

Женское счастье

- Я уже привыкла к тому, что в моей семье - много детей. Иногда все смотрят на нас с неприкрытым удивлением - ведь в современном сложном темпе жизни трудно сочетать материальное, социальное и психологическое благополучие. У нас с мужем - трое сыновей. И у многих возникает вопрос, как мы справляемся с проблемами. А мы их не замечаем и видим только плюсы, - признается многодетная мать Мария КАРЕВА.

Мария - выпускница Асбестовского политехникума. Заочно училась на электромеханика и, еще будучи студенткой, пришла работать на фабрику №4 комбината "Ураласбест". Оказалось, что совмещать труд и учебу вполне возможно. Учебные отпуска оплачиваются, работа по сменам позволяет полноценно подготовиться к экзаменам, уделить время теории.

12 лет назад с фабрики №4 Мария первый раз ушла в декретный отпуск. А на работу вернулась уже на объединенную асбестообогадательную фабрику. Сегодня она - лаборант физико-механических испытаний. Вместе с коллегами проверяет качество готовой продукции и исходных материалов, поступающих на фабрику из карьера.

- Это сейчас хорошо ориентируюсь на фабрике, - признается Мария, - а когда первый раз пришла на смену, была поражена, насколько она большая. Особенно по сравнению с четвертой, на которой я начинала работать.

Интересно, что на асбестообогадательной фабрике трудится и супруг Марии - Роман. Он - мастер в цехе готовой продукции. Оба работают по сменам, поэтому семейное хозяйство ведут по очереди. Но считают, что в этом есть и определенные плюсы - сыновья учатся быть самостоятельными.

- Стараемся каждому уделить время. Пока один - в секции, со вторым делаем домашние задания, потом играем или занимаемся с младшим, - рассказывает Мария Карева. - Да, не всегда просто. Но оно того стоит. Плюс большую помощь оказывает комбинат "Ураласбест". Мы спокойны и уверенно смотрим в завтрашний день: есть место работы, стабильная заработная плата. Плюс - социальные гарантии: по коллективному договору положены выплаты за заключение первого брака, за рождение детей. Пока была в декрете отпуске, после того, как сыновьям исполнялось полтора года, получала дополнительные выплаты от работодателя. Считаю, что такая поддержка со стороны предприятия очень важна.

29 ноября – День матери



Мария КАРЕВА с детьми.

Старшему сыну Каревых - двенадцать лет. Георгий учится в шестом классе и занимается в секции плавания. Весной планировал участвовать в соревнованиях, сдавать нормативы, но пандемия и ограничительные меры внесли свои коррективы в тренировочный процесс.

Второй сын - Дима. Ему восемь лет. Он тоже занимается плаванием, но пока не профессионально, а как любитель. Учится во втором классе.

Младшему Данилу четыре года. Он ходит в детский сад.

Мальчишки активно участвуют в творческих и спортивных конкурсах, которые проводит градообразующее предприятие. Наибольших успехов добиваются в лыжных гонках. В прошлом году и Георгий, и Дима заняли первое место в своих возрастных категориях на лыжных соревнованиях, которые проводило градообразующее предприятие.

- Да, я - мама троих мальчиков, прекрасных сыновей. И, признаюсь, иногда приходится слышать что-то вроде "Когда за дочкой?", "Три пацана... Ух, ты, наверное, ужасно устаешь" или "Три мальчика (легкая ирония). Мне так жаль тебя, никто не помогает", - говорит Мария Карева. - А я так не считаю. Мне кажется, что нам с супругом повезло, что у нас три сына, которые довольно самостоятельные и всегда обо мне заботятся. Да и вообще неважно, кто у тебя - сыновья или дочки, главное, чтобы дети выросли счастливыми, были здоровы и успешны.

Е. ЛОБОВА. Фото автора.

Дистанционное обучение

Стимул к развитию

Пандемия позволила выявить конкурентное преимущество Учебного комбината ПАО "Ураласбест" - хорошую техническую оснащенность и наличие дистанционных курсов обучения.

К введению ограничений для предупреждения распространения коронавирусной инфекции в Учебном комбинате оказались готовы - с конца 2018 года здесь реализуются программы дистанционного обучения. О том, как подразделение выживает в период пандемии, рассказал **руководитель Учебного комбината ПАО "Ураласбест" Денис БОРОДУЛИН:**

- Сегодня у нас реализуются две программы дистанционного обучения - "Охрана труда для руководителей и специалистов" и "Пожарно-

технический минимум". Спрос идет и на рабочие специальности, сейчас ищем платформу, чтобы реализовать это направление. В этом году рассматриваем одну из организаций, которая предлагает возможности обучения именно рабочим профессиям. Но на дистанционное обучение, на мой взгляд, можно пока переводить только некоторые несложные профессии, например, стропальщик.

Окончание на 3-й странице.

Новости

Лидеры в труде

Комбинат "Ураласбест" вошел в список лучших отечественных компаний по производительности труда.

Рейтинг опубликовал деловой портал "Управление производством" по итогам Всероссийской премии "Производительность труда: Лидеры промышленности России - 2020".

По подсчетам специалистов портала, производительность труда на градообразующем предприятии за 2019 год составила 3,22 млн рублей на человека в год. Это на восемь процентов больше, чем годом ранее. Рост производительности труда за три года - с 2017 по 2019-й - составил по подсчетам портала 18 процентов.

Таким образом комбинат вошел в число лидеров по производительности труда среди предприятий стройиндустрии сразу в трех номинациях: "Лидеры по производительности труда за 2019 год", "Лидеры по росту производительности труда за год (2019/2018)", "Лидеры по росту производительности труда за три года (2019/2017)".

Работаем без отставаний

Трудовой коллектив градообразующего предприятия успешно выполнил поставленные цели и задачи за третий квартал и девять месяцев 2020 года. Так, специалисты отмечают, что из четырех глобальных целей и задач с превышением норм исполнены все четыре.

Например, доля несоответствующей продукции снижена с 0,4 до 0,25 процента от общего объема, план по производству нерудных стройматериалов, включая новые фракции щебня, перевыполнен на 380 тысяч тонн. Продолжается работа по снижению запыленности на рабочих местах: данный показатель уменьшился на 2,9 процента. За указанный период выполнен плановый показатель получения прибыли от продаж.

Юбилей отметили с размахом

22 октября автотранспортное предприятие комбината "Ураласбест" с размахом отметило свое пятидесятилетие.

В полдень транспортники градообразующего предприятия начали праздновать свой юбилей, как это полагается настоящим автомобилистам - с ревом моторов, скрежетом тормозов и запахом стертых об асфальт покрышек. Именно так на территории автоколонны №1 АТП проходило "Дрифт-шоу".

Празднование золотого юбилея продолжилось в актовом зале колонны №2, где чествовали лучших работников-автомобилистов. Коллектив поздравили руководители градообразующего предприятия и профсоюза, а также глава Асбеста Наталья Тихонова и депутат Законодательного Собрания Свердловской области Михаил Зубарев. А праздничное настроение подарили преподаватели Асбестовского колледжа искусств и артисты студии восточного танца "Айлис".

Добежали до цели

Специалисты комбината "Ураласбест" и его дочерних предприятий успешно закончили челендж "Километры спорта", пробежав, проехав на велосипеде и просто прошагав 5225 километров.

Всего в спортивно-оздоровительном проекте, инициатором которого выступил Совет молодых специалистов ПАО "Ураласбест", приняли участие более 60 человек.

Бесспорными лидерами в разных номинациях стали: Илья Жилин, начальник юридического отдела комбината "Ураласбест", который проехал на велосипеде за два месяца 1541,89 километра. Анна Костромина, мастер смены склада готовой продукции на заводе ТИМ, прошла 315,92 километра, старший мастер участка по ремонту колонны "Южная" АТП Евгений Еремин, пробежавший 65,68 километра.

Пресс-служба ПАО "Ураласбест".

КОДЕКС ЧЕСТИ КОЛЛЕКТИВА, или Как регламент влияет на имидж

16 октября 2020 года Совет директоров ПАО "Ураласбест" утвердил Кодекс корпоративной этики сотрудников комбината. Раньше такого документа на градообразующем предприятии не было, но жизнь диктует свои правила.

Сегодня в бизнес-сообществе много примеров принятия аналогичных локальных организационно-нормативных актов. И у каждой компании свой индивидуальный Кодекс, при этом в его основе - общепринятые моральные ценности и законы.

О том, как шла работа над документом в комбинате, для решения каких целей он создан, что было взято на вооружение из опыта других, рассказывает Валерий Викторович ЮСТУС, заместитель генерального директора по персоналу и социальному развитию ПАО "Ураласбест".

- Во многих крупных компаниях страны в последнее время появились подобные документы, причем совсем не похожие друг на друга. Что это - дань моде или оглядка на иностранных инвесторов, а, может, попытка собственников поправить пошатнувшиеся дела?

- Изучая вопрос, убедились: Кодекс содержит ресурсы для решения достаточно широкого круга практических и этических задач. И вообще его трудно назвать нововведением XXI века.

- Вы правы: на памяти старших поколений - законы и клятвы пионерской организации, принцип демократического централизма в комсомоле, Кодекс строителя коммунизма, который вывешивали в самых людных местах. И что, все возвращается на круги своя?

- На каком-то этапе, действительно, стало не хватать этих самых регламентирующих "рамок". Есть законодательные акты, но даже они не всегда способны решить управленческие задачи в конкретном коллективе. Не всякую жизненную ситуацию можно вложить в прокрустово ложе инструкций. А с помощью корпоративного этического Кодекса задаются определенные модели поведения, единые стандарты отношений и совместной деятельности. Появляется реальная возможность регулирования "человеческого фактора" в условиях коллективного труда.

ЦИТАТА из КОДЕКСА

"Признавая, что мы являемся "заложенниками" былого величия комбината, избавляемся от снобизма и иждивенчества, в том числе управленческого. Мы принимаем на себя персональную ответственность за результат, развивая лидерство и клиентоориентированность, строим отношения на принципах честности и взаимного доверия".

- С чего все началось в комбинате "Ураласбест"?

- В мае 2019 года приказом генерального директора Юрия Алексеевича Козлова была утверждена "Про-

грамма подготовки персонала и развития кадрового потенциала комбината "Ураласбест" до 2023 года". Среди мероприятий раздела, направленного на развитие корпоративной культуры, было запланировано создание и принятие Кодекса корпоративной этики. К ноябрю был подготовлен проект и направлен председателю Совета директоров, генеральному директору, его заместителям. Это было сделано для того, чтобы узнать мнение руководителей, коллег, и для получения замечаний. Когда документ принимают на основании конкретных предложений, он становится живым и действенным. Так Кодекс стал результатом коллективного труда. Поступившие дополнения нашли отражение в новой редакции проекта.

- Каковы главные цели создания Кодекса?

- По законам ведения бизнеса сегодня наличие Кодекса считается нормой "хорошего стиля". Для комбината этот документ должен стать дополнительным инструментом корпоративного PR, повышать инвестиционную привлекательность. Нацелен Кодекс на формирование доверительных отношений к предприятию извне - особенно в условиях жесткой конкурентной борьбы, разжигаемой на фоне антиасбестовой кампании.

ЦИТАТА из КОДЕКСА

"Поддерживать репутацию ПАО "Ураласбест" как честного, надежного и ответственного партнера в глазах бизнеса, общества и органов власти".

Наличие Кодекса на предприятии говорит о высоком качестве управления, ведь внутренняя дисциплина и сплоченность коллектива, которые он декларирует, подтверждают надежность и стабильность. При этом Кодекс является одним из публичных документов управления, который предъявляет обществу, когда производство выходит на новые рынки, развивает и расширяет свою деятельность. Поэтому однозначно - Кодекс должен быть работающим, а не формальным, иначе несоответствие реальному положению дел может снизить градус доверия, что очень губительно для имиджа.

- На кого и как ориентирован этический Кодекс?

- В комбинате такой нормативный документ введен для определения ключевых правил ответственности и поведения сотрудников, он должен стать ориентиром на единые корпоративные стандарты. Кодекс описывает общие для всех правила поведения и касается каждого работающего. На его 11-ти страницах объясняется, что такое "хорошо" и что такое "плохо".

Практические задачи Кодекса заключаются в определении взаимоотношений руководства и работников комбината, социальной ответственности перед коллективом и обществом; в соблюдении правил техники безопасности, осуществлении всестороннего контроля, обеспечении охраны окружающей среды.

Также Кодекс отражает правила поведения и общения, принятые на комбинате. Понятно, что корпоративную культуру нельзя сформировать с нуля в одночасье, за многолетнюю историю предприятия накоплены положительный опыт, традиции. И в Кодексе попытались зафиксировать лучшее, официально оформить. Закрепленные в его главах принципы складываются в важное понятие корпоративной культуры, которое обозначает совокупность норм, определяющих отношения как между сотрудниками, так и с руководством, клиентами, конкурентами. С помощью Кодекса задаются определенные модели поведения и единые стандарты отношений и совместной деятельности.

- Что конкретно регламентирует Кодекс?

- Этот документ представляет собой свод основополагающих морально-этических ценностей и принципов. Это стандарт, обязательный для соблюдения, он служит ориентиром для всех сотрудников, закрепляя негласные правила поведения и регламентируя этические неоднозначные вопросы, поведение в специфических ситуациях. Причем есть очень конкретные: взаимоотношения сотрудников с коллегами и третьими лицами, использование служебного положения, работа по совместительству. Рассчитываем, что Кодекс будет помогать адаптироваться в коллективе новичкам и молодежи.

ЦИТАТА из КОДЕКСА

"ПАО "Ураласбест" ценит в своих сотрудниках: компетентность, инициативность, личностные качества, корпоративное поведение... Поддерживается стремление к приобретению новых знаний, совершенствованию профессиональных навыков, развитию современных форм организации труда".

- Как в Кодексе учитываются факторы и меры, регулирующие мотивацию персонала?

- Этой теме отведено особое внимание. В специальном разделе подчеркнуто: ПАО "Ураласбест" строит отношения с работниками на принципах долгосрочного сотрудничества, взаимного уважения и неукоснительного исполнения взаимных обязательств. Социальная политика комбината ориентирована на повышение престижа работы на градообразующем предприятии, заботу о здоровье и благополучии сотрудников и членов их семей.

Регламентирована в Кодексе и система вознаграждения за результаты труда, направленная на привлечение, повышение мотивации и удержание



квалифицированных специалистов. Использование передовых методик анализа достигнутых результатов для получения справедливой оценки будет применяться для повышения оплаты труда, поощрений, предоставления дополнительных льгот, формирования кадрового резерва. Но и сотрудник, как прописано в Кодексе, согласен с тем, что некачественно выполненная работа не должна оплачиваться. Вот так в корпоративном документе расставляются точки над i.

- Кодекс принят, что дальше?

- Сделаны выводы, что Кодекс этики "Ураласбеста" - важный и полезный документ. Одновременно он выполняет несколько функций: развивает корпоративную культуру, повышает эффективность управления, положительно влияет на репутацию предприятия. С его помощью руководство получает инструмент управления и развития коллектива, а сотрудники - четкий свод правил, помогающий быть активной частью этого коллектива.

Но, естественно, создание Кодекса не ограничивается только написанием текста. Не менее важным является построение системы исполнения его норм. Мало просто принять и обнародовать документ, важно, чтобы он работал и приносил пользу. И здесь многое зависит от информированности коллектива, дисциплины, системы контроля. Принудительно заставить исполнять этический Кодекс нельзя. Но соблюдение его положений будет учитываться при проведении аттестаций, принятии решений о поощрениях и профессиональном, карьерном росте. Должно быть понимание: Кодекс - это стандарт, обязательный для соблюдения.

Документ новый, и с учетом появления современных тенденций и дополнительных предложений от сотрудников планируется дальнейшее совершенствование Кодекса.

Ознакомиться с текстом Кодекса корпоративной этики ПАО "Ураласбест" можно на официальном сайте комбината www.uralasbest.ru

Интервью вела
Л.СИЯЛОВА.

Фото предоставлено
пресс-службой
ПАО "Ураласбест".

Дистанционное обучение

Стимул к развитию

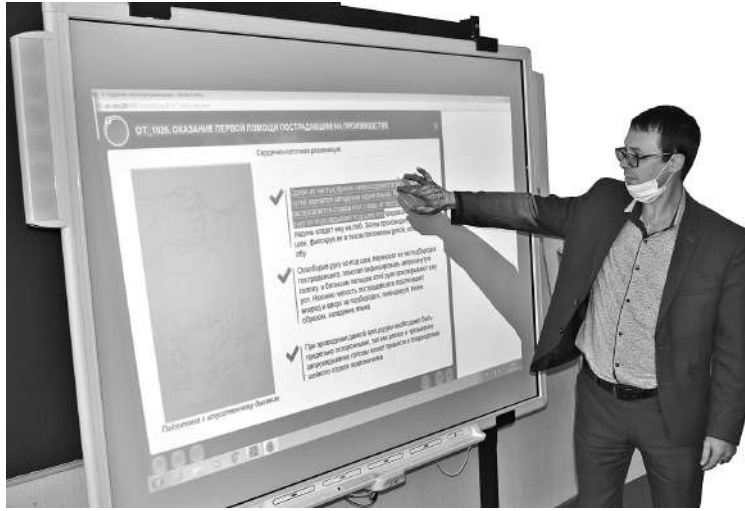
Окончание. Начало на 1-й странице.

Д. Бородулин пояснил, что при выборе платформ для реализации программ дистанционного обучения Учебный комбинат руководствовался также дополнительными опциями - например, автоматическим обновлением нормативной базы, что позволяет давать студентам актуальную информацию. В то же время "дистанционка" предусмотрена только для сторонних организаций - дочерних предприятий и компаний, не входящих в корпоративную структуру комбината "Ураласбест". Непосредственно для работников комбината обучение пока может быть только очным.

Очное обучение у нас началось с конца мая с соблюдением всех мер безопасности, сокращением численности групп, и только для работников комбината "Ураласбест" - занятия проводились внутри подразделений, - рассказывает Денис Бородулин. - Для сторонних организаций открыли аудитории в конце июля-начале августа, но тоже только единичные случаи -

краткосрочные курсы и небольшая численность группы. На сегодняшний день заключено три контракта с Центром занятости на обучение специальностям "лифтер", "машинист крана (крановщик)" и "сварщик ручной дуговой сварки плавящимся покрытым электродом". Общая численность по каждой из специальностей - по десять человек, обучение - только очное, в соответствии с контрактом. Занятия начались с 7 сентября. На тот момент не были сняты ограничения по социальной дистанции, поэтому максимальное количество обучающихся в группе - до пяти человек, а это шесть групп. Три группы уже заканчивают обучение.

Деятельность ведется с обязательным соблюдением всех санитарных и ограничительных норм - коридор, санузел и аудитории, где проводится обучение, оборудованы дозаторами с антисептиком, на входе в здание проводится термометрия, соблюдаются требования масочного режима и социальной



Степень технического оснащения Учебного комбината впечатляет. Здесь реализуются программы дистанционного обучения.

дистанции. В этих условиях постепенно начинают открывать и другие курсы.

Сейчас мы переехали на новую территорию, на три аудитории стало меньше, но это позволило оснастить каждую аудиторию видеопроекторным оборудованием. Где-то есть именно проекторы, а где-то поставили большой телевизор. Степень технического оснащения производит впечатление не только на проверяющие органы, но и на специалистов комбината. Когда про-

водилось обучение работников программе 1С, и некоторые, оказывается, не знали, что в Учебном комбинате есть интерактивные доски, которые появились еще в 2014-2015 годы, - сообщил руководитель.

Несмотря на кризисный период во многих отраслях экономики, Учебный комбинат не останавливается на достигнутом и продолжает открывать новые горизонты своей деятельности, развивать дополнительные направления.

- К открытию новых программ подтолкнула нехватка машинистов автогрейдера, бульдозера, экскаватора как на комбинате, так и на дочерних предприятиях, в сторонних организациях, - признается Денис Бородулин. - Нам пришлось разрабатывать и согласовывать программы с Ростехнадзором, а также проходить проверку на соответствие учебного заведения требованиям для осуществления подготовки и переподготовки трактористов и машинистов самоходных машин, что подтвердилось выданным свидетельством в январе 2018 года. И по этим курсам есть спрос, мы всегда открыты, идем навстречу заказчикам.

Сейчас разработали программу обучения на машиниста автогрейдера категории "С", предстоит ее согласовать с Ростехнадзором, но, думаю, сложностей не возникнет. В прошлом году подготовили две программы для руководителей, специалистов и рабочих при деятельности в области обращения с опасными отходами и провели обучение по ним в 2019 году для более шестидесяти работников комбината, в 2020 году - для более пятидесяти.

Т. МЕЛЬНИКОВА.
Фото автора.

Вести из подразделений: Управление железнодорожного транспорта

Артерия для рудного потока

Станцию Звезда комбината "Ураласбест" можно по праву назвать стратегическим объектом: вся руда, добываемая в карьере, транспортируется через этот железнодорожный узел на обогатительную фабрику.

Звезда - молодая и перспективная станция. В ноябре исполняется пять лет со дня ее пуска. Как вспоминают специалисты комбината "Ураласбест", необходимость создания новой станции была продиктована временем. Проект позволил существенно модернизировать железнодорожную инфраструктуру, вести перспективную отработку западного борта карьера для вскрытия необходимых объемов рудных запасов.

Станция Звезда объединила перенесенную на новое место станцию Майская и пост Раздельный, - говорит Сергей Андерш, главный инженер УЖДТ. - Это был большой и ответственный строительный проект, реализованный в короткие сроки - график выполнялся четко, работы проводились сотрудниками комбината и подрядной организации, без остановки технологического цикла в карьере.

Станция Звезда включает в себя около трех километров железнодорожных путей, контактную сеть и 12 стрелочных переводов. Она оборудована системой электрической централизации микропроцессорных комплексов. Комплексную систему автоматики устанавливало ООО "Уралжелдоравтоматизация". Подрядная организация и сейчас занимается техническим обслуживанием и обновлением системы.

Микропроцессорные элементы помогают нам контроли-

ровать процесс и отслеживать все ситуации, ошибки, неисправности, которые происходят на станции за определенный промежуток времени, - рассказывает Сергей Шутелев, начальник цеха сигнализации и связи УЖДТ. - Плюс цифрового оборудования и в том, что всю информацию можно удаленно смотреть, анализировать, устранять сбой.

Принципиально новое - на железнодорожных путях установлена система счета осей - современное оборудование, которое отслеживает положение, передвижение состава. Система эта "закольцована", и если какой-то один датчик, например, выходит из строя, через "кольцо" вся информация дублируется.

Оборудование доказало свою надежность - внеплано-



На Звезде - все автоматизировано. А рабочий инструмент дежурного по станции - два компьютера и "мышь".

вые простои стремятся к нулю. Особенно снизились затраты на ремонт и обслуживание по рельсовым цепям и по контактной сети, - акцентирует внимание Сергей Шутелев. - За время работы станции Звезда, например, из системы счета осей всего два датчика вышло из строя. И то по причине физического воздействия. Если говорить о реле, они - современные, герметичные, малогаба-

ритные. За все время не было их поломок. В текущем году, чтобы стабилизировать температуру в релейном помещении, дополнительно установили кондиционер.

Функционирует станция круглосуточно. Непосредственно обеспечивают работу четыре дежурных по железнодорожной станции, все - профессионалы, давно работающие в УЖДТ: Ирина Баландина, Надежда

Титовец, Ирина Поднебесова, Юлия Юмшанова.

Надежда ТИТОВЕЦ (на фото), дежурная по железнодорожной станции, в УЖДТ комбината "Ураласбест" трудится 33 года. Из них пять лет - дежурной по железнодорожной станции Звезда.

Из карьера на фабрику через станцию Звезда идут железнодорожные вагоны с рудой и обратно - под погрузку. За день грузим более двадцати составов, - говорит Надежда Титовец. - Работать - одно удовольствие. Станция новая, современная. На рабочем месте - комфортные условия, техника функционирует бесперебойно.

Обычно на железнодорожных станциях - пульт с тумблерами размером два на два метра. Здесь - компьютерная станция. Все автоматизировано. А рабочий инструмент дежурного по станции - два компьютера и "мышь". На экранах схематически изображена станция, видно железнодорожные пути, карьер, расположение погрузочных экскаваторов. Можно оценить процесс погрузки, управлять движением составов, отследить нахождение электроваза на маршруте.

Система электрической централизации микропроцессорных комплексов оправдала себя, повысила качественный уровень управления движением железнодорожных составов, - уточняет Сергей Шутелев. - И на сегодня она является перспективной - позволяет дистанционно объединять станции. Иными словами, если будет необходимо, можно организовывать из одной диспетчерской удаленное управление смежными железнодорожными станциями.

Д. БОРИСОВА.
Фото автора.



Диагностика - на высшем уровне

После открытия в центре города медсанчасти ПАО "Ураласбест" асбестовцам больше не надо будет ездить к врачам в областной центр

На минувшей неделе - в пятницу, 30 октября, - в центре города открылся современный многофункциональный медицинский центр. Этого события асбестовцы ждали - выполнена большая работа и сделан еще один шаг в развитии здравоохранения Асбеста.

Медико-санитарную часть создали в 1999 году решением Совета директоров акционерного общества "Ураласбест". В числе первых пациентов - сотрудники комбината. Тогда задачей учреждения здравоохранения было укрепление здоровья трудящихся градообразующего предприятия. Основной вид услуг - периодические медосмотры. Ежегодно в то время через медсанчасть проходили до 15 тысяч человек.

С 1 июля 2008 года корпоративная медсанчасть была выделена в самостоятельное юридическое лицо, призванное оказывать медицинские услуги, в том числе населению Асбестовского городского округа и близлежащих населенных пунктов. В этот период врачи оказывали порядка 25 видов медицинских услуг работникам комбината "Ураласбест", специалистам дочерних предприятий и населению.

По предварительным оценкам, с 2008 по 2019 год в медсанчасть побывало около полутора миллиона человек. Только за прошлый год здесь приняли порядка 30 тысяч пациентов. Из них более четырех тысяч - работники комбината "Ураласбест". На комплексные медосмотры комбинат направляет без малого десять миллионов рублей ежегодно.

Здоровье важно в жизни каждого из нас. Учитывая, что комбинат "Ураласбест" - социально направленное предприятие, мы всегда заботились и заботимся о здоровье наших работников и жителей города, - отмечает генеральный директор ПАО "Ураласбест" Юрий КОЗЛОВ. - За предыдущий год на обеспечение социальных гарантий сотрудников акционерного общества и ветеранов было направлено более 350 миллионов рублей. И несмотря на пандемию, тяжелое финансовое положение, мы приняли решение инвестировать в развитие медицины еще сто миллионов рублей. Это очень важно. И важно, что медицинскую помощь будут получать не только работники нашего акционерного общества и ветераны, но и жители города, близлежащих территорий.

В 2019 году Совет директоров ПАО "Ураласбест" принял решение о переезде и реновации медико-санитарной части. Из старого и отдаленного здания на улице Промышленной

медицинское учреждение переместилось в самый центр - в здание Учебного комбината на проспекте имени Ленина, 14.

Ввод нового объекта - это всегда большое событие для муниципалитета, - подчеркнул во время открытия заместитель губернатора Свердловской области Сергей БИДОНЬКО. - Недавно мы проводили исследование: что наших людей волнует больше всего? И ни для кого не секрет, что долгие годы на первом месте было жилищно-коммунальное хозяйство. Но постепенно все меняется, и в последние годы,



В открытии обновленной Медико-санитарной части приняли участие вице-губернатор Свердловской области Сергей БИДОНЬКО (в центре), глава города Наталья ТИХОНОВА, генеральный директор ПАО "Ураласбест" Юрий КОЗЛОВ, депутаты Законодательного Собрания Свердловской области Виктор ШЕПТИЙ и Владимир ВЛАСОВ.

особенно в условиях непростого 2020 года, на первое место выходят вопросы здравоохранения - качество оказываемых услуг. Уверен, что медицинский центр окажет реальную помощь тем, кто нуждается в этом. И хотя сейчас непростое время, предприятие нашло возможность, есть понимание, что город и градообразующее предприятие - единое целое.

Появление нового медицинского центра - результат и показатель муниципального и частного взаимодействия, - подтверждает глава Асбестовского городского округа Наталья ТИХОНОВА. - Учитывая транспортную доступность и качество оказываемых в медсанчасть услуг, асбестовцы не раз обращались в администрацию города и градообразующее предприятие. И я благодарна, что, реализовывая подобные проекты, комбинат "Ураласбест" дает возможность развиваться городу.

По сути, созданная заново МСЧ - многопрофильный медицинский центр высочайшего уровня. Здесь работают 50 высококвалифицированных врачей, в том числе узких специальностей. Обновленная медсанчасть - это 1500 квадратных метров, оборудованных по последнему слову техники - новейшее японское и европейское медицинское оборудование экспертного класса. Здесь готовы оказывать более сорока видов услуг, в том числе 14 новых направлений: педиатрия, аллергология и иммунология,

гастроэнтерология и колопроктология, косметология, физиотерапия, анестезиология и реаниматология, онкология и даже медицинский массаж.

Открытие обновленной медсанчасть - очередной шаг в системной работе комбината по профилактике, лечению и реабилитации работников "Ураласбеста", - акцентирует депутат Законодательного Собрания Свердловской области Владимир ВЛАСОВ. - Центр оснащен самым современным лечебным и диагностическим оборудованием. Думаю, что медикам будет удобно принимать пациентов. Удобно и жителям - медицинский центр находится в центре города. По целому ряду услуг медсанчасть - участник программы обязательного медицинского страхования. Выражаю признательность комбинату за заботу о здоровье трудящихся, асбестовцев.

В первую очередь мы, конечно, ориентировались на запросы жителей Асбеста. Когда просчитывали финансовую модель, проводили встречи с горожанами и спрашивали, что волнует больше всего. За какими

услугами и к каким специалистам они вынуждены ездить в Екатеринбург или Каменск-Уральский. Что не могут получить в городе, - рассказала директор медико-санитарной части Елена СУХАНОВА. - Мы зарегистрировали 52 вида деятельности. В реконструкцию и обновление вложено порядка ста миллионов рублей. Только на оборудование - порядка тридцати миллионов рублей, и еще планируем вкладывать. Покупали все

в рамках рынка: ориентировались на цены коллег, на те возможности, которые есть у горожан.

Да, некоторые услуги кажутся достаточно дорогими, поэтому мы расширяем услуги в рамках ОМС, - объясняет Е. Суханова. - Например, в зависимости от объема обследования эндоскопия с седацией обойдется пациенту в шесть-восемь тысяч рублей. Пройти обследование можно в рамках системы обязательного медицинского страхования. И так по многим видам деятельности. Занялись ОМС вплотную, будем прикреплять население, проводить детские приемы.

Большая ставка сделана и на коллектив учреждения. Основной костяк - местные врачи. Один из докторов приехал из Подмосковья и, познакомившись с медицинской частью и оборудованием, согласился работать на постоянной основе. Еще один специалист-совместитель - из средней полосы России. Планируется, что вести прием будут и врачи из Екатеринбурга - на данный момент

ведутся переговоры. Принимать пациентов они будут по предварительной записи.

Обновленная медико-санитарная часть - это не просто медицинский центр. Получается, что в Учебном комбинате создан целый медицинский кластер: сегодня здесь находится наша стоматологическая поликлиника с полным комплексом услуг - от хирургии до ортопедии. Сейчас запускаем новый центр, оснащенный по последнему слову техники. Теперь асбестовцам не надо будет ехать в Екатеринбург за медицинскими услугами - их можно получить в нашем центре, - отмечает Юрий Козлов.

Е. ЛОБОВА.
Фото автора.



Кабинет офтальмолога оснащен по последнему слову техники - приобретено новейшее медицинское оборудование экспертного класса.

самое лучшее, не только для того, чтобы получить лицензию Минздрава, а чтобы оказывать по-настоящему качественную услугу, чтобы это была диагностика на высшем уровне.

Отныне медико-санитарная часть может стать межмуниципальным медицинским центром, оказывая медицинские услуги не только жителям Асбестовского городского округа и близлежащих территорий, но и принимая пациентов из уральской столицы. Здесь оборудован пандус для маломобильных граждан, отдельный кабинет для приема людей с ограниченными возможностями.

При этом медицинская помощь останется вполне доступной. По словам Елены Сухановой, ценовая политика выстраи-