с ребятами в волейбол.

В свободное время можно почитать книгу, посмотреть фильмы или просто пообщаться с коллегами. Вахты пролетают незаметно, особенно когда вокруг такие интересные люди и есть чем заняться в свободное время.

Благодаря такому балансу работы и отдыха чувствуешь себя всегда в форме. Усталости почти нет, потому что есть возможность восстановиться и получить заряд положительных эмоций. А еще вы видели закаты и рассветы на Горе²?! Это дорогого стоит.



Мальцева Олеся

Должность: распределитель работ
3-го разряда, Производственно-технический отдел

¹ Транспортировка горной массы.

² Горой сотрудники Быстринского ГОКа называют карьер.

ЧТО ДЛЯ НАС ВАЖНО

10	Корпоративная культура, ценности и приоритеты
12	Основные факты о Компании
18	Ключевые события 2024 года
20	Награды и рейтинги

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА, ЦЕННОСТИ И ПРИОРИТЕТЫ

Корпоративная культура Быстринского ГОКа основана на ценностях безопасности, эффективности и заботы о людях.

На предприятии создана позитивная рабочая среда, где каждый сотрудник может выражать свои идеи, не опасаясь осуждения или критики. В Компании реализуются программы преемственности, формируется культура безопасности производства, на основе открытого диалога растет доверие между сотрудниками. Ключевую роль играет личный пример руководителей. Ценности интегрированы в ежедневную деятельность.

Компания проводит регулярные корпоративные диалоги внутри коллектива, где представители топ-менеджмента рассказывают о целях и установленных показателях. Осуществляется ежедневная рассылка с производственными показателями для всех сотрудников. Обратную связь по любым вопросам можно передать через сервис «Связаться» в корпоративном мобильном приложении. Комплексное обсуждение вопросов деловой этики проходит в рамках курса обучения «Наши ценности».



С Кодексом деловой этики Контролирующего общества и компаний его Группы можно ознакомиться [на сайте Контролирующего общества](#)



Подробнее с манифестом «Наши ценности» можно ознакомиться [на сайте Контролирующего общества](#)



Наши приоритеты

- ✓ **Развитие региона и взаимодействие с местными сообществами:** деятельное участие в жизни региона, социальные инвестиции и благотворительность
- ✓ **Уникальная корпоративная культура:** доверие — залог сплоченной команды
- ✓ **Развитие персонала:** «Быстра» — это люди. Социальное благополучие и развитие сотрудников, забота об их здоровье, улучшение условий труда и быта
- ✓ **Устойчивое развитие:** ответственность в каждом действии
- ✓ **Эффективная финансовая политика:** лучшие возможные результаты
- ✓ **Инновационное производство:** лучшие технологии и непрерывное развитие
- ✓ **Промышленная безопасность:** приоритет — нулевой травматизм

Корпоративные ценности

Эффективность

Каждый из нас в ответе за общий результат — настоящие командные достижения невозможны без персональной ответственности за свой участок. Каждый из нас ищет возможности и находит решения — вопрос «Что делать?» всегда более продуктивен, чем вопрос «Кто виноват?». Каждый из нас умеет менять привычные подходы и меняться к лучшему — изменения должны быть заряжены энергией действия, иначе инерцию не преодолеть.

Безопасность

Каждый из нас соблюдает правила и правильно расставляет приоритеты — совершивший трудовой подвиг, пренебрегая техникой безопасности, считается не героем, а нарушителем. Каждый из нас бережет себя и оберегает других — личным примером можно убедить лучше всяких слов. Каждый из нас берет на себя ответственность и всегда оценивает риски — любое нарушение отбрасывает нас назад и обесценивает усилия многих людей.

Забота о людях

Каждый из нас поддерживает друг друга по делу и знает, как принести пользу. Слова поддержки важны, но поступки всегда говорят громче. Каждый из нас уважает себя и проявляет уважение к другим — самоуважение позволяет не путать заслуженную критику с хамством, лидерство — с высокомерием, а уверенность в себе с безразличием. Каждый из нас стремится помочь и ценит оказанную помощь — бескорыстное участие и искренняя благодарность делают нас сильнее.

Соблюдение прав человека



Наш подход к устойчивому развитию базируется на уважении и неукоснительном соблюдении основных прав и свобод наших сотрудников, партнеров и местных жителей. Мы обязуемся предотвращать и смягчать потенциальное негативное влияние, которое деятельность Компании может оказать на права человека. Мы также стремимся содействовать прогрессу и вносить свой вклад в повышение качества жизни людей посредством таких действий, как создание рабочих мест, закупки у локальных поставщиков, инвестиции в местные сообщества, вклад в инфраструктуру и экономическое развитие региона.

ОСНОВНЫЕ ФАКТЫ О КОМПАНИИ

Быстринский ГОК — одно из крупнейших и передовых производств в новейшей истории российской горной металлургии.

Предприятие построено в рекордные сроки — за 3,5 года — в труднодоступной местности Газимуро-Заводского района Забайкальского края и в течение четырех лет с начала строительства вышло на проектную мощность. Ежегодно на нем перерабатывается более 10 млн тонн руды,

что выше проектных показателей. При строительстве Быстринского ГОКа были внедрены все доступные в отрасли передовые технологии, которые Компания постоянно совершенствует в процессе работы.

Расположение производственных объектов



Производство



✓ **44 тыс. га**
общая площадь объектов Компании

Объекты Компании расположены в 500 км от г. Читы. Ближайший населенный пункт — село Газимурский Завод.

Разработка месторождения ведется открытым способом на двух карьерах — Верхне-Ильдиканском и Быстринском-2. По мере развития производственных мощностей планируются к вводу еще два — Малый Медный Чайник и Южно-Родственный.

Площадка обогатительного комплекса

Карьер Верхне-Ильдиканский

Карьер Малый Медный Чайник

Карьер Южно-Родственный



Более подробно об истории создания Компании читайте [на сайте](#)

ООО «ГРК «Быстринское» — одно из крупнейших полиметаллических месторождений в мире.

Компания входит в топ-5 крупнейших работодателей Забайкалья.

>2,6 тыс.
сотрудников в Компании

✓ **70% сотрудников**
жители Забайкальского края

✓ **в 2,1 раза**
средняя заработная плата в Компании выше средней заработной платы в Забайкальском крае¹



¹ Отношение стандартной заработной платы начального уровня в Компании к установленной минимальной заработной плате в регионе деятельности.

Забота о сотрудниках

Нашим главным стратегическим ресурсом для успешного развития являются люди.

Для выполнения поставленных целей мы стремимся обеспечивать свою деятельность достаточной численностью квалифицированных сотрудников в текущих условиях и на долгосрочную перспективу, создаем достойные и комфортные условия труда, предоставляем все возможности для реализации и развития кадрового потенциала.

Ключевые направления взаимодействия с сотрудниками

-  Своевременное обеспечение квалифицированным персоналом
-  Адаптация, обучение и наставничество
-  Повышение эффективности и производительности труда
-  Пополнение кадрового резерва
-  Привлечение молодых специалистов, взаимодействие с профильными учебными заведениями
-  Совершенствование системы мотивации и развития персонала



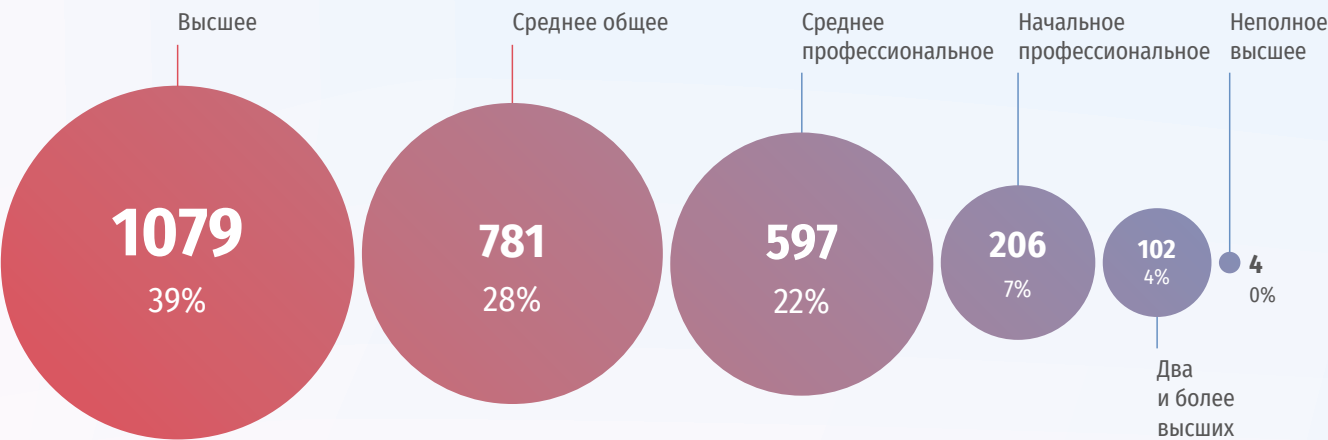
Кадровый состав



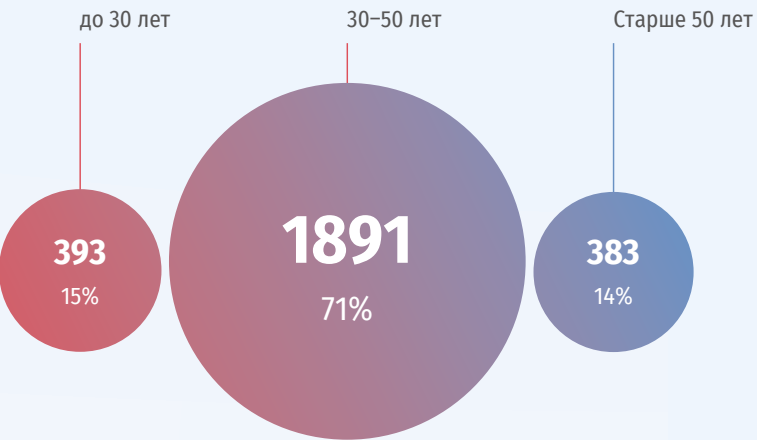
Среднесписочная численность (человек)



Структура персонала по уровню образования (человек, %)



Структура персонала по возрастным группам в 2024 году (человек, %)



КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ 2024 ГОДА



Развитие региона

- ✓ Дом купца в селе Ушмун отреставрирован в рамках благотворительной программы «Норникеля» «Мир новых возможностей».
- ✓ Компания вошла в список основных партнеров с софинансированием федерального проекта по созданию межвузовского кампуса в Чите.
- ✓ Компания поддержала развитие национальной бурятской культуры в Чите.
- ✓ Жители Газимурского Завода отметили День металлурга вместе с Компанией.
- ✓ Быстринский ГОК создает образовательный кластер на базе Забайкальского горного колледжа.
- ✓ Компания вошла в консорциум по открытию Горной академии Дальнего Востока.

- ✓ Представители Быстринского ГОКа стали участниками управляющего совета Горного колледжа в рамках федерального проекта.
- ✓ В Чите прошел ежегодный фестиваль — «Пикник «Город — это мы!».
- ✓ Проект восстановления храма Успения Пресвятой Богородицы в селе Калинино Нерчинского района Забайкальского края получил положительное заключение государственной экспертизы.
- ✓ Быстринцы пробежали почти 400 км на полумарафоне «ЗаБег.РФ».
- ✓ Новый сезон благотворительного марафона стартовал на «Быстре».
- ✓ Всероссийские соревнования по мини-футболу среди школьников прошли в Чите.
- ✓ Турниры по дворовому футболу и хоккею на валенках в рамках проекта «Спорт БыСТРых» прошли в Чите.



Партнерство

- ✓ В рамках соглашения о социально-экономическом сотрудничестве между правительством Забайкальского края и Контролирующим обществом направлено более 26 млн руб. на реализацию приоритетных проектов региона в области культуры, образования, здравоохранения и спорта.
- ✓ Представители Компании приняли участие в Восточном экономическом форуме.
- ✓ 109 студентов прошли практику на Быстринском ГОКе, 20 из них приняты в штат.
- ✓ Победители хакатона #РешайБыстрА побывали на Быстринском ГОКе.

Сотрудники

- ✓ Стартовала программа для подготовки молодых специалистов «Выбор БыСТРых».
- ✓ Проведены первый слет молодых специалистов и первый слет наставников («ПРО НАставников»).
- ✓ Фильм о первооткрывателях Быстринского ГОКа стал победителем в трех номинациях Международного фестиваля MineMovie-2023.
- ✓ Проведен конкурс концепций благоустройства вахтового поселка.
- ✓ Запущен проект «Лидерство в безопасности».

Культура

- ✓ Продолжена реконструкция храма Успения Пресвятой Богородицы в селе Калинино. Выпущены видеоматериалы о реконструкции.
- ✓ При поддержке Быстринского ГОКа прошли:
 - XI Забайкальский международный кинофестиваль;
 - Джазовый фестиваль им. Олега Лундстрема;
 - конкурс «Народная премия «Чита.ru».

НАГРАДЫ И РЕЙТИНГИ



Конкурс Министерства просвещения России совместно с АНО «Россия — страна возможностей» и ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования»

Первое место на региональном этапе конкурса в номинации «Лучшие практики наставничества по повышению производительности труда». Национальный проект «Производительность труда»



Graduate Awards

Первое место всероссийского конкурса лучших проектов в области работы с выпускниками и молодыми специалистами Graduate Awards



Международный кинофестиваль «МайнМуви-2024» (MineMovie-2024)

Гран-при и первое место в номинации «Лучший фильм о социальных проектах» за документальный фильм «Легенды памяти. Молитва первой каменной»



Премия «По зову женского сердца» (организована Советом Федерации и государственным фондом «Защитники Отечества»)

Мастер участка Быстринского ГОКа стала **лауреатом** премии «По зову женского сердца» в номинации «Мама может все»



Конкурс от Минэкономразвития России

Второе место во Всероссийском конкурсе «Лучшие практики наставничества» 2024 года. Номинация «Лучшие практики наставничества по повышению производительности труда». Национальный проект «Производительность труда»



Международная премия Eventiada Awards 2024

Победа проекта «Свети ярче!» в блоке «Реклама и маркетинговые коммуникации» номинации «Лучший проект с целевой аудиторией: женщины»

Основные интересы ключевых групп заинтересованных сторон ООО «ГРК «БЫСТРИНСКОЕ»



≡ ПОПОЛНЯЕМ РЯДЫ ПРОФЕССИОНАЛОВ

30 Быстрая адаптация



Привлечение, подбор и адаптация новых сотрудников

- Программы работы с молодежью
- Навигатор новичка
- Наставничество

На Быстринском ГОКе приоритет — внутренним кандидатам



На Быстринском ГОКе ключевым принципом кадровой политики является приоритет тех, кто уже работает в Компании. При открытии новых вакансий в первую очередь рассматриваются сотрудники из кадрового резерва и те, кто откликнулся на вакансии в мобильном приложении Быстринского ГОКа. Дополнительно сотрудникам ежемесячно направляется рассылка с актуальными вакансиями.

Зачем это нужно



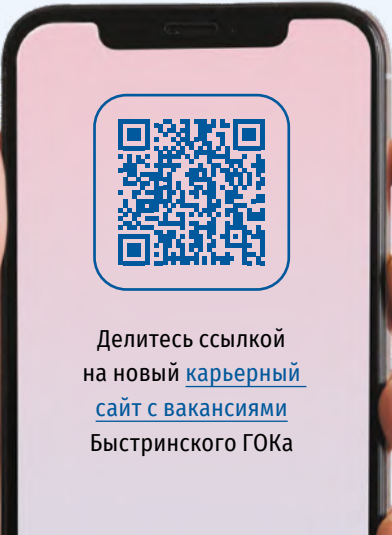
Этот подход позволяет максимально эффективно использовать внутренний потенциал коллектива. Сотрудники, строящие карьеру в Компании, лучше знают ее процессы, быстро включаются в новые задачи и обладают высоким уровнем вовлеченности. Предоставляя реальные возможности карьерного роста, предприятие не только удерживает ценных специалистов, но и формирует команду единомышленников, готовых развиваться вместе с Компанией.

Следующие шаги — рекомендации и внешний поиск



Если подходящего сотрудника внутри не нашлось, приоритет отдается кандидатам, которых рекомендуют коллеги — это помогает найти профессионалов, уже прошедших «внутреннюю проверку». Только после этого рассматриваются кандидаты на внешнем рынке труда и Компания начинает искать специалистов вне своего коллектива.

Такой принцип поиска сотрудников позволяет расти устойчиво, поддерживая развитие и мотивацию своей команды, а также экономя время и ресурсы на адаптацию новых членов.





Программа «Порекомендуй коллегу» — один из инструментов при формировании команды

На Быстринском ГОКе каждый сотрудник может стать частью процесса формирования сильной команды благодаря программе «Порекомендуй коллегу». Этот инструмент не только помогает Компании находить проверенных и мотивированных специалистов, но и дает возможность получить дополнительное бонусное вознаграждение.



Как работает реферальная программа

- 1 В мобильном приложении в разделе «HR» — «Вакансии», сотрудники рекомендуют знакомых на открытую вакансию.
- 2 В случае успешного трудоустройства и прохождения испытательного срока сотрудник получает бонус.

Размер бонуса вы всегда можете увидеть в приложении — он указан в описании каждой вакансии.

Все просто: чем больше хороших рекомендаций — тем больше бонусов!



Почему это важно

Программа «Порекомендуй коллегу» — это не только способ собрать сплоченную и сильную команду, но и возможность для каждого проявить инициативу, поддержать знакомых и получить приятное денежное вознаграждение за активное участие в жизни Компании.

Присоединяйтесь к программе, рекомендуем лучших!



БЫСТРАЯ АДАПТАЦИЯ

При устройстве в Компанию сотрудникам предстоит адаптация на рабочем месте и интеграция в новый коллектив. В этом процессе задействованы три основных участника: новый сотрудник, наставник и руководитель. Помимо тех, кто впервые трудоустроен на предприятие, адаптационный процесс запускается также для тех, кто уходил и вернулся в Компанию, для практикантов и для коллег, перешедших на новую для себя должность.



Периоды адаптации сотрудников в Быстринском ГОКе

1 Пребординг

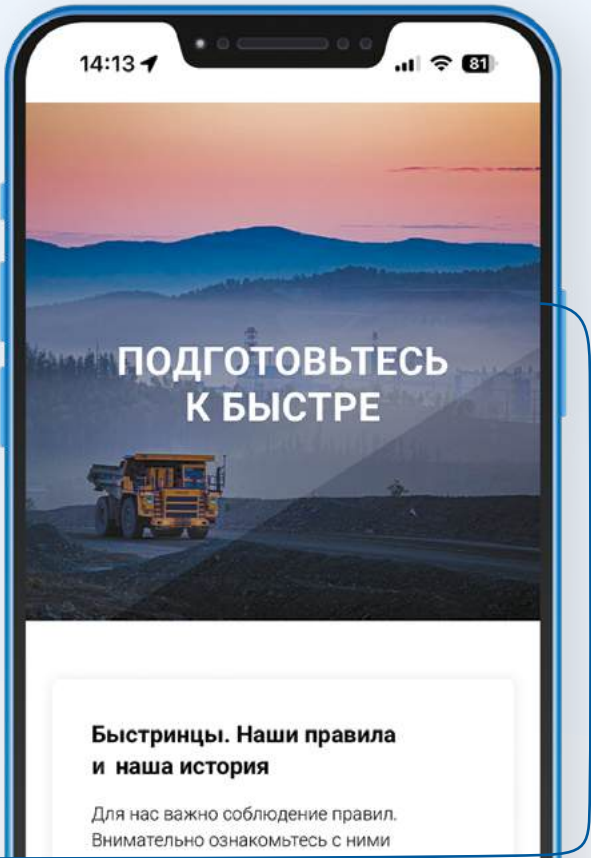
Будущий сотрудник знакомится с правилами и жизнью на предприятии с помощью специального навигатора.

Навигатор новичка «Подготовьтесь к Быстре»

Навигатор новичка — это сайт для новых сотрудников о жизни и возможностях Компании. Из него можно узнать, как подготовиться к вахте, и о первых днях на производственной площадке.



Более подробно
[с навигатором новичка](#)
можно ознакомиться
по QR-коду



2 Знакомство

Новый сотрудник в день трудоустройства получает приветственный набор, чтобы его первые дни в Компании стали еще комфортнее. В него входят удобный рюкзак, тетрадь для записей, ручка, ретрактор для пропуска, термкружка и дорожная подушка. Новый сотрудник после трудоустройства авторизовывается в мобильном приложении Компании, где знакомится с уникальными сервисами для быстринцев и подключается к разделу «Адаптация», где проходит опросы по процессу адаптации. В течение первого месяца работы новые сотрудники проходят ряд мероприятий, которые помогают в интеграции: посещают групповые инструктажи по охране труда, электробезопасности и информационным ресурсам; получают средства индивидуальной защиты; знакомятся с наставником и индивидуальным планом адаптации; проходят курсы на корпоративной образовательной платформе («Наши Ценности», «Информационная безопасность»), тренинги «Поведенческий аудит безопасности» и «Динамическая оценка риска» и др.

3 Погружение — испытательный срок

Основной фокус внимания в данный период сосредоточен на отработке плана адаптации вместе с наставником, прохождении курсов на корпоративной образовательной платформе. По истечении трех месяцев руководитель подводит итоги и оценивает результат совместной работы наставника и сотрудника. Оценка фиксируется в плане адаптации и отмечается в опросах по итогам периода. На основе оценки погружения ведется оценка качества адаптации на предприятии.

4 Становление — 180 дней

В конце этого периода завершается адаптация сотрудника на предприятии. На этом этапе сотрудник полностью погружается в корпоративную жизнь предприятия, подключается к сообществам по интересам, расширяет круг знакомств, подает идеи в «Фабрику идей».

#Разговор по душам о пути новичка на «Быстре»



Бянкин Дмитрий,

п. Ясногорск

Должность: слесарь-ремонтник 5-го разряда, Управление главного механика, Служба главного механика Обогащительной фабрики (в феврале 2025 года замещает старшего механика)

Стаж в Компании: более шести месяцев

? Какие у вас ожидания и надежды от работы в Компании? Почему Вы решили стать сотрудником Быстринского ГОКа?

” Если коротко, график работы и отношения между коллегами.

Здесь работает много моих знакомых. Скажем так, есть своя информационная сеть, про предприятие говорят. Среди коллег много земляков из Забайкальского края.

Также мне была важна близость к дому, чтобы работа была в родном регионе, и график работы. До прихода в Компанию 30 лет отработал на Харанорской ГРЭС с графиком 5/2 без отпусков. В какой-то момент пришло понимание, что пора менять жизнь. Было непросто решиться уйти с привычного места, где работал на инженерно-технической должности. Здесь я очень доволен графиком — впервые в жизни отдых 30 дней!

? Как прошло собеседование?

” Собеседование с руководителем прошло комфортно. С учетом предыдущего опыта сразу понял задачи. Подробно рассказали про условия, описали вредность, правила работы на высоте. Все было предельно понятно.

? Как прошли первые дни на новом рабочем месте?

” Перед заездом на вахту мне сообщили номер автобуса, обозначили, откуда отправляемся. На месте было понятно, куда идти, — помог бумажный навигатор со схемой и номером кабинета на руках.

Очень порадовал вахтовый поселок. Думал, что будет большое шумное общежитие, шум и гам, а здесь тишина и покой. Соседи с уважением относятся к отдыху коллег. Еще впечатлила сама дорога от Таежного до ГОКа: живописная природа, вокруг сопки, машины двигаются с определенным скоростным режимом.

Когда оказался на предприятии, сразу бросились в глаза его масштабы, количество сотрудников, активное строительство. Видно, что люди трудятся, каждый занят своим делом.

Питание вполне устраивает, помимо основных приемов пищи, хватает на буфет. Столовые удобно расположены.

? Что Вам важно в работе, каких принципов придерживаетесь?

” Целеустремленность, карьерный рост.

? Поделитесь, чем Вы увлекаетесь.

” Нумизматикой и туризмом.

? Что в течение первых трех месяцев было особенно для Вас полезным, помогло погрузиться в культуру Компании и разобраться в том, как все в ней устроено?

” У меня был наставник. В первые дни он показал мне предприятие, где и что находится, помогал разобраться с новым оборудованием, знакомил с коллективом. Все коллеги помогали, подсказывали. До сих пор, если возникают вопросы, приходят на помощь.

? Как видите свое развитие?

” Сейчас замещаю механика. Выполняю ответственные задачи. Мне интересно. Есть определенное доверие. Работа моя нравится, приносит удовлетворение.



Викулов Сергей,

п. г. т. Кокуй

Должность: Аппаратчик сушки 4-го разряда

Стаж в Компании: более 1 года

? Как узнали о Компании?

” У меня здесь работает друг — Домашонкин Виталий Александрович. Он же мой наставник и капитан нашей волонтерской команды. Плюс на предыдущем месте работы мне часто приходилось выезжать в Газимуро-Заводской район, в котором и находится наше предприятие.

? Что Вам важно в работе, каких принципов придерживаетесь?

” В работе для меня важны взаимопонимание, взаимовыручка, уважение и слаженность коллектива.

? Поделитесь достижениями или решениями, которые Вы реализовали на прошлых местах работы.

” Работал в госорганах, имею государственные награды.

? Расскажите, чем Вы увлекаетесь.

” Увлекаюсь рыбалкой и охотой.

? Каким видом спорта занимаетесь?

” Занимаюсь спортом для себя здесь, в вахтовом поселке. Жду весны, буду бегать. Особенно удобно бегать, когда у тебя дневные смены. Еще хотелось бы изучить приемы бесконтактного рукопашного боя.

? Почему Вы решили стать сотрудником Быстринского ГОКа?

” Я 18 лет служил в рядах российской армии. Последние четыре года были частые командировки, а как ни приеду домой, а мой друг — сотрудник предприятия — на межвахте, да еще и 30 дней. Наверное, сказала усталость, решил сменить работу.

? Какие у вас ожидания и надежды от работы в Компании?

” Изначально очень понравились условия и график. Знакомые, кто работал на вахтах, разное рассказывали — в каких временках проживали, быт и досуг не очень, по рассказам. А тут друг Виталий по фотографиям и видеосвязи показал комнаты, где по два человека живут, душ в каждой комнате, Wi-Fi есть — курорт, можно сказать.

? Как прошло собеседование?

” Через друга связался с куратором Елизаветой Казанцевой, она все в устной форме рассказала. Заполнил анкету, мои документы проверили, начал готовиться к заезду. Все прошло совсем несложно.

? Как прошли первые дни на новой работе?

” При трудоустройстве в отделе кадрового администрирования все по полочкам разложили, спокойно пояснили. Первое время, конечно, было волнительно. Все-таки совсем другая отрасль, новые люди. В первые дни вместе с еще одним новичком ходили по бумажному навигатору. Маршрут понятен, есть схема: с чего начинать, где что находится. Справились.

Я быстро наладил взаимоотношения. Ребята в основном из Забайкалья. Нашлись общие темы. Плюс мой друг, он же наставник, помог освоиться в работе, в изучении технологического процесса. Еще у меня отличный напарник, тоже во всем помогает.

Хочу отметить отношение людей: все доброжелательные, помогают, не откажут, с уважением к друг другу относятся. Очень комфортно осваиваться.

? Что нравится в «Быстре»?

” График: наконец-то стабильно отдыхаю. Работаю 30 дней и 30 дней межвахта, плюс отпуск.

Развитие: за год работы осваиваю третью профессию. Сейчас прохожу обучение на оператора пульта управления.

Социальная жизнь: стал участником волонтерской команды. Реализуем различные проекты, выезжали на экосмену в Даурский заповедник. Формат выезда очень понравился. Интересно, весело и полезно.

? Что еще помогло адаптироваться?

” Командные мероприятия. Принял участие в интеллектуальной викторине «Что? Где? Руда!» и в большой обучающей игре по безопасности, впервые был на таком мероприятии.

Система наставничества

Для успешной адаптации новичков, а также для развития преемственности знаний и навыков от опытных быстринцев к новым сотрудникам в Компании выстроена система наставничества. Штат наставников составляет 600 человек, с каждым годом желающих поделиться своим опытом становится все больше. Наши подходы в построении системы наставничества высоко оценены на всероссийских конкурсах по наставничеству.

Награды 2024 года



Быстринский ГОК занял второе место на Всероссийском конкурсе «Лучшие практики наставничества» в номинации «Лучшие практики наставничества по повышению производительности труда» от **Министерства экономического развития Российской Федерации**

Первое место (групповое) на Всероссийском конкурсе «Наставничество» в номинации «Лучшие практики наставничества по повышению производительности труда».

Конкурс проводит Минпросвещения России совместно с АНО «Россия — страна возможностей» и ФГОУ ДПО «Институт развития профессионального образования»



На предприятии разработана программа обучения для получения статуса наставника, состоящая из четырех этапов.

- 1

Собеседование с руководителем
- 2

Прохождение онлайн-курса
- 3

Практическая отработка навыков в игровой форме
- 4

Решение кейсов и тестирование

После защиты статуса сотрудники получают возможность официально проводить наставническую деятельность и получать достойную доплату. Действующие наставники в течение года проходят курсы повышения квалификации.

Курсы для наставников в онлайн-формате:



- «Удержать нельзя отпустить»;
- «Обратная связь»;
- «Типовые ошибки наставника»;
- «Базовый курс по наставничеству и адаптации».

Курсы записывают HR-эксперты предприятия специально под запросы руководителей и наставников.

В Компании осенью проводят слеты «ПРО НАставников», где опытные сотрудники обмениваются эффективными практиками и идеями по улучшению системы наставничества.

Для Компании разработано внутреннее корпоративное мобильное приложение, где за новым сотрудником закрепляется наставник на весь период испытательного срока. Участники адаптации регулярно проходят промежуточные и итоговые опросы, благодаря чему отслеживается качество работы наставника со своим

подопечным, успешность адаптации нового сотрудника или студента. Процесс полностью контролируется.

В конце испытательного срока руководитель проводит встречу с новым сотрудником и наставником, где оценивает выполнения плана адаптации и качество работы наставника. Обратная связь от руководителя помогает наставнику определить пути улучшения работы. Кроме того, на Быстринском ГОКе применяют систему рейтинга наставников.

#Разговор по душам о системе наставничества



Парыгина Анна

Специальность: ведущий инженер

Должность: ведущий инженер, Отдел технического контроля

Стаж в Компании: 1 год

? Кто Ваш наставник? Какими чертами он обладает?

” Наставник — Козелков Олег Викторович, мастер. Главная его черта — спокойствие в любой ситуации. Он рассудительный, опытный. С первых минут общения с ним становится понятно, что у него большой опыт в работе, многому может научить.

? Как встретил Вас наставник и чем помогал в работе?

” Мы как-то сразу сдружились. Олег Викторович расположил к себе, представил меня команде на общей пятиминутке, обозначил, что я новенькая и мне нужно помогать. Начальник также рассказал про мой функционал. Встретили меня хорошо. Наставник помогал и продолжает помогать. Очень доходчиво, кратко и всегда по делу дает рекомендации.

В первые два месяца было сложно разобраться с сервисами, приложениями и последовательностью обучения. Наставник хорошо разбирается в сервисах, использует их в работе. Показал, как и что использовать, появилась определенная последовательность. Это здорово помогло.

? Наставник и сейчас продолжает Вам помогать?

” Да, я постоянно учусь у своего наставника. Всегда обращаюсь с вопросами и получаю полные и понятные ответы, рекомендации к действиям. Чувствую себя уверенно с такой поддержкой. В новом году в моих планах подробное изучение SAP. Олег Викторович в этом настоящий профессионал. Буду у него обучаться.

? Как узнали о Быстринском ГОКе?

” О предприятии знала давно. Еще во время обучения в ЗАБГУ к нам приходили сотрудники и рассказывали о Компании. Весь университет хотел попасть в «Быстру». Я окончила ЗАБГУ в 2019 году, несколько раз подавала документы, но не прошла отбор. Устроилась работать на другое предприятие, а в 2024 году получила приглашение на вакансию в Быстринском ГОКе и с удовольствием согласилась.

? Что помогло Вам адаптироваться?

” В первую очередь наставник и коллектив, также помогли маршрутный лист и навигатор нового сотрудника. Еще запомнилась адаптационная встреча с HR-службой, ее сотрудники предельно понятно все рассказали и разложили информацию по полочкам.

В программу адаптации входят тренинги по поведенческому аудиту безопасности. Это отличный формат, инструкторы здорово объясняют, тренинг проходит в игровой форме.

За счет непринужденной обстановки и неформальной подачи легче запоминается информация по безопасности. Участие в общих корпоративных мероприятиях тоже очень помогает. Например, во вторую вахту я попала в проект женского сообщества «Свети ярче!». Впервые участвовала в подобном движении и очень вдохновилась.

? Чем нравится работа в «Быстре»?

” Мою работу точно не назовешь рутинной и монотонной. Каждый день я узнаю что-то новое. Каждая вахта как новый семестр в университете. Приезжаешь, а уже что-то автоматизировано, введено новое оборудование. Погружаешься в эти процессы. Развитие стремительное. Работа сама по себе очень интересная.

Не так давно получила новый для себя управленческий опыт — две недели замещала руководство. Управление персоналом — это большая ответственность. Интересно было разбираться, как правильно руководить коллективом.

Сейчас понимаю, что нужно получать больше опыта. Быть открытой к изменениям и новым знаниям, реализовывать свой потенциал. «Быстра» для этого предлагает все условия, а главное — людей, которые всегда придут на помощь.



ПОМОЖЕМ В РАЗВИТИИ

42 Обучение и развитие в Компании

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ В КОМПАНИИ

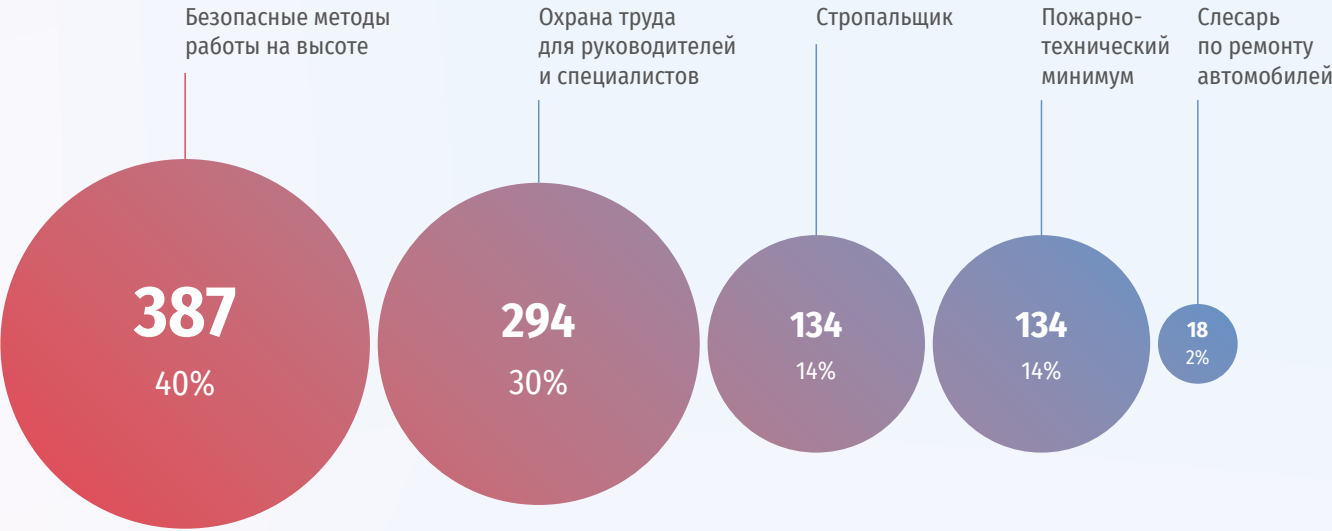
Обучение в Компании и карьерные возможности

- Программы развития
- Кадровый резерв
- Наставничество

Большое внимание мы уделяем развитию профессиональных компетенций и личностному росту наших сотрудников. Более 90% быстринцев ежегодно проходят обучение за счет Компании.

Подготовка и повышение квалификации осуществляются как внутри подразделений предприятия, так и в учебных заведениях Забайкальского края. Программы обучения распространяются на все функциональные блоки Компании и все категории сотрудников.

Наиболее востребованные программы обучения в 2024 году (%)



27,4 млн руб.

затраты на профессиональное обучение в 2024 году

- 10 346 ед. количество реализованных обучений
- 248 обучающих мероприятий в различных учебных центрах
- 54 ч среднее время обучения

Различные процессы, связанные с персоналом, включены в годовой цикл управления эффективностью



С целью повышения уровня кросс-функционального взаимодействия в Компании реализуются две флагманские программы развития — для мастеров и руководителей.

Программа развития руководителей «Высшая лига «Быстры»

Программа предназначена для развития управленческих компетенций руководителей как неотъемлемой части их профессионального роста и успешного выполнения своих обязанностей. Курс адресован главным мастерам, начальникам служб и участков, руководителям отделов и управлений.

Ключевые навыки, формируемые в рамках модульной программы:

- управление персоналом;
- бережливое производство;
- эффективные коммуникации;
- финансовая грамотность.

Благодаря ей руководители значительно повышают свою эффективность и способность достигать поставленных целей, а также учатся адаптироваться к меняющимся условиям работы и принимать взвешенные решения в сложных ситуациях.

56 человек приняли участие в программе в 2024 году

Программа развития «Лига мастеров»

Направлена на совершенствование управленческих компетенций, навыков работы в команде, обмен опытом и лучшими практиками среди мастеров и резервистов на эту должность.

Курс состоит из двух тренингов по развитию коммуникационных и организационных навыков и пяти информационных модулей:

- стратегические задачи «Быстры»;
- подбор и адаптация сотрудников;
- годовой управленческий цикл;
- кейсы по расчету заработной платы;
- влияние сотрудников на имидж Компании.

Реализация данного курса позволяет участникам лучше понять бизнес-процессы Компании и разобраться в роли и инструментах руководителя.

52 сотрудника (29 мастеров и 23 резервиста) прошли курс в 2024 году, остальные мастера освоили данную программу в 2023 году



Конкурсы профессионального мастерства

Проведение конкурсов профессионального мастерства способствует повышению квалификации и эффективности деятельности рабочих, позволяет выявить и оценить лучшие практики и навыки. В 2024 году в Компании разработаны и проведены новые конкурсы для нескольких

профессий, участие в них приняли 176 человек. Также на Быстринском ГОКе состоялся традиционный конкурс для сварщиков Управления главного механика, победители которого побывали в Санкт-Петербурге и участвовали во Всероссийском конкурсе сварщиков.

Охват профессиональными конкурсами рабочих Компании

Профессиональные конкурсы 2024 года	Количество участников (человек)
Конкурс для слесарей по контрольно-измерительным приборам и автоматике	23
Конкурс для слесарей Управления главного энергетика	47
Конкурс для водителей Управления автомобильным транспортом	46
Конкурс для водителей Горно-эксплуатационного участка и Рудника	45
Конкурс для машинистов мостовых и козловых кранов Обогачительной фабрики	15
Всего участников	176

Кадровый резерв

Создание кадрового резерва является неотъемлемым компонентом управления эффективностью и преемственностью Компании ([см. схему на с. 43](#)). Основные направления работы с кадровым резервом включают его формирование, планирование профессионального и карьерного развития сотрудников, обучение и продвижение резервистов. На Быстринском ГОКе данный процесс является максимально открытым: резервисты, обладающие необходимыми потенциалом и способностями, могут претендовать на должности в любой дирекции Компании и обладают приоритетом при трудоустройстве на вакантные должности, количество внутренних переводов и назначений из кадрового резерва входит в число КПЭ Блока по управлению персоналом.

Для повышения прозрачности и доступности информации реализован автоматизированный учет кадрового резерва. Каждый сотрудник Компании, включенный в резерв, видит информацию о своем статусе в мобильном приложении, а руководителю доступна информация обо всем резерве по своему подразделению.

Работа с кадровым резервом важна на всех уровнях. Она нужна Компании для повышения устойчивости, жизнеспособности и кадровой защищенности, а сотрудникам — для реализации своего потенциала и понимания дальнейшего профессионального и карьерного развития.



#От первого лица о карьерном пути и кадровом резерве



Базарный Максим,
главный инженер, Обогательная фабрика, вахта 1
Стаж в Компании: более пяти лет

На Быстринский ГОК пришел на должность начальника производства Обогательной фабрики, а через год стал главным инженером Обогательной фабрики. За пять лет работы принимал участие в таких направлениях развития фабрики, как проект роста производительности и вывода ее на проектные и сверхпроектные мощности, проекты увеличения извлечения металлов в концентраты, внедрения нового оборудования — МГС, УФМС, ОЗСК и др. В настоящее время принимаю участие в реализации проектов ИВВД-1, ИВВД-2 и ЗИФ.

Был включен в кадровый резерв и претендую на должность начальника Обогательной фабрики, периодически замещаю данную позицию.

” Считаю, что, если сотрудник активно проявляет себя, усердно работает и демонстрирует высокую квалификацию, его непременно заметят. Попасть в кадровый резерв нетрудно, даже если ты молодой специалист, можно очень быстро вырасти.

От программы «Высшая лига» остались только положительные впечатления. С одной стороны, мы много общались внутри коллектива управленцев на модулях, что помогло укрепить рабочие связи. С другой стороны, я расширил свой кругозор и приобрел много полезных инструментов и навыков, которые активно применяю в работе. Все модули были насыщенные и интересные, но больше всего понравился курс «Управление персоналом».



Пешков Дмитрий,
главный инженер, Рудник, вахта 1
Стаж в Компании: 13 лет

Карьерный путь начался давно, в 2012 году. Сначала работал в снабжении, потом в Отделе капитального строительства инженером по горным работам, затем около двух лет — старшим горным мастером на Участке открытых горных работ в Службе главного инженера по горным работам. После был переведен заместителем начальника ГЭУ¹, а потом и начальником ГЭУ. В данный момент занимаю должность главного инженера Рудника.

В кадровом резерве состоял на позиции руководителя буровзрывных работ. Сейчас нахожусь в резерве на должность начальника Рудника.

” Считаю, чтобы попасть в кадровый резерв, нужно проявлять себя как ответственный работник, выполнять свои обязанности на высоком уровне, постоянно совершенствовать свои профессиональные навыки, а также необходимо быть терпеливым, настойчивым и уверенным.

Результаты и впечатления от участия в программе «Высшая лига» только положительные. Программа помогла взглянуть на работу с другой стороны. Если бы я попал на такую программу в начале своей карьеры, старт был бы намного легче. Участие в программе помогло связать воедино теоретические знания, которые почерпнул из литературы, и практические навыки, что в целом повлияло на личную и профессиональную эффективность. Можно отдельно отметить модули по управлению персоналом и публичным выступлениям как самые запоминающиеся.



Салмин Олег,
маркшейдер, Маркшейдерский отдел, Управление маркшейдерских и геомеханических работ, вахта 1
Стаж в Компании: более семи лет

Мой путь в ГРКБ начался в сентябре 2017 года. Пройдя соответствующее обучение, я устроился горнорабочим на маркшейдерских работах по 1-му разряду, никаких великих целей я не преследовал, просто решил попробовать себя в новой сфере деятельности. Так как опыта у меня не было, был принят на испытательный срок, но уже совсем скоро, поняв процесс горного производства, осознал, что точно здесь смогу реализовать себя и быть полезным. И на следующий год, не раздумывая, поступил в Горный колледж.

За годы обучения дважды повысил разряд, стал бригадиром, был награжден двумя благодарственными письмами и попал на доску почета. После окончания колледжа не раз получал возможность проявить себя в лице исполняющего обязанности участкового маркшейдера. Далее сразу поступил в Горный университет на «Открытые горные работы», где до сих пор успешно продолжаю свое обучение.

Ранее был включен в кадровый резерв на позицию маркшейдера, получил повышение и сейчас работаю в этой должности. Также на данный момент нахожусь в кадровом резерве уже на должность горного мастера со статусом готовности один-два года. В сам резерв попасть нетрудно, есть много возможностей себя проявить — конкурс «Хочу стать руководителем», «Лига мастеров», но вот получить назначение — это другое, здесь уже сложнее.

По итогам программы «Высшая лига» занял первое место. Впечатления прекрасные: очень познавательные программы, спикеры на высоте, информация доносилась четко и открыто. Также удалось познакомиться с новыми людьми, что очень ценно.

” Работа на Быстринском ГОКе и коллеги, которые всегда рядом, помогли преодолеть многие жизненные трудности и найти себя, а сейчас помогают ставить новые цели и добиваться их.



Заболотный Иван,
инженер I категории, Служба тепловодоснабжения и водоочистки, Управление главного энергетика, вахта 1
Стаж в Компании: более пяти лет

На Быстринский ГОК устроился в 2019 году на должность машиниста топливоподачи 3-го разряда. Через год стал машинистом-обходчиком по котельному оборудованию 4-го разряда. В 2023 году переведен на должность машиниста (кочегара) котельной 4-го разряда. В феврале 2025 года получил повышение, стал инженером I категории.

Был включен в кадровый резерв на мастера котельной в 2023 году, однако перевели на инженера. Считаю, что в кадровый резерв попасть несложно.

” Программа развития «Лига мастеров» очень понравилась, было интересно, получил много новых знаний. Больше всего запомнился модуль, где мы разбирали типы сотрудников по модели ситуационного лидерства.

Конкурс «Хочу стать руководителем»



В Компании ежегодно проводится конкурс «Хочу стать руководителем», адресованный рабочим, линейному персоналу и инженерно-техническим работникам. Мы стремимся устраивать состязания максимально практико-ориентированными и интересными для участников. По результатам конкурса участники получают возможность попасть в кадровый резерв. В 2024 году на конкурс было подано 54 заявки, 39 человек внесены в кадровый резерв, 10 отмечены как потенциальные кадровые резервисты.

¹ Горно-эксплуатационный участок.

БЛАГОПОЛУЧНОЕ НАСТОЯЩЕЕ И УВЕРЕННОЕ БУДУЩЕЕ

- 50 Оплата труда
- 53 Награждение сотрудников
- 54 Социальная политика и проекты повышения качества жизни сотрудников
- 61 Проекты по развитию коммуникаций и вовлеченности

Политика вознаграждения сотрудников и программы благополучия

- Конкурентная заработная плата по сравнению с отраслью
- Достойные условия труда и проживания
- Программы благополучия сотрудников: спорт, здоровый образ жизни, досуг, льготы



ОПЛАТА ТРУДА

Своим сотрудникам мы предоставляем конкурентную заработную плату, ее уровень ежегодно пересматривается. В 2024 году средний уровень пересмотра заработной платы сотрудников Быстринского ГОКа зависит от требуемой квалификации, уровня знаний и умений, сложности, количества, качества и условий выполняемых работ, а также от личного вклада каждого в общий результат. В Компании используется повременно-премиальная система оплаты труда. Заработная плата состоит из базовой и переменной частей.

В ООО «ГРК «Быстринское» соблюдается принцип равноправия и отсутствия дискриминации по признаку пола: соотношение окладов у мужчин и женщин, в том числе стандартной заработной платы начального уровня, — один к одному для всех категорий сотрудников.



Подробнее читайте в разделе «Соблюдение прав человека» [Отчета об устойчивом развитии Компании за 2024 год](#), доступно по запросу [с.127](#)

Компания стремится удерживать уровень заработной платы начального уровня сотрудников выше установленного минимального размера оплаты труда (МРОТ) в Забайкальском крае.

на 60%

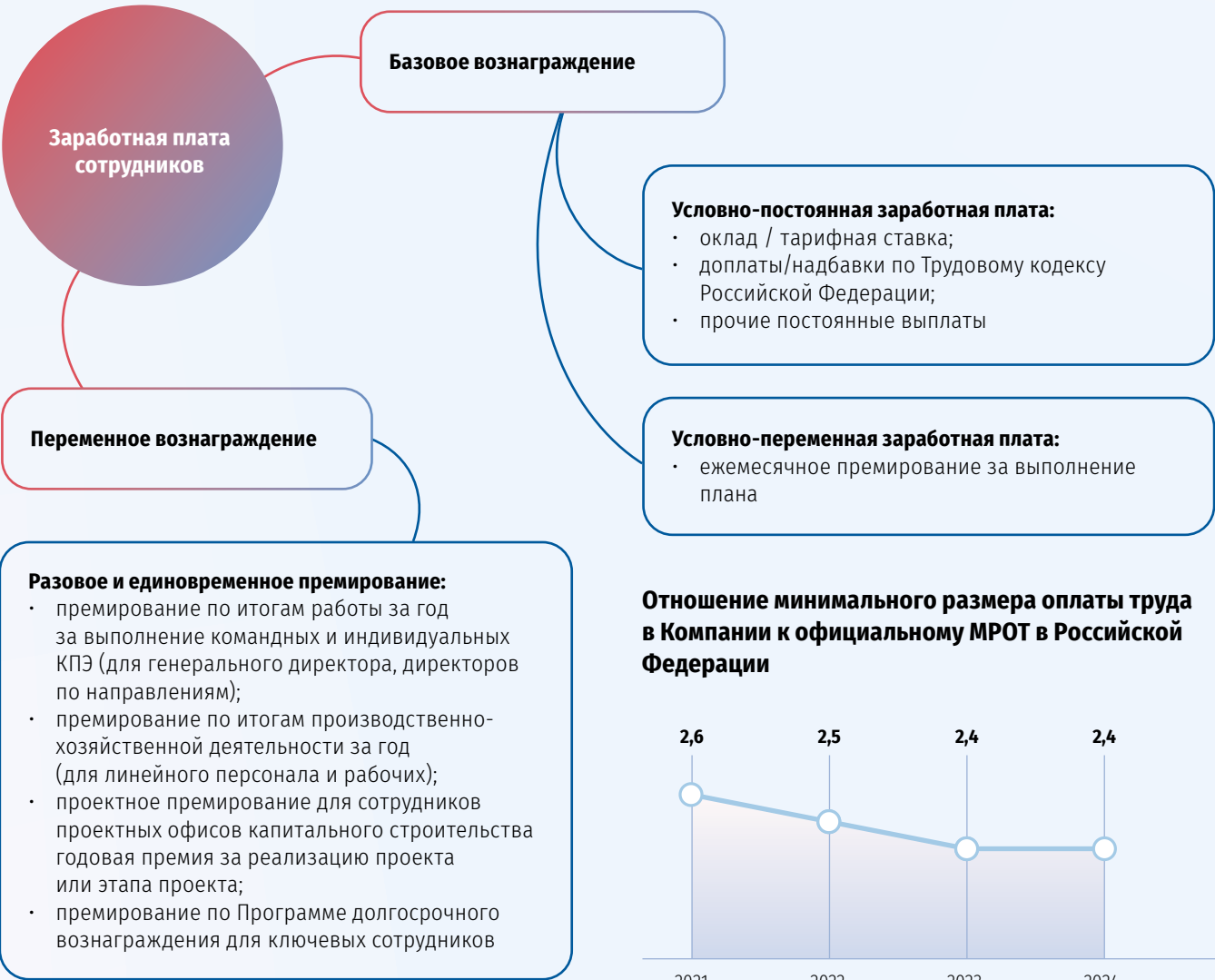
уровень минимальной заработной платы в Компании превысил МРОТ в 2024 году

Подходы к вознаграждению:



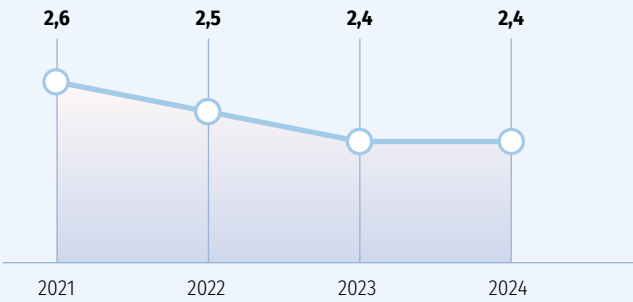
- **внутренняя справедливость** — управление вознаграждением сотрудников осуществляется на основе оценки должностей в соответствии с принятой методологией, применяются сквозные уровни грейдов для всех должностей Компании;
- **внешняя конкурентоспособность** — вознаграждение определяется на основе данных рынка труда в зависимости от специфики деятельности, локации предприятия и уровня должности (грейда);
- **поощрение за достигнутые результаты** — пересмотр вознаграждения проводится в зависимости от ежегодной оценки работы сотрудника;
- **простота** — правила установления и пересмотра вознаграждения понятны каждому сотруднику Компании.

Структура заработной платы сотрудников Компании

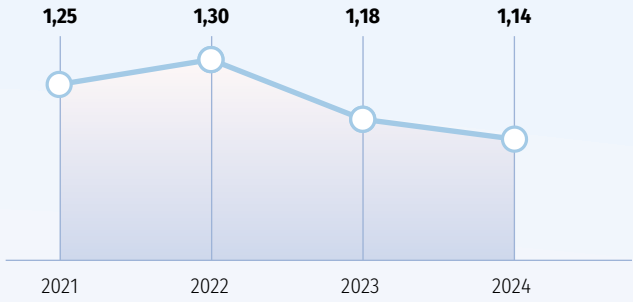


В **2,1** РАЗА
средняя заработная
плата в Компании выше
средней заработной платы
в Забайкальском крае

Отношение минимального размера оплаты труда в Компании к официальному МРОТ в Российской Федерации



Соотношение среднемесячной заработной платы в Компании и по отрасли



НАГРАЖДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ

Помимо материальной мотивации, мы поощряем наших сотрудников нематериальными наградами за различные заслуги:

- большой личный вклад в повышение эффективности производства, качества и конкурентоспособности выпускаемой продукции;
- значительные успехи в разработке и освоении передовых технологий и высокоэффективных процессов производства;
- существенные успехи в решении социально-экономических проблем;
- добросовестный долголетний эффективный труд и высокие производственные показатели.

Кроме того, награждение производится к профессиональным праздникам, юбилеям работников и Компании, при выходе на пенсию.

В ООО «ГРК «Быстринское» действуют Положение о наградной политике и Положение о доске почета. Практически каждая награда подкрепляется денежной премией.

Сотрудники получают корпоративные и внутренние поощрения Контролирующего общества, награды и поощрения ООО «ГРК «Быстринское». За особые заслуги перед обществом и государством Компания представляет сотрудников к награждению государственными, ведомственными (отраслевыми), региональными и муниципальными наградами в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.



СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И ПРОЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ СОТРУДНИКОВ

Компания поддерживает своих сотрудников и их семьи в разных жизненных ситуациях.

Помимо помощи, гарантированной государственным законодательством, социальные программы Быстринского ГОКа включают:

- добровольное медицинское страхование (ДМС) в 150 городах России;
- санаторно-курортное лечение: санаторий «Заполярье» (г. Сочи), санаторий «Россия» на Алтае и санаторий «Кука» в Забайкалье;
- организацию детского отдыха: детский лагерь «Вита» (г. Анапа) и детский лагерь «Байкальский Бор» на озере Котокель в Прибайкальском районе Бурятии;
- компенсацию стоимости проезда к месту проведения отдыха;
- компенсацию расходов на питание сотрудникам с вахтовым методом работы;
- подарки первоклассникам, детские подарки на Новый год;
- компенсацию расходов на проезд от места жительства до места работы и обратно сотрудникам с вахтовым методом работы;
- компенсацию арендной платы на весь срок работы и оплату переезда для сотрудников из других регионов;
- адресную материальную помощь;
- проведение корпоративных праздников;
- организацию спортивного досуга.

В 7 РАЗ

выросло количество путевок на санаторно-курортное лечение за пять лет

В 2 РАЗА

выросло количество путевок в детские лагеря за пять лет

Социальные расходы в среднем на одного сотрудника

166,4 тыс. руб.

Спорт на «Быстре»

2 090 СОТРУДНИКОВ

в общей сложности ведут спортивный образ жизни (более 80%),

среди которых регулярно занимаются спортом

66% женщин

83% мужчин

Для поддержания ресурсного состояния сотрудников мы стараемся приобщать коллектив к здоровому образу жизни и регулярным занятиям спортом. Сотрудникам предоставляется возможность посещения различных спортивных площадок и мероприятий.

На территории вахтового поселка Таежный для персонала возведены физкультурно-оздоровительный комплекс (ФОК), оборудованный современными тренажерами, сайкл-студией, игровым залом, пространством

>200 СОТРУДНИЦ регулярно занимаются спортом

для йоги, современная воркаут-площадка для тренировок на свежем воздухе в летнее время года и подготовлена экотропа рядом с поселком для скандинавской ходьбы. В течение года на территории ФОКа проходят спартакиада и чемпионаты по различным видам спорта (мини-футбол, волейбол, стритбол, шахматы, дартс, бадминтон, флорбол, настольный теннис, бильярд, гиревой спорт). В 2024 году смонтировано новое профессиональное футбольное поле с газонным покрытием.

Активных участников спартакиады мы награждаем подарками, грамотами и сертификатами. Результаты состязаний учитываются в рейтинговых таблицах и способствуют сплочению и объединению вахт. Ведение коллективной ведомости баллов по годовой спартакиаде дает возможность обеим вахтам чувствовать ответственность за общие достижения.

Сотрудникам, работающим в офисе или находящимся на межвахтовом отдыхе в Чите, предоставляется возможность посещения бассейна, массовых катаний на ледовой арене, тренировок и матчей по футболу, баскетболу и волейболу на закрытой и открытой площадках. Также Компания компенсирует 50% стоимости годового безлимитного абонемента в фитнес-клуб для сотрудников, для членов их семей также есть приятная корпоративная скидка.

На Быстринском ГОКе введена в практику организация женских забегов и создано женское сообщество «Свети ярче!».



Подробнее о женском сообществе в Компании читайте в разделе «Соблюдение прав человека» [Отчета об устойчивом развитии Компании за 2024 год](#), доступно по запросу (с.127)



Благотворительные забеги

Ежегодно Компания проводит серию благотворительных забегов «Марафон на Быстре». Результаты по пройденной дистанции участников фиксируются в мобильном приложении, конвертируются в денежный эквивалент, который передается в благотворительный фонд «Пчелка» для помощи тяжелобольным детям и их семьям. За четыре года участия в благотворительном марафоне сотрудники пробежали более 100 тыс. км, а в фонд переведено около 2 млн руб.

➔ Подробнее о благотворительных проектах Компании читайте в разделе [«Забота о родном крае»](#)

>100 тыс. км

пробежали сотрудники
за четыре года участия
в благотворительном марафоне

Создание комфортной среды

Мы постоянно заботимся об улучшении социально-бытовых условий труда. В 2024 году на производственной площадке заменены деревянные полки в саунах, установлены сплит-системы и жалюзи в дополнительных кабинетах, благоустроены зоны отдыха с беседкой и клумбами, высажены кустарники, произведена установка кулера для воды в автобусном павильоне и дополнительного сушильного оборудования в помещениях для сушки одежды.

В вахтовом поселке Таежный увеличен жилой фонд — оборудовано и отремонтировано 18-е общежитие в дополнение к 17 эксплуатируемым объектам, на стадии строительства еще три жилых корпуса на 116 мест, их сдача планируется в 2025 году.

Среди мероприятий 2024 года также открытие стационарного медицинского кабинета, установка кондиционеров в помещениях ФОКа, проведение благоустройства автобусной остановки — установка контейнера для сбора жести, запуск предоставления услуг парикмахера, открытие буфетной зоны в столовой, проект «Салат-бар» и приобретение печи для выпекания пиццы.

3 НОВЫХ ЖИЛЫХ КОМПЛЕКСА

планируется сдать в 2025 году



#От первого лица о питании



Беляк Эльвира,
главный специалист,
Группа планирования ремонтов энергетического оборудования

” Любимое блюдо — овощные котлеты. Это огонь! Я готова их брать на завтрак, обед и ужин! Как пожелание, хотелось бы больше молочных продуктов, разнообразных фруктов, например гранаты, киви, виноград, а также вернуть в меню очень вкусный медовый торт.



Дюбко Сергей,
электромонтер,
Участок по ремонту и монтажу электрооборудования

” Очень нравится, что периодически проводятся дни кухонь разных народов, всегда интересно попробовать что-то новое! Это не только очень вкусно, но и помогает познакомиться с культурой коллег.



Мальцева Олеся,
распределитель работ 3-го разряда,
Производственно-технический отдел

” На вахте я питаюсь в столовой АБК ГОКа, за время работы появились любимые блюда: овощные котлеты, запеченная курица и картофельное пюре. В столовой всегда чисто, все сотрудники очень вежливые и приветливые. Приятно пообщаться с коллегами за едой, переключиться от работы и побаловать себя вкусной выпечкой: пирожками, штруделем и шарлоткой.



Баранов Алексей,
аппаратчик очистки газа,
Участок сушки и отгрузки готовой продукции

” Питаюсь в столовой вахтового поселка, рацион сбалансированный, все устраивает. По окончании вахты не замечал набора или снижения веса, все стабильно. Предлагаю в рацион добавить буузы¹ на постоянной основе.



Кондрашов Дмитрий,
ведущий специалист,
Служба продовольственно-бытового обеспечения

” Питаюсь в столовой АБК ОФ, могу отметить разнообразие мясных и овощных блюд, а также молочной продукции. Особенно нравится лазанья! Качество и вид блюд на ресторанном уровне, не хватает только морепродуктов. В меню столовой на постоянной основе также представлены диетические блюда — овощи и отварное мясо. В перерывах между работой и после смены выручает буфет, могу перекусить там выпечкой или сэндвичами.



Варфоломеев Артем,
оператор пульта управления 5-го разряда,
Технологический участок

” На вахте питаюсь в столовой на фабрике. За едой приятно увидеться с коллегами, успеваю и поесть, и поговорить. Все очень вкусно, меню разнообразное, неудивительно, что на вахте замечаю набор веса.
Обслуживание всегда очень вежливое, в столовой чисто, приятно и очень вкусно.

¹ Пóзы, буузы (бур. бууза, монг. бууз) — традиционное бурятское, тувинское и монгольское блюдо, популярное в Монголии, Бурятии, Иркутской области и Забайкальском крае. Блюдо также родственно грузинским хинкали и тюркским мантам, готовится на пару — как правило, в специализированной пароварке, носящей название «позница». В качестве основных компонентов начинка поз (фарш) содержит рубленое мясо и репчатый лук.



Поддержка сотрудников-родителей

Для Компании важно поддерживать семьи сотрудников с детьми и создавать условия для их укрепления и благополучия. Сверх государственных гарантий мы оказываем сотрудникам-родителям содействие в организации детского и семейного отдыха, формируем удобный график отпусков и предоставляем дополнительные дни оплачиваемого отпуска в связи с семейными обстоятельствами, организуем детский и семейный досуг, обеспечиваем льготный период страхования родственников по ДМС, сохраняем ДМС для родителей в декрете, где допустимо, предоставляем возможность удаленной работы, оказываем дополнительную материальную помощь.

Сотрудники Компании ежегодно участвуют в мероприятиях по случаю празднования Дня металлурга, проходящих в Чите, Газимуро-Заводском районе и вахтовом поселке, экомарафонах и волонтерской деятельности. В 2024 году запущена цифровая платформа «Мама на работе» по информированию о возможностях и льготах для настоящих и будущих родителей.

➔ Подробнее о волонтерских проектах Быстринского ГОКа читайте [в разделе «Забота о родном крае»](#)

Предоставление сотрудникам отпусков по уходу за ребенком (человек)	
Показатель	2024
Общее число сотрудников, имевших право на отпуск по уходу за ребенком	73
• Женщины	9
• Мужчины	64
Общее число сотрудников, взявших отпуск по уходу за ребенком	34
• Женщины	12
• Мужчины	22
Общее число сотрудников, вернувшихся на работу в отчетном периоде после окончания отпуска по уходу за ребенком	31
• Женщины	20
• Мужчины	11

➔ Подробнее о платформе «Мама на работе» читайте [в разделе «Возможности для всех»](#)

ПРОЕКТЫ ПО РАЗВИТИЮ КОММУНИКАЦИЙ И ВОВЛЕЧЕННОСТИ

Волонтерское движение

На Быстринском ГОКе реализуется корпоративная волонтерская программа Группы Контролирующего общества «Комбинат добра», в рамках которой проходят акции по благоустройству территории, благотворительная ярмарка, экодесанты, реализуются проекты по экологическому просвещению, а также действует программа развития корпоративных волонтеров «Ледокол», включающая мероприятия по обучению волонтеров, проведению социально значимых акций. В 2024 году среди сотрудников Компании была внедрена программа личных пожертвований, в рамках которой направлено на благотворительность около 1 млн руб.

По состоянию на 2024 год

>220 СОТРУДНИКОВ

являются волонтерами,

охват проводимых волонтерских мероприятий

около 11 тыс. человек в год



«Растем на «Быстре»

Периодическая информационная рассылка, в которой рассказывается о повышении сотрудников, об их карьерном пути в Компании, о новой должности и обязанностях.

Благодаря комментариям руководителей к принятым решениям о назначении конкретного сотрудника коллеги видят, что на руководящие должности берут не людей извне, а тех, кто работает рядом с ними и обладает необходимыми компетенциями.

«Знакомьтесь — наши новые коллеги»

Специальный коммуникационный инструмент для знакомства с новыми сотрудниками, где они рассказывают о себе, своей новой работе, развитии карьеры до прихода в Компанию, о своих хобби и увлечениях. Это эффективный способ быстро войти в жизнь коллектива и найти единомышленников. Рассылка ежемесячно приходит на почту (для сотрудников офиса) и в приложение «Быстринский ГОК» для сотрудников производственных подразделений.



«Фабрика идей»

Для вовлечения сотрудников в процесс непрерывных улучшений в Компании запущена «Фабрика идей» — ежегодная инициатива по сбору предложений. Любой сотрудник может подать предложение, независимо от должности и подразделения. Достаточно мобильного устройства, чтобы всего за несколько нажатий оформить идею и отправить ее на рассмотрение. После прохождения оценки экспертной комиссией автор получает обратную связь. В зависимости от экономического эффекта внедрения премия за принятую в работу идею может достигать 100 тыс. руб. Особое внимание, несмотря на отсутствие экономического эффекта, уделяется идеям, направленным на повышение безопасности труда и экологии.

В 2024 году была подана

1 081 идея,

ожидаемый экономический эффект от реализации составляет

60 млн руб.,

его размер будет уточнен по мере анализа результатов¹

«Кому не все равно»

Флагманский проект Контролирующего общества, который помогает неравнодушным сотрудникам Компании проявить себя, продвинуть свои идеи и познакомиться с такими же активными коллегами, запущен на Быстринском ГОКе в 2023 году.

Задачи, над которыми работают участники проекта, могут быть из разных областей, но все они соответствуют текущей повестке и запросам Компании. Общее направление проектов остается неизменным и связано с экономической эффективностью, повышением производственной эффективности, ESG-стратегией, вопросами экологии и ответственного обращения с отходами. С момента запуска проекта на Быстринском ГОКе регистрацию прошли 180 активных сотрудников.

«В хорошей компании»



Молодежное корпоративное сообщество, ориентированное на сотрудников до 35 лет. Для участников создано мобильное приложение в формате социальной сети, проводятся мероприятия по адаптации, развитию профессиональных компетенций, социальной практике, творчеству и коммуникативным навыкам.

Участниками сообщества являются

👍 386 человек

ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ ВСЕХ

- 66 Экосистемы работы с молодежью
«Школа — Вуз — Быстра»
- 73 Сотрудничество с учебными
заведениями
- 80 Возможности для женщин и женское
лидерство

Равные возможности:

- Профориентационная работа с молодежью
- Семья и карьера
- Сотрудничество с вузами
- Программы для молодых специалистов
- Женское лидерство



ЭКОСИСТЕМА РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ «ШКОЛА — ВУЗ — БЫСТРА»

Компания ведет системную работу по взаимодействию со школьниками и студентами, реализуя профориентационные и образовательные мероприятия и программы, а также уделяет большое внимание подготовке и адаптации молодых специалистов. Мероприятия по работе с молодежью интегрированы в единую экосистему «Школа — Вуз — Быстра».

Награды
2024 года



Компания стала победителем всероссийского конкурса лучших проектов в области работы с выпускниками и молодыми специалистами Graduate Awards.

Экосистема «Школа — Вуз — Быстра»



Программа
для школьников
«Будущее БЫСТРЫХ»



Программа для молодых
специалистов
«Выбор Быстрых»



Студенческая
программа
«Поколение БЫСТРЫХ»



Профориентационная программа для школьников «Будущее БЫСТРЫХ»

Для помощи с выбором будущей профессии, получения предпрофессиональных знаний и навыков в области горнорудной деятельности при поддержке Быстринского ГОКа открыто 11 горных классов на базе школ Забайкальского края. Общая численность учащихся горных классов составляет более 450 человек. Классы оснащены тренажерами, на которых можно попробовать себя в роли водителя бульдозера или другого карьерного спецтранспорта. Также на них установлена программа для знакомства с работой маркшейдера. Особое внимание в профильных классах уделяется преподаванию физики, математики, химии и биологии. Занятия со школьниками ведут преподаватели горного факультета Забайкальского

государственного университета, Забайкальского горного колледжа и специалисты Быстринского ГОКа. Сотрудники Быстринского ГОКа организуют для школьников экскурсии на производственные объекты Компании. Для ребят в летнее время организуется лагерная смена. Учащиеся горных классов получают дополнительные баллы при поступлении в профильные учебные заведения края. Уровень поступления учащихся горных классов в целевые учебные заведения — более 30%.

Кроме этого, Быстринский ГОК принимает участие в федеральном профориентационном проекте «Сириус.Лето» по решению школьниками практических задач реального бизнеса и активно

сотрудничает с образовательным центром «Эврика» в Чите, работа которого направлена на выявление и развитие талантливых школьников. Представители Быстринского ГОКа проводят встречи с ребятами в рамках профориентационных смен, на которых рассказывают о профессиях отрасли и карьерных возможностях в Компании. Благодаря поддержке Быстринского ГОКа с 2019 года возобновил работу популярный в советское время среди читинских школьников клуб «Юный геолог», который сегодня вновь знакомит детей с особенностями геологической профессии. В клубе проводятся теоретические занятия и полевые экскурсии, команды клуба занимают призовые места на всероссийских слетах юных геологов.

В общей сложности
профориентационные проекты
Компании охватывают

>2,5 тыс.

школьников Забайкалья
ежегодно

Студенческая программа «Поколение БЫСТРЫХ»



Студенческая программа запущена с целью создания образовательного кластера для подготовки молодых специалистов, необходимых отрасли, и формирования кадрового резерва на стартовые позиции в Компании.

В рамках подготовки будущих кадров Быстринский ГОК планомерно сотрудничает с учебными заведениями. Деятельность Компании в данном направлении способствует развитию уровня образования в Забайкальском крае и повышению престижа профессий отрасли. Компания организует индивидуальные программы практики и стажировок, проведение лекций, семинаров, чемпионатов, конкурсов и т. п.

За три года существования программы практику на Быстринском ГОКе прошли более 270 студентов, 59 из которых по итогам практики трудоустроены в Компанию на начальные позиции, 14% уже продвинулись по карьерной лестнице, часть ребят стали участниками и амбассадорами корпоративного сообщества «В хорошей компании», в кадровый резерв зачислено 116 практикантов.

Также в Компании реализуется стипендиальная программа для студентов и аспирантов. В 2024 году стипендию получали 19 студентов ЗабГУ, ИРНИТУ, Забайкальского горного колледжа им. М.И. Агошкова, ЧПТК, ЧТОТИБ и три аспиранта ИРНИТУ (кафедра «Обогащение полезных ископаемых») и ЗабГУ (кафедра «Открытые горные работы и энергетика»).

#От первого лица о программе #ПоколениеБЫСТРЫХ



Бянкин Егор,

студент 3-го курса горного факультета ЗабГУ, амбассадор Быстринского ГОКа, стипендиат студенческой программы «ПоколениеБЫСТРЫХ»

Мое знакомство с «Быстрой» состоялось на кейс-чемпионате «Решай БыстрА». Для меня это мероприятие стало трамплином как в студенчестве, так и в профессиональной деятельности. В составе команды мы одержали уверенную победу, и в качестве награды для нас была организована экскурсия на производственные мощности Быстринского ГОКа.

Прошлым летом я отправился на практику по программе «Поколение БЫСТРЫХ», где разрушился мой главный стереотип о том, что горняки — это суровые и замкнутые люди. Команда ГОКа оказалась открытой и готовой помочь. Я чувствовал себя частью сплоченного коллектива, а не просто стажером.

Мы работали бок о бок с профессионалами, которые не только объясняли тонкости процессов, но и делились интересными историями из своего опыта.

Я выполнял реальные производственные задачи каждый день!

Кроме рабочих будней, на вахте «Быстры» очень яркая жизнь! Мне удалось стать участником команды в интеллектуальной игре «Что? Где? Руда!».

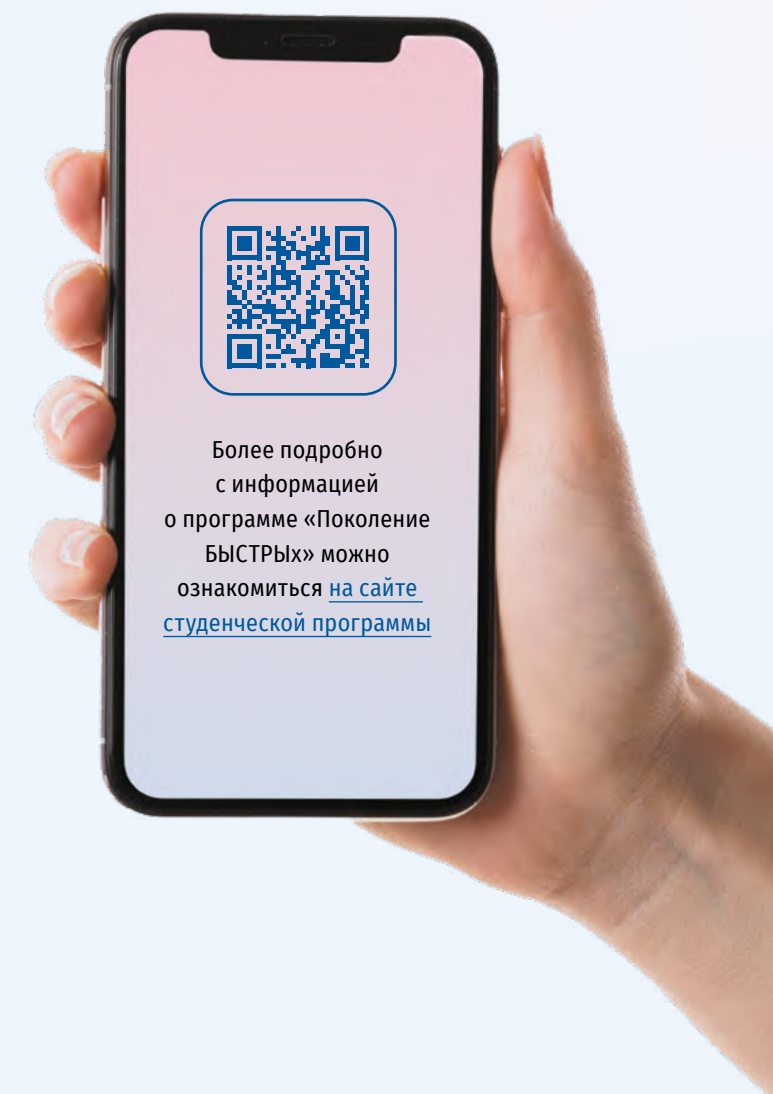
Также Компания организует множество спортивных событий: мы участвовали в благотворительном забеге, играли в футбол, баскетбол, волейбол, первый раз в жизни я играл в бадминтон. Получал призы и медали.

Здесь работают неравнодушные люди и реализуется большая программа для волонтеров. Меня очень удивило, что на «Быстре» сотрудники разного

уровня после 11-часовой смены находят в себе силы и желание помогать другим. Я нашел себе единомышленников и вступил в один из волонтерских отрядов.

Практика стала мостиком для перехода на следующий этап моего профессионального развития. Попал в кадровый резерв, получаю стипендию. Прошел в финал программы «Прорывник» и, завершив обучение, стал амбассадором Группы компаний и Быстринского ГОКа. В рамках этой роли посетил головной офис в «Москва-Сити». Теперь меняю мировоззрение своих знакомых и школьников в горных классах — помогаю им поверить, что работать на производстве интересно.

Благодаря экосистеме я не просто соприкоснулся с производством, но и успел по-настоящему влюбиться в ГОК и изменить свой карьерный трек.



Программа развития молодых специалистов «Выбор Быстрых»

Программа по работе с молодежью «Выбор Быстрых» позволяет удерживать и развивать недавних выпускников в Компании, повышать их заинтересованность, формировать кадровый резерв на руководящие должности, содействовать профессиональному становлению и росту начинающих специалистов. В программу попадают сотрудники до 35 лет, которые получили первое образование в течение трех последних лет, и студенты, которые успешно совмещают работу и учебу. Сейчас в Компании более

180 молодых специалистов, треть из которых — выпускники программы «Поколение Быстрых». Старт новой программе был дан в 2024 году, на первом слете молодых специалистов Компании. В программу работы с молодежью включены встречи с менторами, карьерные консультации и выстраивание индивидуальных треков развития. Также создан первый в Компании Совет молодежи, в который вошли самые активные и неравнодушные сотрудники.



СОТРУДНИЧЕСТВО С УЧЕБНЫМИ ЗАВЕДЕНИЯМИ

Компания сотрудничает

с **28** учебными заведениями

как Забайкальского края, так и других регионов страны

Компания входит в список основных партнеров с софинансированием федерального проекта по созданию межвузовского кампуса в Чите, а также в консорциум Горной академии Дальнего Востока, созданной на базе Забайкальского государственного университета (ЗабГУ), и поддерживает ЗабГУ на уровне Министерства образования Российской Федерации по участию в федеральном проекте «Приоритет 2030», который позволил привлечь значительные инвестиции на развитие вуза.



Совместно с ЗабГУ в 2024 году разработаны три сетевые образовательные программы, набор студентов на которые осуществляется на бюджетной основе, в том числе с участием сотрудников Компании:

- **программа бакалавриата** «Ресурсосберегающие технологии в горно-металлургическом и нефтегазовом комплексе» — зачислено 11 сотрудников ООО «ГРК «Быстринское»;
- **программа бакалавриата** «Автоматизированные системы, вычислительные машины и комплексы в промышленности» — набрана группа из 21 человека;
- **магистерская программа** по управлению персоналом «Трансформация управления человеческим капиталом» — HR-специалисты читают лекции и проводят практические занятия.

#От первого лица о сотрудничестве с ЗабГУ



Мартыненко Оксана,

ректор ЗабГУ

Быстринский ГОК — давний и надежный партнер ЗабГУ. Мы очень ценим наше сотрудничество и отмечаем его высокую содержательность. Быстринский ГОК — партнер проекта межвузовского кампуса в Чите. Для ЗабГУ это главный стратегический проект ближайшего десятилетия, который задаст траекторию развития высшего образования и науки в Забайкалье еще на десятилетия вперед. «Быстра» инвестирует в проект серьезные финансовые средства, а кроме этого, активно участвует в разработке содержательной модели кампуса. Важно, чтобы наши образовательные программы ориентировались на потребности бизнеса, и Быстринский ГОК помогает нам выстроить образование в этой логике.

» Быстринский ГОК стал одним из первых партнеров и полноправным соавтором нашего проекта «Университет — ГОК». Его суть в том, что студенты на старших курсах учатся интенсивами месяц через месяц, а в промежутках реально работают в штате Компании, а не просто практикуются. Такая модель образования дает очень хорошие результаты всем: и студенту, и вузу, и работодателю. Построить такую модель было непросто, и без взаимопонимания с компаниями ничего бы не получилось.

«Быстра» — очень гибкая и открытая компания, руководство всегда идет нам навстречу, поддерживает инициативы. Студенты охотно делают выбор в пользу Быстринского ГОКа, так как здесь создана особая атмосфера и система отношений. Для современной молодежи это важно!

Мы стараемся укреплять наше партнерство. В 2024 году совместно с Быстринским ГОКом запустили новую программу бакалавриата по химическим технологиям. Сегодня это очень актуальное направление, спрос на таких специалистов в горной отрасли быстро растет.

Компания помогла и с оборудованием, и с формированием содержания, и с производственной базой. Сегодня мы готовим специалистов-химиков для Быстринского ГОКа. Укрепляя наше партнерство, ЗабГУ предоставляет скидки на платное обучение сотрудникам «Быстры» и их детям.

Быстринский ГОК одним из первых оказал содействие Забайкальскому горному колледжу во вступлении в федеральный проект «Профессионалитет», который позволит сократить сроки подготовки молодых специалистов и проводить их подготовку с ориентацией на производственные требования Компании. Представители Быстринского ГОКа стали участниками управляющего совета Горного колледжа в рамках федерального проекта. В 2025 году планируется заключение первых договоров целевого обучения для 12 человек.

Размер ежегодного финансирования колледжа на ближайшие три года составляет

1,5 млн руб.

#От первого лица о программе «Профессионалитет»



Деминова Ольга,

заместитель директора по учебной работе
ГПАОУ «Забайкальский горный колледж им. М.И. Агошкова»

В 2024 году ГПАОУ «Забайкальский горный колледж им. М.И. Агошкова» при поддержке губернатора Забайкальского края совместно с социальными партнерами, среди которых Быстринский ГОК, выиграл грант на создание образовательно-производственного центра «Инновационно-цифровое образование в горнодобывающей отрасли Забайкальского края».

Быстринский ГОК инвестирует в проект 4,5 млн руб. Внедрение новых образовательных технологий программы «Профессионалитет» открывает большие возможности как в учебной, так и во внеучебной деятельности. Приобретенное оборудование за счет федеральных, региональных средств и инвестиций работодателя значительно улучшит материально-техническую базу Забайкальского горного колледжа, что в дальнейшем позволит выпускать квалифицированных специалистов, востребованных на предприятиях реального сектора экономики Забайкальского края. Использование современных симуляторов, лабораторий и интерактивных учебных материалов делает процесс обучения в колледже более увлекательным и продуктивным.

В рамках федерального проекта «Профессионалитет» программы обучения разрабатываются в тесном сотрудничестве с ведущими предприятиями горной отрасли, что гарантирует соответствие учебного плана актуальным потребностям социальных партнеров. Быстринский ГОК разрабатывает совместно с колледжем семь образовательных программ, включая программы повышения квалификации сотрудников управления качества. «Быстра» участвует в разработке учебных планов, предоставляет места для практик и стажировок ежегодно более 20 студентам колледжа. Также Компания принимает участие в оценке компетенций выпускников Забайкальского горного колледжа. Программа «Профессионалитет» акцентирует внимание на практических навыках, необходимых для работы в реальных условиях. Студенты могут не только пройти стажировки на предприятиях-партнерах, но и заключить целевые договоры обучения, которые включают возможность стипендиальной поддержки и направлены на дальнейшее трудоустройство. В 2025 году планируется заключить первые целевые договоры в рамках проекта.

» Внедрение инновационно-цифрового образования отвечает запросам времени и помогает готовить специалистов-горняков нового поколения.

Популяризация программы через амбассадоров и привлечение школьников из горных классов способствуют формированию профессионального сообщества, где студенты могут обмениваться опытом и знаниями, развивать лидерские качества и участвовать в совместных проектах со школьниками.

Эти преимущества делают программу «Профессионалитет» важным инструментом для подготовки специалистов, соответствующих современным требованиям рынка труда, и способствуют развитию кадрового потенциала Забайкальского края.

Для развития образовательной среды при поддержке Быстринского ГОКа в отчетном году проведены всероссийский кейс-чемпионат «Решай БыстрА», региональный чемпионат «Перспектива MINING», более 40 лекций в учебных заведениях, совещания и круглые столы с партнерами отрасли и учебными заведениями по вопросам синхронизации обучения студентов. В совместных мероприятиях приняли участие 46 250 человек, в том числе 60 экспертов, и 28 образовательных учреждений. Для повышения вовлеченности участников программы в 2024 году созданы два волонтерских студенческих отряда, которые заняли второе место в экомарафоне «Понеслось».

➔ Более подробно с информацией об экомарафоне «Понеслось» можно ознакомиться в разделе «Забота о родном крае»



Более подробно с информацией о программе «Поколение БЫСТРЫХ» можно ознакомиться на сайте студенческой программы

Кейс-чемпионат «Решай БыстрА»

В 2024 году Компания совместно с Горной академией Дальнего Востока организовала второй кейс-чемпионат «Решай БыстрА» с реальными производственными кейсами Компании, в котором приняли участие 147 студентов из 13 вузов страны (количество участников выросло в три раза по сравнению с 2023 годом). Команды победителей по пяти направлениям приняли участие в «Школе молодых инженеров» и экскурсиях на производственные объекты Компании.



Более подробно с информацией о кейс-чемпионате можно ознакомиться [на сайте Программы](#)

Чемпионат «Перспектива MINING»

В рамках мероприятия студенты разрабатывают проектные решения по предложенным работодателями задачам в разрезе основных направлений профессиональной подготовки. В 2024 году совместно с Горным колледжем проведен региональный чемпионат «Перспектива MINING» по пяти направлениям. В чемпионате приняли участие около 200 студентов, количество участников увеличилось в два раза по сравнению с 2023 годом.

Профориентационный чемпионат «Я — будущее Забайкалья»

В минувшем году в чемпионате приняли участие более 500 студентов и школьников. Объединенная команда горного факультета ЗабГУ, Горного колледжа и горного класса г. Читы заняла в чемпионате первое место за изготовление 3D-макета Верхне-Ильдиканского карьера, который будет располагаться в интерактивном музее профильного факультета ЗабГУ. Музей создается при поддержке Компании в рамках конкурса «Мир новых возможностей». Официальное открытие музея запланировано на апрель 2025 года.



#От первого лица о совмещении учебы и работы



Кокорев Степан,

машинист конвейера 4-го разряда

Мое знакомство с Компанией началось с благотворительной акции, где мы вместе шили зайцев для ярмарки. В 2023 году я подал заявку на практику и был принят. Работал в качестве подсобного рабочего на Технологическом участке. Это был не первый опыт работы на производстве, но на «Быстре» меня поразило все: и замечательные коллеги, и условия труда, и инфраструктура.

По окончании практики мне предложили трудоустройство на должность машиниста конвейера 4-го разряда на Участке дробления и измельчения. Не раздумывая согласился — и вот уже полтора года с гордостью тружусь на производстве.

» Совмещение учебы с работой является невероятно ценным опытом для студентов, которые готовятся к своей будущей карьере. Это не только помогает применять теоретические знания на практике, но и способствует формированию профессиональных навыков, необходимых для успешной деятельности в выбранной сфере.

Изначально мне казалось, что такая система может быть довольно сложной. Однако чем больше я погружался в работу, тем больше понимал, насколько это важно. Применение полученных знаний в реальных ситуациях помогло мне лучше усвоить материал, а также подтвердить, что мой выбор профессии был правильным.

Кроме того, работа дает уникальную возможность полностью погрузиться в корпоративную культуру и ценности Компании. Участие в различных мероприятиях, конкурсах и проектах позволяет не только развивать навыки, но и строить ценные связи с коллегами, а также понять, как функционирует бизнес изнутри. Это значительно обогащает опыт и повышает конкурентоспособность на рынке труда.

Таким образом, я пришел к выводу, что совмещение учебы и работы является важным шагом на пути к профессиональному росту и личностному развитию.

Кроме того, Быстринский ГОК принимает участие в региональных бизнес-форумах в качестве наставника в области **промышленного туризма**. Данные инициативы способствуют популяризации профильных специальностей среди старшеклассников, формированию резерва на стартовые позиции для студентов, помогают повысить вовлеченность сотрудников, укрепляют отношения с партнерами и общественностью. В 2024 году производственную площадку Компании с экскурсионными целями посетили свыше 780 гостей (в 2023 году — 400 человек).

Компания является победителем акселератора промышленного туризма «Открытая промышленность — 2023», экскурсия на Быстринский ГОК признана лучшей профориентационной экскурсией для молодежи.

#От первого лица
о промышленном туризме



Романова Елена,
руководитель пресс-службы

” Первые впечатления от знакомства с комбинатом запоминаются на всю жизнь и вызывают желание остаться здесь жить и работать. Поражают чистота, высота помещений, количество воздуха, размеры техники, объем работы, масштабы человеческого труда, мастерское и элегантное сосуществование природы и человека, непривычные слуху словечки в говоре быстринцев, демократичность в отношениях между коллегами независимо от занимаемой должности.





ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ ЖЕНЩИН И ЖЕНСКОЕ ЛИДЕРСТВО

Условия женского труда на Быстринском ГОКе соответствуют всем применимым международным стандартам: обеспечена безопасность, исключена дискриминация, созданы комфортные условия для работы и быта. В офисе и на производстве организованы отдельные раздевалки, санузлы и душевые комнаты, обеспечено раздельное проживание мужчин и женщин в общежитиях (за исключением семейных пар). Рабочая одежда и СИЗ предоставляются согласно размерному ряду. Соблюдается паритет оплаты труда в рамках занимаемой должности. Женщины в Компании имеют равный доступ ко всем программам обучения и конкурсам.

В 2024 году заявку на участие в конкурсе «Хочу стать руководителем» подали две женщины, по результатам конкурса обе сотрудницы успешно справились со всеми заданиями.

Из-за специфики отрасли на Быстринском ГОКе есть должности, где ограничен прием на работу женщин. В соответствии с применимыми нормами в Компании строго запрещено использование труда женщин на работах в тяжелых и опасных условиях. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации утверждено 100 таких профессий.

Специальности, доступные для женщин

Показатель	2024
Вакансии в Компании, доступные для женщин	2 375
Количество вакансий, всего (ед.)	2 875
Количество вакансий, которые женщины не могут занимать согласно законодательству Российской Федерации (ед.)	500
Доля женщин среди вакансий, которые они могут занимать согласно законодательству (%)	17

Работа вахтовым методом имеет свои особенности, мы стараемся оказывать дополнительную поддержку женщинам, которые шесть месяцев в году проводят вдали от дома, трудятся порой в непростых условиях, берут на себя большую ответственность и при этом заботятся о себе и коллегах, вдохновляют, приносят тепло и уют в вахтовые будни. Мы провели опросы и собрали их пожелания по улучшению различных

аспектов пребывания на вахте. Проведенные в 2023 году опросы среди наших сотрудниц показали, что многие коллеги испытывали стеснение и отказывались от совместных с мужчинами забегов. Именно поэтому для повышения культуры женского спорта Компания начала проводить специальный женский забег «Свети ярче!».



Инициатива
Women in Mining Russia



Ассоциация «Содействие профессиональному развитию женщин в добывающей отрасли» (WIM Russia) продвигает программы женского лидерства, популяризирует инженерные профессии, развивает платформы для профессиональных коммуникаций. В 2021 году WIM Russia запустила единственную в России премию «Талантливая женщина в добывающей отрасли».

Премия призвана отметить достижения женщин-профессионалов, которые получают высокие результаты в работе, вносят вклад в технологическое развитие и становятся примером для коллег.

Выдвижение на премию «Талантливая женщина в добывающей отрасли» — один из инструментов нематериальной мотивации сотрудниц. В рамках конкурса с каждой участницей проводится объемное интервью с профессиональным журналистом для последующего написания эссе, а также работают визажист, фотограф, видеограф и сотрудник пресс-службы. Девушкам создают готовый образ, профессиональные фотографии, видеовизитку для премии,

видеоинтервью для размещения в социальных сетях Компании и на экранах производственной площадки. Руководители участниц составляют рекомендательные письма.

В премии участвуют сотрудницы рабочих специальностей, инженеры, линейные руководители и офисные специалисты. Выдвижению предшествует женский форум на производственной площадке Быстринского ГОКа.

В 2024 году о своем желании рассказать о профессиональных и личных достижениях и получить признание от коллег и жюри заявили 19 сотрудниц Забайкальского дивизиона, в финал прошли две участницы:

Светлана Бондарь,

заместитель генерального директора по персоналу Компании Забайкальского дивизиона, одержала победу в номинации «Прорыв года»;

Елена Середина,

ведущий инженер химико-аналитической лаборатории, признана одной из лучших в номинации «Вдохновляющий лидер».

Второй женский форум
«Свети ярче!»



В сентябре 2024 года на Быстринском ГОКе прошел Второй женский форум «Свети ярче!».

В рамках форума в Чите для участниц была подготовлена разнообразная развлекательная программа, организованы спортивные тренировки и забеги, арт-площадка, мастер-классы, йога и многое другое.

Проект Компании — женский забег «Свети ярче!» — стал победителем Международной премии Eventiada Awards 2024 в блоке «Реклама и маркетинговые коммуникации» в номинации «Лучший проект с целевой аудиторией: женщины».



Жанна Медведева,

руководитель проектов корпоративных программ

Женский забег как один из компонентов большого женского сообщества «Свети ярче!» — хороший пример того, как женщины могут поддерживать друг друга, транслировать культуру сестринства. Отсутствие конкуренции как возможность попробовать себя в любимом виде спорта быстринцев. Это не забег за наградами, это воплощение солидарности и энергии женского сообщества, готового идти вперед, объединяться и менять мир вокруг себя. Проверено на себе!



Платформа «Мама на работе»

Мы хотим, чтобы каждая женщина, приходящая к нам на работу, смогла не только выполнять свои профессиональные обязанности, успешно строить карьеру, но и реализовать свое предназначение — стать мамой.

Мы не видим противоречий в совмещении семьи и работы, поэтому будем помогать коллегам, которые уже стали мамами или только готовятся к этой ответственной и важной роли. В 2024 году в Группе компаний запущена корпоративная платформа «Мама на работе» — единая онлайн-площадка с информацией обо всех корпоративных мерах поддержки настоящих и будущих родителей, включающая разделы «Забота», «Развитие» и «Дети». Ресурс также будет полезен настоящим и будущим папам.

Раздел «Забота»

Содержит информацию о возможностях социального пакета: выплатах, социально-курортном лечении, ДМС, программе личных пожертвований и других мерах поддержки, а также доступ к консультациям психологов и юристов.

Раздел «Развитие»

Посвящен профессиональному и личностному росту. Сотрудницам доступны более 500 обучающих курсов и тысячи книг. Кроме того, во вкладке размещена информация о корпоративных программах [«В хорошей компании»](#), [«Комбинат добра»](#), [«Мир новых возможностей»](#) и др.

Раздел «Дети»

Знакомит с перечнем возможностей, предоставляемых детям сотрудников: информация о [марафоне IMake](#), [трудовом отряде школьников](#), проекте [«Перемена»](#) и ряде других.

Мама может все



Юлия Краснова,

мастер технологического участка —

единственная женщина на фабрике в такой должности, — стала лауреатом премии «По зову женского сердца», организованной Советом Федерации и государственным фондом «Защитники Отечества», в номинации «Мама может все». Событие, посвященное выдающимся достижениям и ежедневным подвигам женщин, состоялось в рамках Всероссийского женского форума на выставке «Россия» в Москве.

История участницы. Юлия родилась в небольшом селе Усть-Теленгуи Шилкинского района Читинской области. В 1987 году семья переехала в поселок городского типа Жирекен, где Юлия живет до сих пор. На производстве работает с 2003 года, начала с уборщика производственных помещений, а затем стала флотатором на Жирекенском ГОКе. Освоила профессии дозировщика реагентов, фильтровальщика, флотатора, машиниста мостового крана, оператора пульта управления, не раз замещала мастера смены. На Быстринский ГОК Юлия пришла в 2017 году, до того как стать мастером технологического участка, трудилась флотатором на Обоганительной фабрике. Дома ее ждет большая семья — муж и пятеро детей.

ЗАБОТА О РОДНОМ КРАЕ

- 91 Ключевые социальные проекты и мероприятия 2024 года
- 93 Ключевые проекты социально-экономического развития Газимуро-Заводского района
- 94 Развитие культуры и сохранение исторического наследия
- 96 Поддержка семей с детьми
- 98 День металлурга
- 99 Благотворительная программа «Мир новых возможностей»
- 104 Корпоративное волонтерство



Социальный вклад Компании

- Поддержка семей с детьми
- «Мир новых возможностей»
- Детский спорт
- Развитие социальной инфраструктуры
- Корпоративное волонтерство

#От первого лица о вкладе в развитие Забайкалья



Алексей Бургучев,
советник генерального директора
по взаимодействию с органами власти

Ключевые направления, по которым Компания поддерживает край, — это создание новых рабочих мест с достойным уровнем оплаты и комфортными условиями труда, реализация федеральных и региональных проектов по соглашению

о социально-экономическом сотрудничестве с правительством Забайкальского края и прямая адресная благотворительная помощь, в том числе выделение грантов победителям конкурса социальных проектов «Мир новых возможностей».

” Мы инвестируем в объекты социальной инфраструктуры, реализуем культурные, образовательные и спортивные мероприятия, оказываем поддержку краевой системе здравоохранения, внедрению экологических инициатив и развитию туризма. На постоянной основе мы находимся в контакте с лидерами общественного мнения и проводим встречи с местными жителями, стараемся оперативно и внимательно решать возникающие вопросы.

Мы по-отечески относимся к жителям нашего региона, помогая большими и малыми делами, стремимся создавать такие условия, чтобы людям хотелось жить, работать и растить детей в своем родном крае.

ООО «ГРК «Быстринское» — один из крупнейших работодателей и налогоплательщиков Забайкалья. Деятельность Компании вносит существенный вклад в развитие региона, способствует реализации социальных программ и проектов, а также устойчивому росту территорий присутствия.

В 2,1 РАЗА
средняя заработная плата в Компании выше средней заработной платы в Забайкальском крае

70% от общей численности персонала — сотрудники из числа местных жителей региона

98 новых рабочих мест создано Компанией в 2024 году

9,4

млрд руб.

налоговые платежи Компании
в бюджет Забайкальского края
в 2024 году

429,1

млн руб.

общий объем
социальных инвестиций
и благотворительной помощи
региону в 2024 году

Компания поддерживает реализацию различных мероприятий в сферах здравоохранения, культуры, образования, спорта и экологии на территории Забайкальского края, использует принцип открытости во взаимодействии с сотрудниками и населением, а также приветствует инициативы местных сообществ. При этом осуществляет контроль и оценку эффективности социальных инвестиций. Одними из ключевых критериев отбора благотворительных проектов являются прозрачность и адресность. Основным документом, регламентирующим благотворительную деятельность Компании, — **Положение о благотворительной деятельности, разработанное Контролирующим обществом.**

В соответствии с потребностями развития Компании мы создаем дополнительные рабочие места на производстве и привлекаем новые кадровые ресурсы.

Компания предлагает достойный уровень оплаты труда всем своим сотрудникам. Ежегодно индексирует заработную плату, предварительно анализируя порядок вознаграждения в смежных регионах и отраслях промышленности.

Справедливая и достойная оплата труда, обеспечиваемая Компанией, положительно сказывается не только на уровне жизни сотрудников ГОКа и их семей, но и на экономике региона в целом.



КЛЮЧЕВЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ И МЕРОПРИЯТИЯ 2024 ГОДА



В 2024 году Компания продолжила реализацию проектов в рамках Соглашения о социально-экономическом сотрудничестве между Правительством Забайкальского края и Контролирующим обществом.

В рамках соглашения профинансированы проекты в области культуры, образования, патриотического воспитания и спорта, и др. В том числе более 26 млн руб. направлено на реализацию приоритетных проектов и мероприятий в Газимуро-Заводском районе. В ноябре 2024 года стороны заключили новое соглашение на срок до 2029 года, в соответствии с ним в ближайшие годы запланировано участие Компании в таких общественно значимых проектах, как **строительство социального жилья в Газимуро-Заводском районе, перенос Музея декабристов, поддержка детско-юношеского и молодежного хоккея в Забайкальском крае и др.** Также в минувшем году Компания вошла в список основных партнеров федерального проекта по созданию **межвузовского кампуса в Чите.**

Строительство студенческого кампуса в Забайкалье



Кампус — это студенческий городок, центр образования и науки, место, где комфортно жить, учиться, развиваться, приносить новые идеи, новые продукты, которые будут работать на социально-экономическое развитие территории присутствия и страны в целом.

Федеральный проект по созданию кампуса в Забайкалье запущен по поручению Президента России и планируется к реализации до 2030 года. Площадь студгородка составит 110 тыс. м², что включает учебные лаборатории, музеи и административный корпус с офисными пространствами, технопарк, конгресс-центр, многофункциональный спортивный комплекс, аквазону, ледовую арену и скалодром. Инфраструктура городка также будет включать жилую зону с гостиницами и общежитиями для преподавателей и студентов, общественно-деловую зону и актовый зал.

Кампус объединит студентов Забайкальского государственного университета, Читинской государственной медицинской академии, Аграрного института, Байкальского государственного университета и Забайкальского института железнодорожного транспорта.

Перечень ключевых социальных проектов и мероприятий Компании в 2024 году



Поддержка культуры

- ✓ Восстановление храма в селе Калинино
- ✓ XI Забайкальский кинофестиваль
- ✓ Ежегодный джазовый фестиваль им. Олега Лундстрема
- ✓ Народная премия «Чита.Ру»



Поддержка спорта

- ✓ Проект «СпортБЫСТРЫХ»
- ✓ Поддержка Федерации регби Забайкалья
- ✓ Восстановление летнего оздоровительного лагеря «Молоковка»



Развитие инфраструктуры

- ✓ Ремонт моста в с. Тайна Газимуро-Заводского района
- ✓ Строительство базовой станции связи в с. п. Буруканское



Поддержка образования

- ✓ Оснащение горного класса в Газимуро-Заводской средней школе
- ✓ Клуб «Юный геолог»

КЛЮЧЕВЫЕ ПРОЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ГАЗИМУРО-ЗАВОДСКОГО РАЙОНА

Строительство базовой станции связи в с. п. Буруканское



Обследование, проведение проектно-изыскательских работ, закупка, доставка и монтаж базовой станции, включающий строительство антенно-мачтового сооружения. Эффект: в августе 2024 года более 400 жителей с. п. Буруканское получили доступ к высокоскоростному интернету и мобильной связи.

Развитие дорожной инфраструктуры



В 2024 году профинансирован ремонт моста в с. Тайна Газимуро-Заводского района.

Поддержка в обеспечении достойных условий труда и проживания высококвалифицированных специалистов бюджетной сферы



Для привлечения и сохранения медицинского персонала в Газимуро-Заводской центральной районной больнице в систему оплаты труда специалистов включена мотивирующая надбавка, выплата которой осуществляется за счет финансовых средств Быстринского ГОКа. Компания также проводит ремонт служебного жилого фонда, стимулируя приток в районный центр специалистов бюджетной сферы.



РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ И СОХРАНЕНИЕ ИСТОРИЧЕСКОГО НАСЛЕДИЯ



Ежегодно при финансовой поддержке Быстринского ГОКа в Чите проходит Забайкальский международный кинофестиваль.

По традиции знаменитости приезжают и в Газимурский Завод, творческие встречи с народными артистами проходят в районном Доме культуры для жителей Газимурского Завода и в поселке Таежный для сотрудников Быстринского ГОКа.

Кроме того, при участии Компании осенью организуется уже полюбившийся жителям джазовый фестиваль им. Олега Лундстрема.

Третий год подряд Быстринский ГОК является генеральным партнером Народной премии «Чита. Ру», учрежденной одноименным городским порталом как символ признания предпринимательской инициативы в Чите. Выбор осуществляют сами горожане, лучших из лучших определяют читательским голосованием. Премия стала стимулом для развития бизнеса и повышения качества оказываемых услуг.

Компания поддерживает инициативы по развитию туристической инфраструктуры, осуществляет **восстановление и ремонт культурных центров и памятников**. В 2024 году проведены электромонтажные работы и оснащение материально-технической базы Дома культуры в селе Ушмун, осуществлен косметический ремонт муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и досуга», а также проведены малярные работы и ремонт ограждений на мемориале участников Великой Отечественной войны в Газимурском Заводе.

Реставрация церкви Успения Пресвятой Богородицы в с. Калинино

При поддержке Быстринского ГОКа продолжается реставрация храма Успения Пресвятой Богородицы в с. Калинино Нерчинского района Забайкальского края. Разработка научно-проектной документации по восстановлению церкви была профинансирована Компанией еще в 2022 году. С этого времени на территории храмового комплекса проводились общестроительные и реставрационные работы по сохранению объекта, включающие инженерно-геологические изыскания, установку строительных лесов, противоаварийные работы, частичную замену исторической кирпичной кладки и демонтаж поврежденных куполов, которые станут частью музейного комплекса. Для восстановления первоначального облика храма заказаны особые реставрационные кирпичи, с помощью которых удастся воссоздать кладку того времени. Над проектом работает команда архитекторов из Союза реставраторов России. Основные работы планируется завершить в конце 2025 года.

Храм Успения Пресвятой Богородицы



Памятник архитектуры и символ государственности. Он построен в 1712 году по указу Петра I на месте подписания в 1689 году Нерчинского мирного договора между Россией и империей Цин, впервые определившего отношения между двумя странами. В 2022 году памятник архитектуры признан культурным объектом федерального значения. Это самый древний каменный храм на Дальнем Востоке.

В 2024 году команда Быстринского ГОКа сняла документальный фильм об истории храма «Легенды памяти. Молитва первой каменной».

Фильм получил Гран-при международного кинофестиваля «МайнМуви-2024» (MineMovie-2024) и первое место в номинации «Лучший фильм о социальных проектах».



Фильм доступен по QR-коду



ПОДДЕРЖКА СЕМЕЙ С ДЕТЬМИ

#От первого лица о вкладе в развитие Забайкалья



Михаил Сальков,
генеральный директор
ООО «ГРК «Быстринское»

» Компания уделяет большое внимание поддержке семей с детьми и развитию культуры семейных ценностей. На это направлены наши образовательные проекты, фестивали, программы по организации детского летнего отдыха и, конечно, масштабный проект «Спорт БыСТРых», реализуемый совместно с некоммерческой организацией развития детского дворового и школьного спорта «Лига мам» и охвативший более 40 тыс. детей в различных городах и селах Забайкальского края.

→ Информация о поддержке сотрудников-родителей представлена [в разделе «Социальная политика и проекты повышения качества жизни сотрудников»](#)



Развитие спорта

Компания вносит значимый вклад в развитие регионального детско-юношеского хоккея и создание условий для возникновения в Забайкальском крае команды Молодежной хоккейной лиги. В рамках подписанного между правительством Забайкальского края и Контролирующим обществом Соглашения о реализации долгосрочной программы развития детско-юношеского хоккея в регионе осуществляется поддержка проекта «Красная машина». За счет средств Быстринского ГОКа финансируются участие хоккейного клуба «Манул» в выездных и домашних сериях игр, экипировка, питание и текущие расходы. В первенстве ЮХЛ сезона-2023/2024 зоны Сибирь — Дальний Восток команда заняла пятое место и впервые в этом сезоне участвовала во втором туре первенства в группе «А» среди сильнейших команд.

Компания также поддерживает детские школьные и профессиональные команды Федерации регби Забайкалья в районах края. В 2024 году команде забайкальских регбистов удалось занять четвертое место в российской Высшей лиге.

Благодаря участию Компании региональной общественной спортивной организацией «Бойцовский клуб «БайРус» завершен капитальный ремонт в летнем спортивно-оздоровительном лагере «Молоковка», на его территории установлены спортивные площадки, оборудованы ринги, построены бассейн и зал под навесом для занятий в ненастную погоду. Лагерь введен в эксплуатацию в августе 2024 года.

~250 ДЕТЕЙ

успели отдохнуть в лагере с введения его в эксплуатацию в августе 2024 года

Проект «СпортБыСТРых»

Второй год Быстринский ГОК реализует социально значимый проект по развитию дворового спорта «СпортБыСТРых». Проект направлен на популяризацию массовых видов спорта, здорового образа жизни и регулярных занятий физической культурой среди школьников и дворовых команд края¹.

Проект реализуется совместно с АНО «Физкультурно-оздоровительная организация «Лига мам» при поддержке Министерства образования и науки и Министерства физической культуры и спорта Забайкальского края. В течение 2024 года прошли турниры дворовых команд по хоккею на валенках, дворовому футболу, русской лапте и олимпиада по шахматам, задействовано около 40 тыс. детей в регионе.

Страница сообщества «СпортБыСТРых» в социальной сети «ВКонтакте»

Структура и охват проекта «СпортБыСТРых» в 2024 году

Вид спорта	Общее количество участников турнира (человек)	Количество городских и муниципальных округов и районов края, представленных в турнире (ед.)
Турнир по дворовому футболу	Около 6 тыс.	29
Турнир по русской лапте	Около 6 тыс.	31
Олимпиада по шахматам	Около 11 тыс.	32
Турнир дворовых команд по хоккею на валенках	Около 26,5 тыс.	32

¹ Принимать участие в мероприятиях проекта могут только школьники, не охваченные спортивными клубами и секциями.

ДЕНЬ МЕТАЛЛУРГА



Организуемые Компанией мероприятия по случаю празднования Дня металлурга ежегодно проходят в Чите, Газимурском Заводе и вахтовом поселке Таежный. В 2024 году при поддержке Быстринского ГОКа в Газимурском Заводе праздничный день стартовал с пенной вечеринки, караоке и мастер-классов, аттракционов, подвижных игр и народных забав, а также настольных игр в общественном

пространстве «Остров». На площадке Дома культуры для детей и взрослых проводились различные мастер-классы, работали фудкорт и фотозона, праздник завершился вечерним концертом. В поселке Таежный на футбольном поле были организованы творческие, праздничные мероприятия, концерт кавер-группы, проведены интеллектуальная игра «Что? Где? Руда!» и спартакиада.

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА «МИР НОВЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ»

Способствуя развитию Забайкальского края, ООО «ГРК «Быстринское» с 2017 года реализует благотворительную программу «Мир новых возможностей»¹ по трем направлениям:

- ✓ конкурс социальных проектов;
- ✓ проект «Перемена»;
- ✓ Инженерный марафон IMake.

Конкурс социальных проектов

Ключевой составляющей благотворительной программы «Мир новых возможностей» является конкурс социальных проектов, цель которого состоит в поддержке общественных инициатив и создании условий для развития.

Ежегодно конкурс проходит по девяти номинациям, которые охватывают разные сферы общественной жизни:

- развитие волонтерского движения;
- социальная поддержка наименее защищенных слоев населения;
- внедрение новых методик и технологий;
- работа с детьми, подростками и молодежью;
- благоустройство и реконструкция общественных пространств;
- сохранение и возрождение культурного наследия;
- пропаганда здорового образа жизни;
- формирование экологической культуры;
- повышение качества услуг некоммерческих организаций.



¹ Программа запущена Контролирующим обществом в 2014 году.

В рамках конкурса социальных проектов в 2024 году Быстринский ГОК поддержал 21 общественно полезную инициативу из Читы и Газимуро-Заводского района Забайкальского края. Грантовый фонд составил 25 млн руб. Проекты будут реализованы в 2025–2026 годах.

Одна из самых востребованных номинаций в конкурсе этого года — «Полюс возрождения». Это проекты, посвященные сохранению и возрождению культурного наследия, развитию творческого потенциала, различным видам искусства и созданию новых форм досуга.

В регионе будет открыта швейная мастерская «Волшебная иголочка» в Новоширокинском социально-реабилитационном центре для несовершеннолетних «Семья», творческая мастерская «Магия глины» в селе Тайна и самый масштабный в Забайкалье театральный музей в краевом драматическом театре.

Победитель в номинации «Полюс роста» — клуб начинающих педагогов «Маяк» для педагогов-производственников. Благодаря «Полюсу энергии» в Чите пройдет серия занятий йогой и арт-терапией для людей с онкологическими заболеваниями, которые перенесли лечение химио- и лучевой терапией.

Начиная с 2017 года Быстринским ГОКом поддержаны

164 ПРОЕКТА

на общую сумму

>188 МЛН РУБ.

Один из крупных проектов — сохранение дзерена в Даурском заповеднике.

Впервые в Газимуро-Заводском муниципальном округе будет реализован проект по благоустройству общественной территории на сумму гранта

6,5 МЛН РУБ.

Помимо этого, в 2024 году благодаря грантам благотворительной программы «Мир новых возможностей» прошлых лет завершилась реставрация Дома купца в селе Ушмун.



С полным перечнем победителей Конкурса социальных проектов 2024 года в Забайкальском крае можно ознакомиться [на сайте благотворительной программы «Мир новых возможностей»](#)



С методическими материалами по подготовке заявки и условиями участия в Конкурсе социальных проектов можно ознакомиться [на сайте благотворительной программы «Мир новых возможностей»](#)

Пикник «Город — это мы!»

Летний городской фестиваль «Пикник «Город — это мы» является одним из самых значимых и любимых общественных событий для горожан. Он проводится в конце лета в Чите с 2018 года и собирает от 5 тыс. до 7 тыс. человек ежегодно.

На фестивале участники благотворительной программы «Мир новых возможностей» представляют результаты по реализованным проектам, проводят мастер-классы, представляют образовательные площадки. Также в нем участвуют друзья, партнеры Компании и организации, с которыми осуществляется взаимодействие по различным социальным программам, в том числе в области развития спорта. Фестиваль создают сами горожане для горожан при поддержке Компании, более 50 организаций участвуют и представляют свои площадки. «Пикник «Город — это мы!» — это отличная возможность для представителей читинских НКО заявить о себе, а горожан — весело и интересно провести выходной на открытом воздухе.

В рамках мероприятия проходят благотворительный забег «Марафон на Быстре», образовательные и танцевальные активности на одной из городских площадей.

В 2024 году фестиваль прошел на Театральной площади Читы. В мероприятии приняли участие более 7 тыс. человек. Основной темой праздника

стала любовь к себе, близким людям, профессии, городу — всему, что вдохновляет и делает людей счастливее и добрее. На фестивале были открыты девять развлекательных площадок, в том числе по декору одежды, аксессуаров и игрушек, совместному семейному творчеству, спортивным состязаниям, занятиям йогой, а также с викторинами, головоломками и настольными играми.

Праздник открылся благотворительным забегом «Марафон на Быстре». Марафон проводится с мая по октябрь в Чите и вахтовом поселке Таежный. Помимо серии организуемых забегов, засчитываются личные пробежки сотрудников в течение сезона. Километры, преодоленные всеми участниками, были конвертированы в денежные средства и направлены в благотворительный фонд «Пчелка».

В 2024 году серию забегов поддержали

>350 ЧЕЛОВЕК



От первого лица:



Сергей Ванзин,

главный специалист, Управление промышленной автоматизации

Для меня лично бег является не обычным способом держать себя в форме, а чем-то большим. Бег в Таежном — это общение с друзьями, бег дома в полях — это медитация и приведение в порядок внутреннего состояния. Трейловый бег, бег по карте (спортивное ориентирование) — это моя страсть и вызов себе, у меня вся семья прониклась этим видом активности и бегают по карте. Любовь к бегу помогла мне обрести новых товарищей, благодаря ему я побывал во многих местах нашей Родины, куда неизвестно когда смог бы попасть.

Бегая, можно открывать для себя новые красивые места рядом, будь то сосновый прилесок в пойме реки, небольшой спокойный пруд среди березовой рощи или же шикарный вид с вершины сопки, на которой расположен наш поселок Таежный.

Бег — это дисциплина. Бег по карте — это дисциплина вдвойне, которую ты используешь для решения задачи.

Бег — это творчество, порой лучшие мысли приходят ко мне во время спокойной, неторопливой пробежки по грунтовой дороге в поле гречихи или сои летом.

Мне нравится, что я могу, занимаясь любимым делом, помогать детям в рамках благотворительного марафона.

Корпоративными волонтерами Быстринского ГОКа и участниками программы «Поколение БЫСТРЫХ» были проведены интеллектуальные викторины, мастер-классы, конкурсы, лекции и гаражная распродажа. В завершение фестиваля состоялся вечерний кинопоказ трех короткометражных фильмов о любви.



Инженерный марафон IMake

Инженерный марафон IMake позволяет школьникам реализовать свои творческие проекты, охват школьников проектом — более 1 тыс. человек.

Конкурс традиционно начинается с заочного этапа. Школьники придумывают идеи полезных для общества изобретений, создают иллюстрации, 3D-модели, готовят подробное описание. На следующем этапе происходит онлайн-защита проектов перед конкурсной комиссией с демонстрацией работы прототипов.

В январе 2024 году 24 школьника из Читы и Газимуро-Заводского района участвовали в марафоне IMake Science Camp в Сколково. Ребята посетили лекции, мастер-классы, профильные экскурсии и развлекательные мероприятия, направленные на повышение мягких навыков. В числе разработок — устойчивый пляжный зонт, прозрачный бинт, стол с подогревом и многие другие. Впервые наставниками юных изобретателей выступили выпускники инженерного марафона IMake.

Летом 2024 года двое читинских школьников в числе российской делегации представили свои проекты на международной выставке юных изобретателей IEYI-2024 на Тайване и заняли призовые места.

Образовательный проект «Перемена»

Программа помогает сформировать среду для реализации учебного потенциала всех участников образовательной деятельности — педагогов, детей и родителей.

В 2024 году 11 школьников из Газимуро-Заводской, Ушмунской и Широкинской школ стали участниками образовательного блока «Перемена.Urban» в Красноярске, где работали над собственными социальными проектами, которые направлены на защиту окружающей среды и помощь жителям родных сел.

От первого лица:



Тимеркова Светлана,

главный специалист, направление взаимодействия с органами власти

Мой сын Тимур дважды участвовал в инженерном марафоне IMake. Впечатления от мероприятия у ребенка фантастические. Очень интересно, очень познавательно и увлекательно! Участие в проекте способствовало появлению интереса к изобретательству, сформировало навыки работы с проектами и позволило найти новых друзей.

Направления проекта:



- ✓ «Перемена.Edu» — программа для педагогов по овладению современными педагогическими технологиями и интерактивными методиками преподавания, а также управлению изменениями и оптимизации процессов в образовательной организации для руководителей школ;
- ✓ «Перемена.Teen» — развитие общих навыков, которые отвечают за успешное участие в рабочем процессе, высокую производительность и не связаны с конкретной предметной областью и профессией, для учеников 8–10-х классов;
- ✓ «Перемена.Team» — развитие полезных навыков для родителей;
- ✓ «Перемена.Club» — серия открытых мероприятий для всех неравнодушных к сфере образования.

КОРПОРАТИВНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО

Становясь волонтерами, сотрудники Компании помогают другим людям и развивают свои личные компетенции.

100
ВОЛОНТЕРСКИХ АКЦИЙ

проведено сотрудниками
Компании в 2024 году

2,3 тыс.
СОТРУДНИКОВ

приняли участие в волонтерских
акциях в 2024 году

Основные направления волонтерской деятельности:



- ✓ **Экомарафон «Понеслось»** — участие волонтеров в экологических проектах, акциях, городских мероприятиях и марафонах;
- ✓ **образовательная программа «Ледокол»** — программа для лидеров волонтерского движения «Комбинат добра», для которых организованы лекции, мастер-классы, обмен региональным опытом;
- ✓ **«Волонтеры спешат на помощь»** — корпоративные волонтеры доставляют нуждающимся продукты, медикаменты и другие необходимые в быту вещи, поздравляют ветеранов, помогают в чрезвычайных ситуациях;
- ✓ работа с **благотворительным фондом «Пчелка»** и онкологическим центром;
- ✓ изготовление игрушек для **благотворительной ярмарки «Волонтеры в Сити»**;
- ✓ **экологические десанты в лэнд-парк «Тужи» и Даурский заповедник**, детский лагерь «Байрус»



Ежегодно на территории присутствия Компании проходит конкурс социальных проектов, в этом году в финал прошли проекты волонтеров «Быстры». Победителем конкурса стал проект по созданию швейной мастерской «Волшебная иголочка» на базе Новоширокинского социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Семья» Анны Евстремской.

Также в 2024 году прошла ежегодная благотворительная ярмарка, вырученные от продажи лотов средства в Забайкальском крае направлены на приобретение медицинского тренажера и оплату специалистов для семилетней Алены Рюминой из села Газимурский Завод, страдающей нарушениями опорно-двигательного и речевого аппарата.

С помощью сотрудников
было собрано

>170 тыс. руб.

Экомарафон «Понеслось» в 2024 году



Девятый сезон экологического марафона «Понеслось» стартовал в июне 2024 года на территории летнего лагеря «Байрус».

В экологическом марафоне вместе с сотрудниками Компании приняли участие друзья и партнеры из Сбера, ОАО «РЖД», Забдорстроя, волонтеры проекта «СпортБЫСТРЫХ», а также коллеги — представители Контролирующего общества. В отчетном году в рамках экомарафона насчитывалось 17 команд и было подготовлено 8 проектов, среди которых:

- ✓ организация и обустройство в Газимурском Заводе экологического маршрута, включающего исторически значимые места и объекты территории;
- ✓ благоустройство парка СибВО: установка качелей, удобных скамеек, строительство мостика через реку Кайдаловку, размещение информационных табличек с полезными экопривычками. По случаю дня рождения парка проведен фестиваль, в поселке Таежный на экотропе установлен арт-объект «Корабль»;
- ✓ благоустройство территории детского сада № 26 Читы: создание экологической тропы с беседкой, ортопедической тропы, сада камней и информационных стендов, установка кормушки для птиц и белок.

ОХРАНА ТРУДА И КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ

- 110 Управление охраной труда и промышленной безопасностью
- 112 Производственный травматизм
- 113 Контроль и профилактика выполнения требований в области ОТиПБ
- 114 Снижение ключевых рисков в области ОТиПБ
- 117 Обучение и культура безопасности
- 118 Забота о здоровье и предупреждение профессиональных заболеваний
- 120 Работа с подрядными организациями
- 121 Готовность к аварийным ситуациям



#От первого лица о приоритете безопасности



Екатерина Житенева,
директор по охране труда, промышленной
и экологической безопасности

” Ключевой приоритет Компании — сохранение жизни и здоровья людей, которые нас окружают: сотрудников, работников подрядных организаций, жителей региона присутствия. Обеспечение безопасности производства является нашей базовой ценностью.

Ключевая долгосрочная цель — нулевой травматизм (полное отсутствие смертельных случаев и несчастных случаев с временной потерей трудоспособности на производстве).

Цели Компании в области охраны труда и промышленной безопасности:

- ✓ создание безопасных условий труда, соответствующих установленным требованиям охраны труда и промышленной безопасности либо превосходящих их, за счет достижения производственных процессов уровня наилучших доступных технологий;
- ✓ снижение рисков аварий и инцидентов на опасных производственных объектах;
- ✓ формирование у сотрудников устойчивого мотивационного механизма безопасного поведения, развитие навыков предвидеть и предупреждать риски, возникающие при осуществлении производственной деятельности.

Ключевые показатели эффективности в области охраны труда и промышленной безопасности:

- ✓ выполнение ежегодного Плана мероприятий по охране труда и промышленной безопасности (ОТиПБ), охватывающего управление рисками травмирования персонала, восстановление, поддержание и мониторинг состояния зданий, сооружений и грунтов; управление пожарными рисками, целостность дамб хвостохранилищ, охрана здоровья;
- ✓ коэффициент частоты смертельного травматизма FIFR¹.

¹ Показатель LTIFR в 2024 году был исключен из целей Компании для избегания фактов сокрытия работниками несчастных случаев.

УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ

В ООО «ГРК «Быстринское» действует Стратегия в области промышленной безопасности и охраны труда на 2023–2025 годы, утвержденная Советом директоров Контролирующего общества. Документ включает 12 программ с общим оценочным бюджетом на период до 2025 года более 2 млрд руб.



Проекты Стратегии в области промышленной безопасности и охраны труда ООО «ГРК «Быстринское» на 2023–2025 годы:

- ✓ проект «Система контроля усталости водителей» Горно-эксплуатационного участка;
- ✓ проект «Система предотвращения столкновений в ООО «ГРК «Быстринское»;
- ✓ проект «Монтаж страховочных систем от падения с высоты на опасном производственном объекте «Обогатительная фабрика»;
- ✓ проект «Модернизация системы пожаротушения склада горюче-смазочных материалов»;
- ✓ проект «Мониторинг деформации зданий и сооружений»;
- ✓ комплекс проектов по обеспечению безопасности эксплуатации хвостохранилища;
- ✓ проект по исключению «слепых» зон для машинистов кранов.

В основе системы управления охраной труда лежат принципы развития культуры безопасности, лидерства руководителей, вовлечения персонала, рискориентированного подхода и поиск улучшений. Компания внимательно отслеживает и стремится применять в своей деятельности лучшие практики по ОТиПБ.

Руководители всех уровней несут ответственность за обеспечение безопасности не только сотрудников Компании, но и работников подрядных организаций.

Система управления охраной труда в ООО «ГРК «Быстринское» охватывает все три уровня управления — от руководителей на местах (бригадиров, мастеров, механиков, начальников участка), руководителей и специалистов структурных подразделений, включая Дирекцию по охране труда, промышленной и экологической безопасности, до генерального директора и директоров по направлениям.

На уровне генерального директора вопросы ОТиПБ рассматриваются еженедельно на производственном совещании.

В Компании действует Управляющий комитет по охране труда под председательством генерального директора, совещания которого происходят ежеквартально.

«Лидерство в безопасности»



Быстринский ГОК в 2024 году стал первой площадкой в Группе компаний Контролирующего общества по внедрению проекта «Лидерство в безопасности», ориентированного на руководителей. Цель проекта – научить управленцев демонстрировать приверженность к безопасности на личном примере, применять регулярные практики по безопасности и вести в этом направлении команду. Основные участники первой волны проекта — руководители структурных подразделений. Проект получил положительный отклик среди руководителей, проработаны новые подходы и практики, например внедрены лидерские обходы руководителей.

В 2025 году планируется тиражирование проекта на следующие уровни управления.

Расходы Компании на охрану труда в 2024 году составили

998,5 млн руб. +30,6% к 2023 году

Рост показателя обусловлен затратами на реализацию мероприятий Стратегии в области промышленной безопасности и охраны труда на 2023–2025 годы.

В 2024 году реализовано 55 мероприятий по ОТиПБ, основные из них:



- ✓ специальная оценка условий труда, медицинские осмотры, вакцинация;
- ✓ экспертиза промышленной безопасности технических устройств;
- ✓ обязательное и корпоративное обучение работников;
- ✓ подготовка видеороликов по безопасному выполнению работ;
- ✓ проект «Система контроля усталости водителей»;
- ✓ монтаж страховочных систем от падения с высоты;
- ✓ мониторинг деформации и комплексные обследования зданий и сооружений;
- ✓ восстановление автомобильной дороги;
- ✓ модернизация системы пожаротушения склада ГСМ и противопожарной автоматики производственной базы;
- ✓ практические занятия на полигоне «Альпинист» с собственным персоналом и персоналом подрядных организаций;
- ✓ аудиты высшими руководителями качества выдачи нарядов-заданий и др.

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ТРАВМАТИЗМ

В 2024 году в Компании произошло пять несчастных случаев, допущена одна тяжелая травма, смертельных случаев не было, как и в 2023 году.

По каждому несчастному случаю, микротравме и потенциально опасному происшествию в Компании проводится расследование в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и корпоративного стандарта с целью установления причин инцидентов, подготовки заключения и разработки корректирующих мероприятий. По итогам расследования материалы заключения доводятся до ответственных сотрудников.

Четвертый год подряд Компания не допускает несчастных случаев со смертельным исходом, в том числе в подрядных организациях.



КОНТРОЛЬ И ПРОФИЛАКТИКА ВЫПОЛНЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ В ОБЛАСТИ ОТИПБ



На Быстринском ГОКе регулярно проводятся контрольно-профилактические мероприятия, включающие:

- четырехуровневый производственный контроль — регулярные проверки по вертикали «смена (бригада, участок) — структурное подразделение — предприятие»;
- оперативные поверки по результатам расследования происшествий;
- целевые проверки при выполнении отдельных видов работ;
- комплексные проверки функционирования системы управления охраной труда, технического состояния эксплуатируемого оборудования, безопасного ведения работ;
- внутренние аудиты функционирования системы управления ОТиПБ;
- аудиты второй стороной;
- поведенческие аудиты безопасности (ПАБ).

Поведенческий аудит безопасности —



аудит, основанный на наблюдении за действиями сотрудников во время работы на производстве. Аудитор оценивает наличие СИЗ, выполнение инструкций, соблюдение правил ОТиПБ, фиксирует и анализирует нарушения правил охраны труда, а затем проводит беседу с сотрудником, объясняя его ошибки.

СНИЖЕНИЕ КЛЮЧЕВЫХ РИСКОВ В ОБЛАСТИ ОТИПБ

Одним из ключевых факторов риска в области охраны труда в Компании является функционирование транспорта (автотранспорт и карьерная техника). Для устранения рисков реализуются технические мероприятия по внедрению системы контроля усталости водителей и оборудованию системой видеонаблюдения крупногабаритной вспомогательной техники. Для устранения рисков при выполнении работ на высоте реализован проект по устройству анкерных линий.



Использование страховочной привязи при работе на высоте

В Компании реализуется проект «Оснащение страховочными системами от падения при работе на высоте». Проводится обучение сотрудников производственной площадки по использованию анкерных систем вертикального и горизонтального типа, которые являются средствами защиты от падения с высоты.

С 2023 года Компания оснастила около 300 точек на производственной площадке страховочными системами, большая часть которых находится на Обоганительной фабрике, в складском комплексе, в центральных ремонтно-механических мастерских и вахтовом поселке Таежный.

☑ **>200 млн руб.**
было направлено на реализацию проекта

На всей территории деятельности Компании действуют **кардинальные правила безопасности (КПБ)**, неукоснительное выполнение которых обязательно для всех сотрудников Компании и подрядных организаций. Несоблюдение КПБ может привести к смертельной травме, поэтому ни одна работа не должна начинаться, если нельзя выполнить КПБ. К сотрудникам, нарушившим КПБ, Компания применяет дисциплинарные меры, в том числе в виде увольнения.

В Компании разработан и внедрен стандарт по идентификации и управлению рисками в области промышленной безопасности и охраны труда. На каждый вид работы разрабатывается свой реестр идентификации опасностей и рисков. Составляются перечни рисков и мероприятий по их устранению, разрабатываются паспорта рисков. Сформирован перечень потенциально смертельных нарушений.



Участие сотрудников в процессе снижения рисков

Участие сотрудников в вопросах охраны труда и управления рисками осуществляется в рамках идентификации опасностей на рабочих местах и выявления рисков, проведения опросов, работы Комитета по охране труда, конкурса предложений

«Фабрика идей», участия в расследовании происшествий, учебно-тренировочных занятий, участия во встречах с профсоюзным комитетом и руководством.

Мобильное приложение

У каждого сотрудника Компании есть право отказаться от выполнения работы, если она, по его мнению, может угрожать его безопасности или безопасности окружающих. В корпоративном мобильном приложении есть специальная **кнопка «Отказ от работы»**, которая позволяет сразу предупредить об опасности вышестоящее руководство.

Электронный сервис

В корпоративном мобильном приложении сотрудники подают свои предложения по улучшению условий труда и повышению уровня безопасности в проект «Фабрика идей». Также через приложение можно сообщать о выявленных опасностях и рисках, за что предусмотрено денежное вознаграждение. Задать вопросы и сообщить о нарушениях и об опасностях работники могут через **электронный сервис «Связаться»**, а также напрямую руководителю или в Отдел охраны труда.

Оценка рисков

В Компании развивается культура проведения **динамической оценки рисков (ДОР)**. Проводятся тренинги ДОР, основная задача которых — научить сотрудников видеть опасности вокруг и уметь их устранять. Сотрудники самостоятельно анализируют условия труда и возможные риски при выполнении задания, что является одним из самых действенных инструментов для снижения производственного травматизма.

«Охота на риски»

Еще один из существующих инструментов — **«Охота на риски»**. Это ежемесячное командное мероприятие по поиску опасностей и рисков на ограниченной территории. По итогам мероприятия все обнаруженные риски устраняются, проводятся меры по их недопущению в будущем.

Обеспечение средствами индивидуальной защиты

Обеспечению СИЗ подлежат все сотрудники Быстринского ГОК в соответствии с установленными нормами.

В 2024 году на обеспечение СИЗ было направлено

~183,5 млн руб.

В Компании есть практика предварительного опробования и испытания СИЗ. В 2024 году были проведены опытно-промышленные испытания 20 новых видов СИЗ. По результатам испытаний две позиции рекомендованы к закупке и внесены в перечни поставки и выдачи в 2025 году.

Для повышения безопасности на производстве в Компании установлена автоматизированная система контроля за использованием СИЗ на основе искусственного интеллекта. Ее задачи — распознавать отсутствие необходимых средств защиты на сотрудниках, а также фиксировать отсутствие страховочной привязи.



ОБУЧЕНИЕ И КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ

Повышение знаний и квалификации сотрудников в области ОТиПБ, создание и развитие культуры безопасности — один из ключевых факторов безопасности на производстве. Компания организует регулярные тренинги, инструктажи и обучающие курсы для сотрудников по вопросам охраны труда. Обучение проводится в специализированных учебных центрах и в Компании.

Основные направления обязательного обучения в области ОТиПБ

- Безопасные методы и приемы выполнения работ
- Общие требования охраны труда
- Применение СИЗ и оказание первой помощи
- Выполнение работ повышенной опасности
- Обучение и аттестация в области промышленной безопасности
- Требования стандартов организации
- Профессиональная переподготовка и повышение квалификации в области пожарной безопасности, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций

Проводятся тренинги «Поведенческий аудит безопасности» для руководителей и специалистов, «Динамическая оценка риска» для сотрудников рабочих профессий, «Защитное вождение». Тренинги по ДОР в 2024 году прошли 100% рабочих, по ПАБ — 100% инженерно-технического персонала, по защитному вождению — 100% водителей Управления автомобильным транспортом. Кроме того, применению методики ДОР обучились сотрудники подрядных организаций, которые выполняют работы на территории производственной площадки Быстринского ГОКа, а методике ПАБ — руководители этих компаний.

На учебно-тренировочном полигоне Компании «Альпинист» проводятся тренировки по отработке практических навыков выполнения работ на высоте, в том числе с использованием VR-тренажеров.

В Компании начата работа по цифровизации бизнес-процессов по ОТиПБ, разработан электронный журнал производственного контроля, сервис проверки знаний.

ЗАБОТА О ЗДОРОВЬЕ И ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ

На Быстринском ГОКе разработана Программа укрепления здоровья и профилактики заболеваний среди сотрудников. В соответствии с ней на производственной площадке Компании оборудованы три круглосуточных медицинских пункта, которые позволяют получить первичную медико-санитарную помощь в амбулаторных условиях, экстренную стоматологическую помощь, пройти медицинские осмотры, вакцинацию. Для удобства сотрудников, работающих вахтовым методом, периодические медицинские осмотры организованы на территории предприятия. Для этого Компанией заключен договор с подрядчиками, оказывающими медицинские услуги по проведению таких, а также предварительных и внеочередных медицинских осмотров, по вакцинации и ревакцинации сотрудников Компании от клещевого энцефалита.



Сотрудники офиса проходят медицинский осмотр в поликлиническом подразделении, с которым заключен договор на оказание медицинских услуг.

Все сотрудники подключены к программе ДМС, в рамках которой можно получить бесплатную медицинскую помощь, пройти осмотры и обследования.

Проведение периодических медицинских осмотров



Сотрудники предприятия, занятые на работах с особо вредными и вредными условиями труда, за счет Компании обеспечиваются лечебно-профилактическим, в том числе пектин-содержащим, питанием, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами.



Специальное питание для сотрудников

Показатель	2021	2022	2023	2024
Количество сотрудников, получающих лечебно-профилактическое питание (человек)	342	335	392	476
Затраты на обеспечение сотрудников лечебно-профилактическим питанием (млн руб.)	2,035	2,708	3,160	3,700

Профессиональные заболевания

Для профилактики профессиональных заболеваний в Компании организуется и проводится ежегодный медицинский осмотр, фокус внимания нацелен на три значимые группы заболеваний, проводится углубленное обследование узкими специалистами (отоларинголог, невролог), сотрудникам назначается базисная терапия и лечение, даются рекомендации по дальнейшему наблюдению и предотвращению развития профессиональных заболеваний. Для сотрудников, работающих во вредных условиях труда, проводится врачебная комиссия.

В Коллективном договоре Компании предусмотрен раздел «Дополнительная поддержка семей погибших (умерших) работников в результате несчастного случая или профессионального заболевания», «Охрана труда» и «Социальная политика в отношении работников», согласно которым Компания осуществляет социальную поддержку сотрудников, пострадавших в результате профессионального заболевания.

РАБОТА С ПОДРЯДНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Система управления охраной труда и промышленной безопасностью ООО «ГРК «Быстринское» распространяет свое действие как на сотрудников Компании, так и на работников подрядных организаций.

На территории Быстринского ГОКа действует стандарт «Управление подрядными организациями в области промышленной безопасности и охраны труда». Он устанавливает обязательные для выполнения требования к организациям на этапе как отбора, так и всего выполнения работ. Предусмотрено категорирование подрядных организаций по уровню риска выполняемых работ. Приложением к договорам идут Стандартные условия в области ОТиПБ, содержащие обязательные для выполнения требования и штрафные санкции за их неисполнение. Проводятся регулярные оценки соблюдения подрядчиком требований при выполнении работ, также внедрен инструмент «Оценка производителей работ», разработана система денежной и нематериальной мотивации для безопасного выполнения работ, формируется рейтинг подрядчиков. По итогам года подрядная организация с наивысшим рейтингом отдельно отмечается в рамках премии Bystra Best Partner Awards — на торжественном мероприятии, в котором участвуют руководители подрядных организаций, представители профильных подразделений и высшее руководство ООО «ГРК «Быстринское».

Компания отслеживает детальную статистику происшествий в подрядных организациях. В обеспечение безопасности для сотрудников подрядных организаций вовлечены руководители ООО «ГРК «Быстринское» всех уровней посредством выполнения государственных требований и внутренних требований Компании, личного лидерства в вопросах безопасности. Проводятся встречи генерального директора Компании

с первыми руководителями подрядных организаций, на которых рассматриваются результаты оценок, текущий рейтинг организаций, лучшие практики и мероприятия по ОТиПБ.

Для сотрудников подрядных организаций проводятся специальные тренинги и инструктажи, они регулярно информируются о происшествиях, допущенных в Компании, других компаниях Группы Контролирующего общества, а также прочих металлургических и горнодобывающих компаниях России.

В 2024 году для подрядчиков были проведены тренинги «Динамическая оценка рисков», ориентированный на рабочих, «Поведенческий аудит безопасности» для руководителей и специалистов, «Защитное вождение». Было организовано обучение по отработке навыков выполнения работ на высоте на полигоне «Альпинист».

Специалисты Компании регулярно проверяют соблюдение требований безопасности подрядчиками при выполнении работ. Внедрена процедура контроля технического состояния техники, на которой выполняются работы на территории Компании.

ГОТОВНОСТЬ К АВАРИЙНЫМ СИТУАЦИЯМ

В структуру Быстринского ГОКа входят девять опасных производственных объектов II–IV классов опасности и два гидротехнических сооружения I и III классов опасности. Поэтому в Компании поддерживается оперативная готовность к аварийным ситуациям, в том числе к локализации и ликвидации последствий аварий.

Постоянная готовность к аварийным ситуациям в Компании удовлетворяет требованиям Федерального закона от 21 июля 1997 года № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов».

Компанией заключен договор с профессиональным аварийно-спасательным формированием (ПАСФ), обеспечивающим проведение горноспасательных, газоспасательных работ и работ, связанных с тушением пожаров. Работа ПАСФ организована в круглосуточном режиме. Помимо этого, созданы собственные внештатные аварийно-спасательные формирования. Проводятся учения и тренировки по действиям в случае аварийной ситуации.

Опасности для местных жителей в случае аварии на производстве нет, так как промышленная площадка Быстринского ГОКа удалена от ближайшего населенного пункта на 22 км.



ПРИЛОЖЕНИЯ

- 124 Список сокращений и глоссарий
- 127 Контактная информация

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ И ГЛОССАРИЙ

ГОК	Горно-обогатительный комбинат
ДМС	Добровольное медицинское страхование
ДОР	Динамическая оценка рисков
ИБВД	Измельчительные валки высокого давления
КПБ	Кардинальные правила безопасности
КПЭ	Ключевые показатели эффективности
МРОТ	Минимальный размер оплаты труда
ООН	Организация Объединенных Наций
ООО	Общество с ограниченной ответственностью
ОПИ	Опытно-промышленные испытания
ОТиПБ	Охрана труда и промышленная безопасность
ПАБ	Поведенческий аудит безопасности
с.	Село
СИЗ	Средства индивидуальной защиты
ФЗ	Федеральный закон
ФОК	Физкультурно-оздоровительный комплекс
ESG	Environmental, Social and Governance (экологические, социальные и управленческие)
FIFR	Fatal Incident Frequency Rate (частота фатальных инцидентов)
HR	Human resources (человеческие ресурсы), в контексте Отчета — дирекция персонала
ISO	International Organization for Standardization (Международная Организация Стандартизации)
LTIFR	Lost Time Injury Frequency Rate (коэффициент частоты травм с потерей трудоспособности)

SAP	System Analysis and Program Development (системный анализ и разработка мероприятий)
Благотворительная деятельность	Добровольная деятельность Компании по бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передаче гражданам или юридическим лицам имущества, в том числе денежных средств, бесплатному выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	Деятельность Компании с целью выявления ожиданий и опасений заинтересованных сторон и вовлечения их в процесс принятия решений
Заинтересованные стороны (стейкхолдеры)	Физические и юридические лица или группы лиц, находящиеся под воздействием деятельности Компании
Коллективный договор	Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей
Корпоративная культура	Сочетание норм, ценностей и убеждений, которые определяют способ решения организацией проблем внутренней интеграции и внешней адаптации, направляют и стимулируют ежедневное поведение людей, а также сами преобразуются под его воздействием
Корпоративная социальная ответственность	Философия поведения и концепция выстраивания деловым сообществом, компаниями и отдельными представителями бизнеса своей деятельности, направленной на удовлетворение ожиданий заинтересованных сторон в целях устойчивого развития
Местные сообщества	Представители населения в регионе присутствия Компании
Молодые специалисты	Выпускники высших и средних специальных учебных заведений, стаж работы которых после завершения образования не превышает трех лет
Охрана труда	Система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия
Профессиональное заболевание	Заболевание, которое возникло и развилось у работающих под влиянием систематического и длительного воздействия производственных факторов, свойственных данной профессии, либо совокупности условий труда, характерных лишь для того или иного производства
Развитие персонала	Комплекс мер, реализуемых Компанией с целью привлечения, адаптации, удержания работников и способствующих максимальной реализации их профессионального и творческого потенциала

Риск	Негативное воздействие на цели Компании, которое потенциально может произойти в результате текущих процессов или будущих событий
Социальное партнерство	Система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений
Устойчивое развитие	Концепция, разработанная ООН и признающая роль бизнеса в обеспечении устойчивого развития общества. Концепция развития мирового сообщества, в которой предусматривается учет интересов не только ныне живущих поколений людей, но и будущих
Хвостохранилище	Комплекс специальных сооружений и оборудования, предназначенный для хранения или захоронения радиоактивных, токсичных и других отвалных отходов обогащения полезных ископаемых

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Юридический адрес:

Общество с ограниченной ответственностью
«ГРК «Быстринское»

672000, Забайкальский край, г. Чита, ул. Шилова,
д. 99Г

Телефон: +7 (3022) 219-800

Email: grkb@nornik.ru

По вопросам, связанным с настоящим Отчетом,
можно обращаться к директору по персоналу
ООО «ГРК «Быстринское»:

Бочкарева Татьяна Сергеевна

Телефон: +7 (3022) 219-828

Email: rabotagrkb@nornik.ru