


4 сентября 2023

 Корпоративное издание НПАО «Светогорский ЦБК»
 Газета издаётся с 1947 года

Отличной учёбы!

1 сентября – один из самых ярких дней для российских школ, колледжей, вузов и особо запоминающийся праздник для первоклассников и их семей.

Каждый год в торжественных мероприятиях принимают участие руководители и сотрудники нашей компании. В этом году роль почетных гостей на праздничных линейках в Политехническом колледже, Светогорской и Лесогорской школах была отведена **Марии Васильевой**, старшему менеджеру по управлению персоналом (Светогорский ЦБК); **Анне Манаковой**, специалисту по социальным проектам; **Ольге Пикаловой**, руководителю отдела по привлечению персонала; **Наталье Юловой**, специалисту по подбору персонала.

В этом учебном году школы МО «Светогорское городское поселение» распахнули свои двери для 1400 учеников, среди них – 182 первоклассника. В Политехническом колледже будут обучаться 300 студентов, 100 из которых – новички-первокурсники.

Традиционно наша компания дарит всем первоклассникам местного сообщества подарочные школьные наборы, а еще – реализует крупные социальные проекты в поддержку образовательных учреждений. Мы расскажем о двух таких проектах для школы и колледжа после торжественного открытия объектов, следите за дополнительной информацией в корпоративных источниках.

**Знания – сила,
а бумага – необходимый
материал для образования
и развития.**

Как производитель офисной и офсетной бумаги, из которой делают тетради, блокноты, книги и учебники, мы желаем, чтобы новый учебный год принес много нового, полезного и интересного всем, кто учится или только начинает свой школьный и студенческий путь!



СВЕТОГОРСКИЙ ОФСЕТ

**Бумага
для отличной
учёбы!**



Продукт года

Светогорский ЦБК стал лауреатом премии ECO BEST AWARD – независимой общественной награды, вручаемой за лучшие продукты и практики в области экологии, энерго- и ресурсосбережения.

В рамках премии в 2023 году Светогорский ЦБК представил офисную бумагу из полубеленой целлюлозы SvetoCopy ECO в номинации «Продукт года» в категории «Товары для офиса».

Бумага SvetoCopy ECO производится без использования хлора и оптического отбеливателя, что позволяет значительно снизить воздействие на окружающую среду. Кроме того, с июня 2023 года на упаковке пачки размещен знак «Лесной эталон», который подтверждает, что при заготовке древесины не только соблюдается лесное законодательство, но и выполняются дополнительные экологические и социальные требования.



**Комментирует
Артём Дунаев,
директор по маркетингу
и продажам белых бумаг
НПАО «Светогорский ЦБК»:**

«С каждым годом экологический аспект играет всё более значительную роль для общества, государства и бизнеса. Сегодня внимательное и бережное отношение к окружающей среде и природопользованию – одна из важных составляющих деятельности компаний. В своей работе наша компания придерживается принципов ответственного лесопользования и продолжает рассказывать потребителям об этой важной концепции через разные каналы коммуникации, в том числе и через упаковку нашей продукции – бумаги SvetoCopy ECO».

Также в этом году офисная бумага SvetoCopy ECO станет частью акции «Зеленый и здоровый офис 2023», в рамках которой будут отмечены компании, занявшие первые три места. Цель акции – популяризация лучших экологических и мотивационных практик и забота о здоровье людей, работающих в офисах, что в полной мере соответствует основным принципам устойчивого развития Светогорского ЦБК.



Церемония награждения лауреатов премии ECO BEST AWARD, 22 июня 2023 г., Москва. На фото: **Павел Самиев**, генеральный директор аналитического центра «БизнесДром», **Славяна Воронкова**, менеджер по маркетингу НПАО «Светогорский ЦБК», **Наталья Борисова**, руководитель отдела развития проектов Всероссийского общества охраны природы.

А ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ, ЧТО

Елена Шумейко

СОТРУДНИКИ – НАШ ПРИОРИТЕТ

Мы продолжаем рассказывать о Приоритетах-2023 нашей компании, которыми должны руководствоваться все сотрудники при выполнении своих рабочих задач. На этот раз вопросы, касающиеся блока «Сотрудники», мы задали директору по управлению персоналом и корпоративным коммуникациям Анне Дорогостайской.



» Анна, расскажите, пожалуйста, какие возможности для развития сотрудников существуют в нашей компании?

– Отвечая на вопрос, прежде всего хочу отметить, что желание человека заниматься своим развитием и пониманием, для чего это ему нужно, лежит в основе саморазвития. Мы считаем, что прежде всего ответственность за свое развитие каждый человек должен взять на себя сам. Только в этом случае усилия всех сторон будут не напрасны.

Согласно модели эффективного развития «70-20-10», которой мы придерживаемся в нашей компании, 70% освоения навыка или компетенции должно осуществляться в процессе выполнения рабочих задач; 20% – через взаимодействие с коллегами, руководством или наставниками; и только 10% – с помощью обучения в формальной, специально организованной среде. Это важно учитывать, например, при создании плана развития сотрудника.

Еще один важный для развития компонент – это взаимодействие сотрудника и руководителя. Напомню, что в рамках обновленного процесса управления эффективностью и развитием #СветоРОСТ (то, что раньше мы называли «Маршрут исполнения и развития») в августе наши руководители проводили встречи 1-1 со своими сотрудниками, на которых подводили промежуточные итоги по достижению индивидуальных целей. Индивидуальные цели формируются из приоритетов организации, таким образом обеспечивается возможность каждого вносить вклад в общий результат. Это общая концепция постоянно развивающейся организации.

Отдельное внимание мы продолжаем уделять развитию лидерства с помощью реализуемой своими силами программы для опытных и вновь назначенных руководителей. Мы планируем и дальше работать в этом направлении, развивая и адаптируя его к нашим текущим реалиям.

» Как принять участие в лидерских программах и сессиях?

– У нас есть много открытых обучающих мероприятий, для участия в которых может зарегистрироваться любой сотрудник. На программу лидерства, как правило, участников номинируют руководители. Важно не бояться проявлять инициативу, показывать при этом хорошие результаты и быть заинтересованным в том, чтобы двигаться дальше и не стоять на месте.

» Один из подпунктов блока «Сотрудники» звучит так: «Развиваем культуру и дух предпринимательства. Повышение личной и командной ответственности за результат». Поясните, пожалуйста, что это значит?

– Мы хотим, чтобы наши люди в компании относились к своей работе так же, как к своему делу, независимо от того, какую должность они занимают. В целом лидерская модель развития сотрудника подразумевает такой под-

ход не только к работе, но и к жизни человека, а это значит брать на себя ответственность, оценивать риски, проявлять инициативу, быть заинтересованным в процессе и результате.

Обладать предпринимательским духом означает относиться к своей роли в компании и тому, что ты делаешь, ровно так же, как если бы это было твое дело, то есть относиться к этому с душой, пониманием, желанием получить максимальный эффект. Если каждый вкладывает в развитие бизнеса и компании свою долю такого лидерства и предпринимательства, то вместе мы получаем качественный результат.

» «Лидерство в принятии ответственных управленческих решений» – еще один подпункт блока «Сотрудники». Как ему следовать, если сотрудник не занимает должность руководителя?

– Давайте вместе порассуждаем. Что такое жизнь? Человек тратит на работу большую часть своей жизни. Она становится ярче, если мы работаем с интересом, огоньком, делаем что-то важное для себя и других, реализуемся. Поэтому лидерство в данном случае относится не столько к структуре организации, в которой есть руководители и подчиненные, сколько к персональным качествам.

Проявить лидерство означает взять на себя какую-то инициативу, завлечь людей, выйти вперед и сказать: «Я хочу это попробовать», заинтересоваться тем, что делают в других подразделениях, принять участие в кросс-функциональных проектах.

Например, сейчас идет активная работа по разработке сайта нашей компании – визитной карточки, и участие каждого – неоценимая помощь кросс-функциональной команде, которая над ним работает. И таких проектов немало. Главное – захотеть узнать про них, прийти со своими предложениями, не бояться услышать возражения.

Мне вспоминается такое понятие, как лидеры мнений, которые берут на себя лидерство в продвижении идей, увлекают за собой людей. Я считаю, что каждый человек может это сделать. Вопрос в том, хочет он этого или нет, и какая у него есть внутренняя сила и потребность что-то делать сверх поставленных задач.

» Какие курсы по повышению квалификации есть в нашей компании? Влияет ли это на уровень заработной платы сотрудника?

– В нашей компании всё обучение можно четко поделить на два вида – обязательное и развивающее навыки. Обязательное обучение строго регламентировано законодательством РФ и дает право сотруднику трудиться в определенной профессии или занимать определенную должность. Это обучение касается охраны труда, промышленной безопасности, экологии и других поднадзорных областей.

Обучение, развивающее навыки сотрудника, не только повышает его профессиональный уровень, но и открывает новые возможности для карьерного роста в компании.

Если рассуждать логически, то мало просто обучиться, нужно активно применять полученные знания в повседневной практике. Такой опыт, равно как и умение применять предпринимательский подход к управлению своей карьерой, работой и жизнью, рано или поздно приведут к повышению качества жизни, в том числе и зарплаты.

Прямой взаимосвязи между обучением и повышением зарплаты в нашей компании нет, но я знаю много случаев, когда сотрудник вкладывался в себя, учился, проявлял инициативу, показывал хороший результат и становился кандидатом на следующую успешную роль. Человека, который учится проявлять инициативу и показывает хороший результат, всегда хочется продвигать.

» Можно ли пройти курсы или записаться на программу по повышению квалификации, если специальность и позиция в текущей роли другие?

– Теоретически можно освоить новую профессию, но нужно выбирать правильное время и понимать, какие воз-

можности в данный момент есть у компании. Это должен быть взаимный интерес. Мы поощряем желание человека освоить смежную профессию или повысить свою квалификацию, компания в этом крайне заинтересована.

» Может ли сотрудник перейти из одной команды в другую, чтобы получить более полный опыт работы на производстве?

– Просто так по желанию – нет, но в случае заинтересованности нужно соблюсти определенную процедуру. Если объявленная в компании вакансия вас заинтересовала, нужно обратиться к своему руководителю, уведомить его о том, что вы заинтересованы в этой вакансии, после пройти процесс собеседования.

» Какие есть меры поддержки сотрудников, чтобы избежать выгорания?

– В нашей компании работает сервис «МояПоддержка», посредством которого сотрудники и их близкие родственники могут получить бесплатную и анонимную психологическую и юридическую помощь, а также консультацию по финансовым вопросам. Специалисты компании ICAS, нашего партнера, могут помочь разобраться в вышеперечисленных вопросах. Для этого нужно позвонить по телефону горячей линии 8-800-700-13-27. Мы продолжаем развивать и улучшать сервис «МояПоддержка», и в настоящее время ищем нового партнера. О всех изменениях мы будем сообщать дополнительно.

Также в нашей компании проводятся вебинары, которые направлены на поддержание психологического и физического здоровья.

Кроме того, для всех сотрудников работает медико-санитарная часть, куда каждый может обратиться за помощью.

Важно отметить, что прежде всего человек сам должен предпринимать усилия по противодействию выгоранию. Например, можно взять два дня отдыха, пересмотреть свои приоритеты, подумать, приносит ли ему его деятельность радость, возможно поучиться чему-то новому, начать зарабатывать авторитет в новой сфере деятельности. Компания предлагает всё, что в ее силах, но и сами сотрудники должны принимать на себя ответственность за свое состояние и уметь заботиться о себе.

» Как компания поддерживает инклюзивную среду? Может ли к нам устроиться человек с особенностями здоровья?

– Все вакансии, которые мы публикуем с нормальными условиями труда (класс 2), доступны для кандидатов с особенностями здоровья. Также совместно с руководителями разных подразделений мы проводим большую работу по поиску возможностей внутри нашей компании для сотрудников, которые по результатам медосмотров получили противопоказания для работы на своих текущих позициях. Мы всегда ищем возможности переместить на другие позиции людей, чтобы они дальше продолжили свой карьерный путь внутри нашей компании. Это достаточно сложный процесс, так как большинство позиций и профессий нашей компании относятся к позициям с вредными условиями труда, на которых люди с особенностями здоровья не могут продолжать работать. Но мы прикладываем большое количество усилий.

Основная сложность заключается в том, что не все готовы таких людей принимать, потому что это ответственность за другого человека, которая может усложнить деятельность функции или департамента. Нам бы хотелось, чтобы вокруг нас становилось больше людей, готовых брать на себя ответственность за такое решение, ведь оно может быть одним из самых важных в жизни – помочь человеку не выпасть из социума, остаться в нем, продолжать вести активный образ жизни, развиваться и получать доход.

» Есть ли какие-то меры по поддержке семей и детей сотрудников?

– В нашей компании действует Коллективный договор, который распространяется на всех сотрудников и регламентирует вопросы поддержки семей и детей сотрудников.

ПРИОРИТЕТЫ КОМПАНИИ

3

А ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ, ЧТО

СОТРУДНИКИ – НАШ ПРИОРИТЕТ

Продолжение.
Начало на стр. 2

В январе этого года действие Коллективного договора было продлено на период 2023–2025 гг. с учетом некоторых уточнений, связанных с изменениями трудового законодательства РФ и предоставлением работникам льгот. Например, была увеличена сумма компенсации расходов на оплату путевок в детские лагеря. Напомню, что Коллективный договор существует для урегулирования социальных отношений между обществом и сотрудником и заключается в соответствии с законодательством РФ.

» Последний подпункт блока «Сотрудники» звучит так: «Укрепляем культуру открытости. Всегда и во всем соблюдаем нормы права и этики». Прокомментируйте, пожалуйста, что это значит?

– Это значит, что наша компания стремится создавать рабочую среду с равными возможностями для всех сотрудников, где ко всем работникам относятся справедливо,

не допуская дискриминации. Поэтому все сотрудники без исключения должны осознавать, как их комментарии или действия могут повлиять не только на коллег, но и на партнеров, сотрудников подрядных организаций, и должны относиться друг к другу с уважением и достоинством.

» Как я могу пожаловаться на неэтичное поведение или нарушения на производстве?

– Прежде всего хочу отметить, что любые формы физического и психологического насилия в компании не допустимы. Решения конфликтных ситуаций на работе, вне зависимости от причин их возникновения, с использованием таких методов запрещены. Но в случае, если сотрудник столкнулся с неприемлемым поведением, он в праве рассказать об этом. Для этого у нас создана горячая линия по вопросам этики и комплаенса, обращение на которую можно отправить через электронную почту по адресу compliance@svetopaper.com

Кроме того, на территории Светогорского ЦБК расположены ящики «Обратная связь», которые можно найти в здании Управления, холле медсанчасти, столовой комбината и здании гостиничного комплекса. Через бумажные формы анкет можно отправить сообщение о нарушениях, в том числе и в анонимной форме. Для более срочных сообщений есть дополнительные каналы обратной связи через электронную почту Feedback@svetopaper.com или телеграм-канал СветоЖизнь <https://t.me/+WBtBqS24e8QwZjFi>

Если вы стали свидетелем нарушения этических норм или допущения экономических нарушений, или у вас есть основания полагать, что такое нарушение имело место быть, то вы также можете обратиться в юридическую службу или к своему непосредственному руководителю. В будущем мы рассматриваем возможность привлечения третьей стороны – провайдера, который сможет отслеживать подобные нарушения и оперативно на них реагировать.

СВЕЖИЙ ВЗГЛЯД

Юлия Гелис

Дерзайте! Мы поддержим

Уважаемые коллеги, помните, в апреле этого года мы проводили электронный опрос среди сотрудников о бренде работодателя? Цель – узнать ваше мнение о работе в компании, ее сильных сторонах, преимуществах по сравнению с другими организациями.

Спасибо всем участникам за обратную связь и комментарии! По результатам опроса, которые обрабатывались независимым экспертным агентством, наша компания позиционируется как работодатель с одними из лучших и безопасных условий труда, широкими возможностями для карьерного роста и развития. НПО «Светогорский ЦБК» ассоциируется с надежным тылом и крепким домом; излучает доверие, тепло, защищенность, уверенность и стабильность. У нас есть возможности роста, развития, движения и инноваций. А слоган «Дерзайте! Мы поддержим» как нельзя лучше дополняет наш бренд работодателя.

А что думают о нашей компании молодые новички, стажеры, выпускники вузов? Мы пообщались с некоторыми ребятами из большого количества представителей талантливой молодежи, которые проходили летнюю стажировку в нашей компании или недавно устроились к нам на работу. Молодые люди искренне делились своими впечатлениями, отзывами об ожиданиях и реальности, напутствиями.



Владимир Прохоров
Специалист,
отдел анализа
производственных
затрат, финансовый
департамент

Родился я в Выборге, последние 8 лет живу в Санкт-Петербурге. Сначала окончил колледж телекоммуникаций СПбГУТ им. профессора М.А. Бонч-Бруевича по специальности «техник по компьютерным сетям», затем получил высшее образование в СЗИУ РАНХиГС по направлению «стратегический менеджмент».

Про Светогорский ЦБК знал давно, так как родом из Выборга. Попал сюда на стажировку по своему желанию через отдел университета, занимающийся практиками студентов.

Начинал стажироваться специалистом в департаменте по управлению персоналом (HR), дальше понял, что мне ближе цифры и аналитика, перевелся в финансовый департамент.

На своем примере могу сказать, что много полезного опыта можно получить, стажирясь и работая в такой крупной организации, как Светогорский ЦБК.

Очень радует дружный и добрый коллектив. Пользуясь возможностью, выражаю особую благодарность команде HR и коллегам из смежных функций – вы очень поддерживали на взлете как наставники и просто как добрые отзывчивые коллеги, которые всегда помогут и подскажут.

Совпали ли ожидания и реальность от работы в компании? Сложно найти абсолютно счастливого человека на все 100%. Амбициозная молодежь желает и стремится к большему во всем, и это нормально. Всегда найдутся области для улучшения как в организации и ее процессах, так и в самих стажерах, студентах, выпускниках, сотрудниках, молодых или опытных специалистах.

Мои напутствия, пожелания старшеклассникам, студентам, педагогам, родителям, сотрудникам компании: запомните одну простую вещь – большинство проблем можно решить, если просто об этом сказать.



Дмитрий Гришин
Магистратура, «Технология
полиграфического и упаковочного производства»,
Высшая школа технологии
и энергетики

Я из Светогорска, здесь родился, окончил школу. В институте на первом курсе узнал о летней стажировке на Светогорском ЦБК. Так, за годы учебы я прошел уже три стажировки на предприятии, успел посетить и изучить производство щепы, ПХТММ, САЦ-1 и САЦ-2. А этим летом проходил стажировку в департаменте HR.

Из сильных сторон стажировки в компании могу отметить, что здесь студент может получить опыт, который даст ему понять, чем он хочет заниматься в дальнейшем.

Меня очень порадовали люди на предприятии – отзывчивые, всегда готовые помочь. Каждый сотрудник по-своему уникален и интересен, можно было обратиться к любому за помощью и получить поддержку и ответ на возникший вопрос.

Области для улучшения? Наличие общего плана стажировки, которого должен придерживаться каждый студент-стажер.

Ожидания и реальность в целом совпали. Я хотел больше контактировать с людьми и работать над какими-нибудь проектами, так и получилось.

Желаю успехов сотрудникам и компании во всех начинаниях!



Анастасия Клевцова
Инженер-технолог,
служба главного
технолога

Я выросла в Светогорске, мои родные связаны с работой на комбинате, поэтому о предприятии я слышала с детства.

После школы я поступила в Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, высшую школу технологии и энергетики по специальности «химическая технология переработки древесины».

После первого курса проходила стажировку на комбинате – в отделе обучения и развития. Я очень рада, что тогда попала стажироваться в замечательный коллектив, благодаря которому в том числе у меня сложилось и осталось такое хорошее впечатление о компании.

Последние 4 года я жила, работала и училась в Санкт-Петербурге, но предполагала, что вернусь в Светогорск к родным и буду работать на комбинате. Так и получилось.

После окончания университета как молодой специалист в рамках корпоративной программы «Взлет» этим летом я трудоустроилась инженером-технологом в службу главного технолога.

В силу того, что у меня есть опыт работы инженером-технологом в фармацевтической компании, я знакома с программами, необходимыми для работы. Я привыкла к большому потоку поступающей информации, выработана стрессоустойчивость и работа в режиме многозадачности.

Радует положительный настрой в коллективе, возможности развития и большое внимание к безопасности труда.

Масштабы нашего Светогорского ЦБК велики, еще многое предстоит узнать. В службе главного технолога всегда есть что-то новое и интересное для развития. Скушать здесь точно не придется. Все мои коллеги мне помогают и способствуют в обучении и развитии. Особенно хочу выделить Ингу Марарьян, начальника технологического отдела, она помогает мне с первого дня моего трудоустройства по всем вопросам. Я знаю, что всегда могу к ней обратиться.

В целом ожидания и реальность совпадают, так как я много слышала о производстве от родных и друзей, картинка о комбинате у меня давно сложилась.

Желаю всем учащимся насыщенного эмоциями и успешного учебного года, педагогам – терпения в работе и энергии на весь ближайший год. А сотрудникам компании желаю достигать поставленных целей, чтобы каждый день на работе был полон положительных моментов.

ВИЗИТЫ КЛИЕНТОВ

Встреча партнеров ФинСиб

В августе Светогорский ЦБК посетила делегация представителей АО «ФинСиб» из Новосибирска, Москвы и Санкт-Петербурга.

«ФинСиб» является одним из крупнейших дистрибьюторов офисных бумаг в России. В нашем пуле покупателей «ФинСиб» занимает уверенное второе место по объемам продаж. Для реализации офисных бумаг «ФинСиб» имеет одну из самых больших складских инфраструктур, которая насчитывает более 30 складов во всех регионах страны. Помимо продажи офисных бумаг, «ФинСиб» также развивает собственное полиграфическое производство в Новосибирске.

В этом году в связи с запуском СЦБК продажи офсетных бумаг, «ФинСиб» расширил портфель наших продуктов. Первые вагоны со Светогорским офсетом были отправлены в Новосибирск еще в мае.

Встреча гостей и экскурсия по комбинату прошли на очень позитивной ноте. По обратной связи от партнеров – им очень понравился приём, отдельная благодарность всем вовлеченным в организацию мероприятия. Наши коллеги показали и рассказали гостям про БДМ-4 и ПЛБ, а после организовали круглый стол, на котором обсудили текущие вопросы и предложения, а также наметили шаги для еще более плотного сотрудничества в будущем.

Сайт компании: finsib.com

Максим Чуринов, Людмила Ковязина



НАДЕЖНОСТЬ

Руководители цехов и производств, Служба надежности

Герои Основного ухода

Своевременные и качественные обходы оборудования нашими операторами в рамках программы «Основной уход» помогают вовремя заметить и устранить неполадки, предотвратить серьезные инциденты и аварии.

Продолжаем делиться с вами примерами находок и благодарим наших коллег за добросовестную работу, правильные действия и небезразличное отношение к оборудованию, что является залогом стабильной эффективной работы производств!

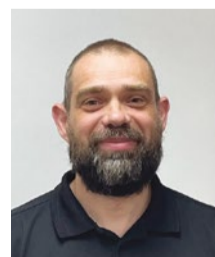
Производство печатных бумаг



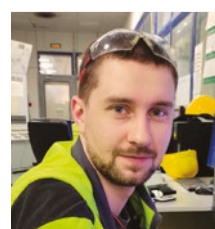
9 марта **Олег Галахов**, машинист БДМ 6-го разряда, во время обхода оборудования обратил внимание на пятно на сукне прессы. Олег незамедлительно произвел обрыв и останов прессы для осмотра сукна, выявилось повреждение в виде дыры. Произвели локальный ремонт поврежденного участка и заправили машину. Последствия повреждения сукна могли привести к значительному инциденту по надежности и длительному простоя БДМ-4.



13 марта **Андрей Балухтин**, сушильщик 6-го разряда БДМ, после замены заправочных канатиков в 6-й сушильной группе разогнал оборудование до рабочей скорости. После чего обнаружил задымление в 5-й сушильной группе. Оперативно сообщил начальнику смены, по процедуре был вызван и встречен наряд пожарной службы, приступили к останову оборудования согласно инструкции. Выявили место задымления и оперативно пролили водой. Причина задымления – сместился дутьевой ящик 47-го сушильного цилиндра. Благодаря своевременным и, главное, правильным действиям Андрея при внештатной ситуации был предотвращен длительный простой БДМ-4.



2 мая машинист БДМ 7-го разряда **Виктор Кузнецов** обнаружил темное пятно на сукне прессы. Для определения характера пятна произвели принудительный обрыв и останов прессы. Выявили повреждение сукна в виде дыры из-за отсутствия ваты. Был произведен ремонт проблемного участка. Благодаря находке и своевременным действиям удалось избежать длительного простоя БДМ-4.



17 мая **Александр Алексеев**, машинист БДМ, также обнаружил повреждение сукна прессы. Остановили прессовую часть, предположение подтвердилось – дыра на шве. Произвели замену сукна. Благодаря своевременному обнаружению неисправности удалось избежать аварии с возможным дальнейшим разрывом сукна и серьезным повреждением оборудования.



29 мая **Николай Цюнда**, сушильщик БДМ 5-го разряда, обнаружил повышенную температуру на корпусе подшипника 23-го сушильного цилиндра. Остановили сушильную часть. При осмотре выяснилось, что произошло повреждение приводного подшипника. Были организованы работы по своевременной замене подшипника, удалось избежать длительного простоя БДМ-4.



16 июня **Дмитрий Чуев**, сушильщик БДМ 5-го разряда, обнаружил неисправность в работе подшипника 23-го сушильного цилиндра, а именно – срезало болты временного крепления подшипника. Дмитрий незамедлительно сообщил о случившемся начальнику смены. БДМ была временно остановлена на ремонтные работы. В случае дальнейшей работы БДМ с данной неисправностью последствия могли привести к инциденту по надежности и длительному простоя БДМ-4.

Производство картона и бумаги



28 июля **Григорий Макеев**, сушильщик БДМ, производил обход оборудования и почувствовал запах горелой смазки. При осмотре сушильной части обнаружил течь консистентной смазки из-под корпуса подшипника вала. Сушильная группа была остановлена. При замере температура поверхности корпуса подшипника достигала 200°C. Дальнейшая эксплуатация вала могла привести к выходу из строя, возгоранию и длительному простоя БДМ-1. Все несоответствия были устранены силами ТО, и пуск оборудования произвели по графику.



31 марта машинист БДМ 6-го разряда **Евгений Артемьев** обнаружил высокую температуру шейки вала на сеточной части. Незамедлительно сообщил об этом начальнику смены. Вызвали дежурного слесаря и механика. После осмотра приняли решение о замене вала. Вызвали бригаду УШВ, остановили БДМ и произвели замену, тем самым предотвратив серьезные последствия и многочасовой простой БДМ-1.

Производство листовых бумаг



19 июля в период Остановов машинист **Евгений Сумской**, проводя технологические работы на остановленном оборудовании упаковки коробок / крышек линии S4, заметил надорванный ремень привода узла подачи заготовок. Данная неисправность в рабочей обстановке могла бы привести к останову линии. По завершении технологических работ начальник смены подключил упаковку коробок / крышек по ZES, и внимание Евгения привлекло еще одно несоответствие – посторонний шум, который указал на неисправный пневматический цилиндр узла формирования коробок. В рабочей обстановке подобная неисправность могла бы привести к неправильному формированию коробок и длительному поиску причин. Все несоответствия были устранены силами ТО, и пуск оборудования произвели по графику.

Производство химико-термомеханической массы



7 августа **Алексей Алёшин**, оператор пульта управления 5-го разряда, при обходе оборудования обнаружил утечку фильтра на насосе, о чем немедленно сообщил начальнику смены ПХТММ. Информация была передана коллегам 072-го отдела, что позволило оперативно перейти на резервное оборудование и избежать простоя производства.

Производство очистки стоков и утилизации отходов



20 мая оператор очистных сооружений **Светлана Ананьева** при обходе оборудования на 3-й иловой станции почувствовала запах оплавленного пластика и немедленно сообщила начальнику смены. Вызвали дежурного электрика, который выявил, что в ключе безопасности шнекового насоса оплавилась губка вставки. Светлана оперативно перешла на резервный шнек. Вовремя обнаруженная неисправность предотвратила возгорание, а оперативное переключение на резервное оборудование сохранило стабильную отработку ила со вторичных отстойников.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Наталья Кивилёва, Юлия Гелис

Над чем работаете?

Капитальный ИТ-проект по замене PI / Proficy на программу IDS

События прошедших 1,5 лет оказали беспрецедентное влияние на многие сферы и процессы, включая отрасль информационных технологий. Привычные международные связи, сформиро-

вавшиеся за последние десятилетия, были разрушены. Российская ИТ-отрасль пережила смену эпохи и справилась с решением новых амбициозных задач.

Сегодня мы беседуем о планах и достижениях в сфере ИТ с руководителем департамента информационных технологий НΠΑО «Светогорский ЦБК» Натальей Кивилёвой.



Наталья, эксперты ИТ-сообществ говорят, что в 2022 году наиболее пострадали те сектора и компании, которые очень активно работали с западным бизнесом и использовали программно-аппаратные комплексы ведущих мировых ИТ-компаний.

– Отчасти это так. Говоря о нашей компании, раньше, на протяжении более 20 лет, нам спускали сверху, из корпорации, все ИТ-процессы, системы, программы, но даже тогда нам хватало работы по их адаптации под наши реалии. Серверы и ИТ-сервисы в большинстве находились в Кракове и Мемфисе. После известных событий нам удалось не только выжить, но и продвинуться.

Да, мы часто слышали от многих участников бизнес-процессов нашей компании, что переход в ИТ-системах был практически незаметен для рядовых пользователей.

– Мы старались, чтобы именно так и было. Мы бросили силы на поиск отечественных альтернатив зарубежным ИТ-решениям, мы налаживали мосты партнерства с локальными разработчиками-специалистами, внешними провайдерами, учились новому сами. В результате нам удалось продолжить эффективно управлять ИТ-процессами.

Знаем, что сейчас идет реализация важного капитального проекта для производства. Расскажите об этом подробнее. Над чем работаете? К чему нам быть готовыми?

– Сегодня я хотела бы рассказать о реализуемом в настоящее время капитальном проекте по замене программ PI и Proficy.

Поясню, насколько это важно для производства. Данные системы используются для контроля и анализа функционирования предприятия, производственных процессов, работы оборудования, производительности, надежности и безопасности, предоставляя данные в реальном времени.

Необходимость в замене возникла в феврале 2022 года, когда после всем известных событий мы как компания столкнулись с тем, что разработчик программного продукта PI прекратил свою деятельность в России. Проблема усугублялась тем, что используемые лицензии PI принадлежали Sylvamo, в состав которой мы входили на тот момент, а приобрести новые для НΠΑО «Светогорский ЦБК» стало невозможно. Это означало полное прекращение функционирования данной программы в случае каких-либо технических проблем.

По результатам анализа и сравнения альтернатив и по совокупности всех факторов (технических, временных, пользовательских, коммерческих) нами было выбрано решение IDS от российской компании «Инда-софт». Данная компания разрабатывает и внедряет цифровые производственные системы на основе многолетнего опыта решения сложных задач предприятий, имеет долгую историю работы на российском рынке программного обеспечения для производственных компаний, в т.ч. отрасли ЦБП. Предлагаемое программное решение IDS по своему функционалу практически ни в чем не уступает PI.

Каковы сроки реализации проекта, подразумевающего полный переход на IDS взамен PI?

– Плановый срок реализации проекта – 12 месяцев, цель – завершить весной 2024 года. Проект разделен на основные этапы. В настоящее время мы завершили первый этап: настройку на тестовой среде всех расчетов, интерфейсов с оборудованием для передачи данных, механизмов конвертации; перенос мнемосхем* и исторических данных из PI в новую программу, а также проработали дизайн пользовательского интерфейса.

**Примечание: Мнемосхема – совокупность сигнальных устройств, сигнальных изображений оборудования и внутренних связей контролируемого объекта, размещаемых на диспетчерских пультах и мониторах ПК.*

Второй этап запланирован на сентябрь – ноябрь. Основными задачами будут перенос мнемосхем, разработка и внедрение инструмента по вводу лабораторных данных (то, что сейчас пользователи делают в программе Proficy).

На следующем этапе основными задачами станут завершение переноса оставшихся мнемосхем, реализация блока по отчетам, функционал по рассылке сообщений и уведомлений, а также реализация функционального блока по простому оборудованию.

Важно отметить, что до окончания реализации проекта не предполагается ограничивать доступ пользователей к текущим программам PI / Proficy. Единственное, предусмотрено «заморозка», т.е. запрет на внесение изме-

нений в мнемосхемы PI, взятые в работу для переноса в IDS. Доступ в PI будет ограничен только после переноса всех данных в новую систему и её запуска в производственную эксплуатацию.

Отлично, хорошие новости, измеримые планы. А можно ли уже сейчас заявлять о преимуществах, положительных отличиях новой системы?

Доступ в систему – это, наверное, первое, что бросится в глаза пользователю. Вход в новую систему будет происходить легко – через интернет-браузер по ссылке. Как и при работе с другими веб-страницами, пользователь сможет открыть несколько закладок, добавить в «избранное» наиболее часто используемые мнемосхемы и т.д.

Навигация и переход между мнемосхемами – это второе основное отличие. Вместо «кнопок» в PI основным инструментом навигации IDS будет «дерево», в котором все мнемосхемы логически распределены по функциональным направлениям – «ветвям».

В целом сами мнемосхемы в новой системе будут очень похожи на аналогичные в PI, и адаптация пользователей к новому дизайну не должна занять много времени.

Наталья, в этом большом проекте Вам оказывают содействие сотрудники из смежных подразделений. Поддержка и вовлеченность коллег важна?

– Да, безусловно. При разработке дизайна будущих экранов, навигации в системе, отображения технологических данных учитывается мнение участников проектной команды, так как наша общая цель – сделать новый инструмент максимально удобным и функциональным для пользователей.

В ходе проекта будут подготовлены инструкции и проведено обучение для пользователей, ответственных за поддержку системы, ее актуализацию и развитие.

В заключении подчеркну, основываясь на результатах работы за прошедшие три месяца, вовлеченности в проект как специалистов разработчика, так и нашей проектной команды, мы уверены в успешной реализации проекта в установленные сроки.

Мы убеждены, что новый инструмент будет также широко использоваться и помогать в выполнении производственных задач на благо эффективной деятельности всей компании.

Отдельно хочу поблагодарить руководителей проекта **Александра Калининко** и **Владимира Ерхова** за эффективное взаимодействие как внутри команды, так и с подрядчиком, преодоление препятствий и поиск решений.

Участники управляющего комитета и проектной команды:

Олег Рыбников, Наталья Кивилёва, Виталий Логунков, Денис Кулиш, Владимир Ерхов, Александр Калининко, Андрей Бестужев, Иван Един, Сергей Локтионов, Евгений Резников, Надежда Хобта, Ольга Жукова, Инга Беликова, Руслан Постричев, Дмитрий Климов, Андрей Сметанин, Нина Шаропова, Лариса Быстрова, Елена Бобкова, Наталья Гуцина, Ирина Елисеева, Надежда Кудряшова, Ирина Коптева, Ольга Чулкова, Максим Бабичев, Юрий Воронцов, Александр Коваль, Любовь Торнева, Марина Черненко, Светлана Журавлева, диспетчеры, Сергей Ганак, Алексей Дорошенко, Виктор Чекмарев, Сергей Шестаков, Юрий Чашин.

Стадии ИТ-проекта:

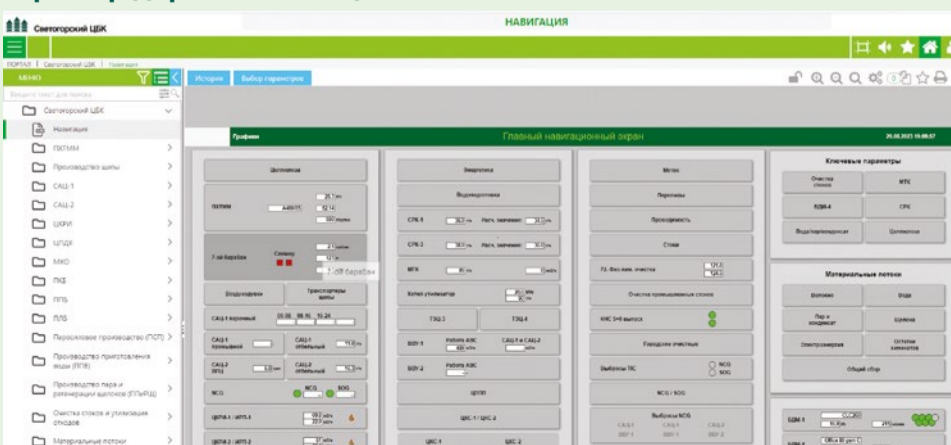
Этап 1. С апреля по август 2023.
Миграция данных и внедрение базовых функций в тестовой системе.

Этап 2. С августа по ноябрь 2023.
Перенос разработки в продуктивную (целевую) систему и внедрение базовых функций.

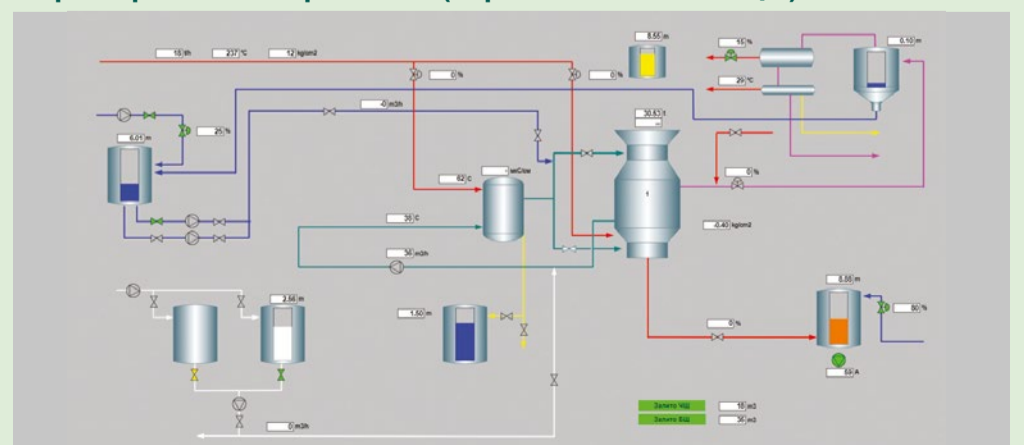
Этап 3. С ноября 2023 по февраль 2024.
Внедрение расширенного объема базовых функций, внедрение прикладных функций.

Этап 4. Февраль – март 2024.
Опытная эксплуатация и ввод системы в промышленную эксплуатацию.

Пример дерева навигации в IDS



Пример нового экрана IDS (варочный котел САЦ-1)



ИНКЛЮЗИЯ

Юлия Гелис

МЫ РАЗНЫЕ. МЫ РАВНЫЕ

Про нас и наш логотип

Создание инклюзивной культуры для людей с особыми возможностями



Приоритетное направление

В числе приоритетных направлений нашей компании – поддержание вовлеченной и инклюзивной среды, в которой сотрудники мотивированы и достигают наилучших результатов.

Наша компания последние несколько лет активно поддерживала, развивала и продолжает развивать концепцию «Включенность и многообразие» для поддержания вовлеченной и инклюзивной среды.

Один из наших проектов – «Создание инклюзивной культуры для людей с особыми возможностями».



Наша проектная команда



Анна Дорогостайская:
«Инклюзия – это не иллюзия, это реальность, которую мы создаем вместе».

Мария Васильева: «Мы хотим донести до сотрудников идею инклюзии – создание условий и атмосферы в организации, чтобы все могли в комфортных условиях работать и развиваться».



Анастасия Попова



Юлия Гелис



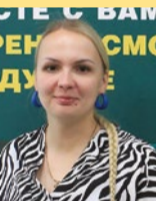
Ксения Дубоусова



Дмитрий Сулимов



Татьяна Майрина



Марина Дорошенко



Юлия Борикова

Логотип

Наша проектная команда в сотрудничестве с желающими сотрудниками компании и старшеклассниками-волонтерами Светогорской школы создали собственный уникальный логотип (символ), который олицетворяет культуру включенности для людей с особыми возможностями.

При разработке логотипа мы старались уйти от стереотипов, что особенности – это всегда видимые отличия. Мы не рассматривали изображение инвалидной коляски и иные визуальные символы явных ограничений по здоровью. Ведь особенности могут быть разными, зачастую невидимыми.

Наш логотип (символ) – это руки и люди. Он имеет два цветовых варианта – в основных фоновых фирменных цветах компании – зеленом и желтом.

Недопустимо искажение логотипа.

Логотип может размещаться на любых носителях и дополняться текстовым пояснением: **Мы разные. Мы равные.** Такая гибкость позволяет в полной мере отразить принципы равных возможностей и инклюзии.



Наш логотип – руки и люди – показывает заботу и готовность нашей компании к вовлечению людей с особыми возможностями, признание их права быть частью общества, организации.

Важны ваши возможности

Спасибо нашим юным друзьям – волонтерам-старшеклассникам из команд «Даёшь Молодежь» и «Делай Добро Другим», нашим сотрудникам Екатерине Сысоевой, Алене Пелешко, Татьяне Шиловой – за активное участие в создании логотипа.

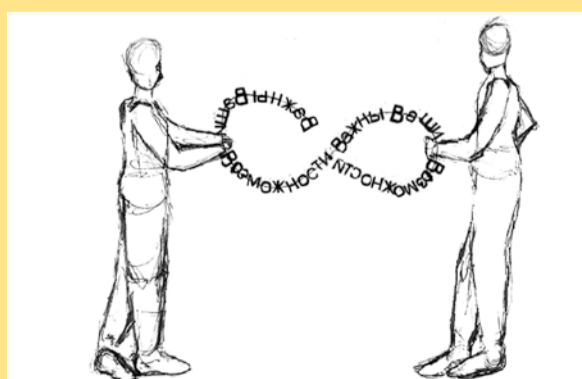


Рисунок старшеклассников Светогорской школы на тему инклюзии.



Мифы и факты

Ольга Сулимова,

учитель-дефектолог МБОУ «СОШ г. Светогорска»

Все чаще мы слышим слово «инклюзия», но что оно означает, мало кто знает. Инклюзия понимается сегодня как процесс полноценного включения в общественную жизнь всех людей вне зависимости от физических, интеллектуальных, социальных, ментальных, языковых и других особенностей. Инклюзия не подразумевает дополнительных предпочтений для людей с нарушениями и инвалидностью, она всего лишь позволяет им быть активными участниками социума.

В современном обществе инклюзия окружена мифами и предположениями, в основе которых лежит недостаточность информации и знаний по данной проблематике, а также предубеждения.

Миф#1

Инклюзия – это когда в помещении есть пандусы и таблички со шрифтом Брайля.

Факт

Инклюзия – это не только физическая возможность свободно перемещаться в общественных пространствах и зданиях, адаптированных под людей с инвалидностью, но и отношение сотрудников, которые там работают. Ведь ценности, которые они разделяют, и специальные знания, которыми они обладают, помогают им определить, что и как должно быть адаптировано в их организации, чтобы она была готова принять людей с особыми возможностями. То есть, прежде всего, руководство и сотрудники должны быть последовательными сторонниками инклюзии. Это поможет им получить знания о возможных потребностях людей с особенностями, необходимых адаптациях, которые могут понадобиться, и опыте применения таких адаптаций на практике в других учреждениях. И это касается всех: от охранника и гардеробщика до директора.

Миф#2

Инклюзия – это только про физическую инвалидность.

Факт

Прежде всего, инклюзия – про уважение и принятие всех людей, вне зависимости от их расы и цвета кожи, религиозных убеждений, представлений о жизни, ценностей, физических, интеллектуальных и других особенностей.

Важно понимать, что инклюзия касается не только людей с физическими ограничениями. Существует множество других невидимых особенностей, которые могут приводить к тому, что людям требуется дополнительная поддержка в повседневной жизни. Так же, как и людям с церебральным параличом, нарушениями зрения, слуха, интеллектуальными нарушениями, нарушениями психического здоровья нужна поддержка, чтобы получить равный доступ к досугу, отдыху, образованию и трудоустройству. Современный мир очень разнообразен, и в нем должно быть место для самых разных людей.

Миф#3

Инклюзия – это только про школу.

Факт

Инклюзивная школа – это важный, но лишь небольшой элемент в широком понятии «инклюзивное общество». Поскольку в соответствии с российским законодательством школа является обязательной для всех, и ни по какому признаку ребенку не могут в ней отказать – она первая и столкнулась с необходимостью стать инклюзивной. Все остальные части общества тоже движутся в этом направлении, но делают это медленнее.

Инклюзивные возможности должны быть предусмотрены во всех сферах общественной жизни: от образования, трудоустройства и сопровождаемой занятости до инфраструктуры, транспорта, спорта, досуга и получения различных услуг.

Миф#4

Инклюзия – это очередной модный тренд.

Факт

Инклюзия – это не сиюминутное явление и не просто сегодняшнее модное поветрие, которое вскоре пройдет. Наоборот, это важный и неизбежный этап, определенная ступень в развитии любого общества. Инклюзия тесно связана с пониманием важности качества жизни, человеческих отношений и соблюдения прав людей вне зависимости от их особенностей. Развитие инклюзии идет рука об руку с социально-экономическим развитием, развитием гуманитарных сфер жизни и вовлечением всех групп населения в продуктивную, осмысленную деятельность.

Миф#5

Инклюзия – это то, что полезно только людям с инвалидностью.

Факт

На самом деле инклюзия важна для всех членов общества. Люди начинают больше думать о важности и ценности каждого, принимать различия, быть более терпимыми и гуманными.

В статье использованы материалы <https://nakedheart.online/articles/mify-i-fakty-ob-inkluzii>

НА ЗАМЕТКУ ПОТРЕБИТЕЛЮ

Елена Шумейко, Юлия Гелис

Ответственное отношение к лесу



Весной 2023 года Светогорский ЦБК успешно прошел аудит по российской системе лесной сертификации «Лесной эталон» и 28 марта получил сертификат соответствия FE-RR-COC/CW-00040, подтверждающий приверженность нашей компании высочайшим стандартам устойчивого лесопользования.



Наличие такого сертификата позволяет нам реализовывать сертифицированную продукцию покупателям картона и ХТММ. С июня 2023 года знак «Лесной эталон» размещается на упаковке пачек SvetoCopy ECO. Он подтверждает, что при заготовке древесины не только соблюдается лесное законодательство, но и выполняются дополнительные экологические и социальные требования.

О принципах работы системы добровольной лесной сертификации с нами поделился **Николай Михайлович Шматков**, директор системы «Лесной эталон» и ассоциации «Национальная рабочая группа по добровольной лесной сертификации».



Николай Михайлович, какие общие и отличительные черты у системы «Лесной эталон» и национального лесного законодательства?

– Главная общая черта национального лесного законодательства и системы «Лесной эталон» – проверка государственных предписаний. Но добровольная сертификация по системе «Лесной эталон» идет дальше и предлагает предприятиям ставить более высокую планку.

Основные отличия сертификации «Лесной эталон» от национального законодательства заключаются в следующем. Во-первых, стандарты системы добровольной сертификации разрабатывают российские эксперты, представляющие разные интересы: экологические, экономические, социальные.

Во-вторых, система «Лесной эталон» предусматривает обязательное вовлечение в планирование хозяйственной деятельности в лесу всех заинтересованных сторон: природоохранных организаций, профсоюзов, местных жителей, представителей коренных народов.

В-третьих, «Лесной эталон» дает более понятные и конкретные механизмы решения вопросов в ситуациях, где законодательство не уточняет нюансы. Например, как сохранять краснокнижные виды в лесу: выявить и составить список видов, которые можно встретить на лесном участке конкретного региона; проинструктировать лесозаготовщиков, чтобы они точно знали, как опознать редкий вид растения или гнездо птицы и что делать в случае обнаружения, – оставить участок леса нетронутым в радиусе нескольких метров, чтобы сохранить местообитание редкого вида птицы.

Как развивается сотрудничество «Лесного эталона» с госструктурами и бизнесом в сфере лесопромышленного комплекса?

– «Лесной эталон» зарегистрирован в перечне систем добровольной сертификации Росстандарта в августе 2022 года, № РОСС RU.32685.04ЛЭТО.

Мы рады, что государство признает важность независимой проверки требований законодательства и дополнительных мер, которые компании добровольно берут на себя.

В Положении* о федеральном государственном надзоре теперь отражено, что сертифицированные предприятия не будут часто проверяться органами государственной власти, чтобы проверки по линии сертификации и по линии надзорных органов не дублировались.

* Постановление Правительства РФ от 30.06.2021 № 1099 «О федеральном государственном надзоре в сфере транспортировки, хранения древесины, производства продукции переработки древесины и учета сделок с ними» (garant.ru).

По части сотрудничества с бизнесом нам важно, чтобы как можно больше предприятий вовлекалось в ответственное управление лесами и сертификацию. Через требования системы «Лесной эталон» мы хотим сделать нормой баланс экономической рентабельности, бережного отношения к природе и социально-ориентированного подхода при ведении бизнеса.

Мы рады совместному с бизнесом труду, когда мы объясняем партнерам, общественности и конечным потребителям преимущества сертифицированной продукции, ответственных закупок и бережного отношения к лесу.

Инструменты информирования при этом могут быть разные, например, нанесение на продукцию QR-кодов, которые ведут на сайты, рассказывающие о рациональном лесопользовании, или размещение рекламно-информационных материалов в магазинах, транспорте и др. Такие подходы можно внедрять в маркетинговые кампании предприятий, использующих древесину, бумагу, картон, упаковку (пиццерии, производители и продавцы канцтоваров, банки, транспортные компании, издательства и т.д.). Особую роль мы отводим участию в разных лесных проектах, лесопосадках, уходу за лесом для сохранения наиболее ценных в экологическом и социальном плане лесных участков.

Как получение сертификата «Лесной Эталон» может влиять на развитие ESG*-повестки в компании?

*ESG-принципы (Environmental – экология, Social – социальная политика, Governance – корпоративное управление) – экологические и социальные стандарты, которых придерживаются компании при организации своей деятельности.

– Сертификация по системе «Лесной эталон» позволяет внести вклад в обеспечение выполнения сразу нескольких показателей ESG: снижение выбросов и предотвращение эмиссии парниковых газов («Лесной эталон» требует сохранять малонарушенные лесные территории, заготовка древесины в которых ведет к повышенным выбросам парниковых газов); сохранение биоразнообразия; охрана труда; взаимодействие с обществом (планы лесозаготовок должны обсуждаться с местным населением, экологическими и научными организациями с целью исключения особенно важных для людей и биоразнообразия участков лесов); оценка негативного влияния деятельности поставщиков и многое другое.

Для «Лесного эталона» важно, что, к примеру, наш Светогорский ЦБК прошел сертификацию по добровольной системе?

– Конечно, важно! То, что в России есть ЦБК, который может производить сертифицированную целлюлозу, термомеханическую массу, бумагу, картон, – это ведь отлично и означает то, что на полках магазинов есть продукция и упаковка, изготовленная из древесины, полученной из лесов, где ведется бережное лесное хозяйство. А благодаря маркировке «Лесного эталона» об этом будет знать потребитель.

Сколько компаний на сегодняшний день получили сертификат «Лесной эталон»?

– По состоянию на 2 августа 2023 года в системе «Лесной эталон» сертифицировано 8 007 776 гектаров леса, выдано 469 сертификатов, в 53 регионах РФ есть сертифицированные компании (также в Республике Беларусь и Республике Казахстан). Количество сертификатов по типам: СОС (цепочка поставок) – 408, FM/СОС (лесопользование и цепочка поставок) – 61.

В июле представители «Лесного эталона» были в Китае и рассказывали о развитии сертификации в России. Почему это важно?

– Китайские власти требуют от импортеров лесоматериалов и продукции из древесины предоставлять независимое подтверждение легальности лесозаготовки. Сертификация – один из таких инструментов. Более того, всё больше крупных покупателей лесобумажной продукции и сырья в Китае следят и встраиваются в

«зелёную повестку», в том числе для внутреннего рынка. Тема независимого подтверждения легальности, устойчивости заготовки древесины и сохранения лесов высокой природоохранной ценности – на повестке дня. Со всеми этими вопросами работает «Лесной эталон», чем вызывает повышенный интерес бизнеса в Китае.

Существует такое понятие, как «гринвошинг»*. Как Вы можете это прокомментировать?

*Гринвошинг (англ. Greenwashing – по аналогии «отбеливание») – маркетинговый ход, когда компании тратят деньги на экоимидж, но ничего не делают для снижения негативного влияния на окружающую среду. В России известен как «зелёный камуфляж».

– Гринвошингом называют либо намеренный обман покупателей, например, когда производитель заявляет об экологичности, но такое заявление ничем не подкреплено, либо когда используют какие-то значки в дизайне упаковки, похожие на маркировку. Гринвошингом покупателя пытаются ввести в заблуждение. Независимые системы сертификации, такие как «Лесной эталон», – это противодействие гринвошингу.

Предприятия, которые успешно проходят аудит и получают сертификат системы «Лесной эталон», соответствуют самым строгим в отрасли требованиям, эквивалентным высочайшим международным стандартам. Это проверяется и подтверждается независимой третьей стороной – аудиторами из органа по сертификации. Тем самым мы все вместе противодействуем такому явлению как «гринвошинг».

На что нацелено дальнейшее развитие системы «Лесной эталон»?

– Система «Лесной эталон» является приверженцем баланса экологических, экономических и социальных интересов при ведении лесного хозяйства. Наша работа, как и прежде, будет направлена на сохранение такого подхода – во благо людей и планеты.

Наша цель – устойчивое управление лесами на основе лучших международных и российских практик, принципов и критериев. И сертификация по стандартам «Лесного эталона» является инструментом достижения этой цели.

Наша задача – сделать так, чтобы у потребителя на рынке была возможность выбрать товары с маркировкой «Лесной эталон», внося тем самым свой вклад в поддержку ответственного лесопользования в России.

Мы надеемся, что ведущие российские лесопромышленные компании будут также привержены системе «Лесной эталон» для подтверждения соответствия высоким требованиям, а не пойдут по «легкому пути» разработки собственных неамбициозных, удобных для выполнения стандартов, которые не являются результатом консенсуса хозяйственников, ученых, экологических организаций и организаций социальной направленности.

Мы верим, что, несмотря на уход из России международных систем сертификации, типа FSC, планка социальной и экологической ответственности в лесном секторе нашей страны не будет снижена. И в этом НПАО «Светогорский ЦБК» подает коллегам в отрасли вдохновляющий пример.

Николай Михайлович, благодарим Вас за интервью для нашей газеты и будем всегда рады новым встречам и новостям от «Лесного эталона»!

– Со своей стороны также благодарю вас за внимание к нашей системе и популяризацию наших подходов среди сотрудников, партнеров, клиентов, покупателей.

Пользуясь хорошей возможностью, я поздравляю весь коллектив НПАО «Светогорский ЦБК» с Днем работников леса! Спасибо за ваши правильные принципы работы, за то, что являетесь сертифицированным производителем продукции с маркировкой системы «Лесной эталон» и вносите весомый вклад в ответственное управление лесами в России!

Сайт системы «Лесной эталон»: forest-etalon.org

КОМПЛЕКСНАЯ ПРОВЕРКА

Так держать и улучшаться!

В августе на Светогорском комбинате проводился внешний аудит систем менеджмента, в ходе которого руководство и работники компании продемонстрировали соответствия требованиям ГОСТ в области менеджмента качества, экологии, безопасности труда и охраны здоровья.

Результатом вклада каждого участника стало заключение о стабильности и соответствии процессов работы комбината необходимым требованиям.

Из отзывов аудиторов Органа по сертификации систем менеджмента ООО «Тест-С.-Петербург» **Татьяны Галановой**, эксперта, председателя комиссии, и **Екатерины Юркинской**, эксперта:

– В ходе работы мы получили достаточно свидетельств того, что руководство и коллектив комбината поддерживают принципы менеджмента качества, охраны окружающей среды, безопасности труда и охраны здоровья на высоком уровне. Каждый сотрудник, участвовавший в аудите, смог продемонстрировать знание приоритетов, целей и задач, поставленных руководством по заявленным направлениям, понимание ответственности за выполнение своих функций в рамках установленных полномочий, достигнутый за годы работы на комбинате профессионализм и готовность к изменениям и улучшениям.

Отметим, что большое внимание уделяется обучению вновь принятых работников и при переводе работников на новую должность, рабочей профессии. Было очень хорошим опытом для нас познакомиться не только с организацией данного процесса, но и лично с наставниками, их знаниями, которые они передают в период стажировки.

Зная об опасностях и рисках для здоровья, на комбинате создается безопасная рабочая среда. Сотрудниками практически до автоматизма доведены действия по применению средств индивидуальной защиты, что мы наблюдали со стороны и старались соответствовать принятым правилам.

Система «КОТ» направлена на вовлеченность сотрудников в деятельность по предупреждению травматизма и несчастных случаев. Статистику можно наблюдать при входе, рядом с проходной комбината. Хочется отметить, что в процессе участвуют работники производственных и непроизводственных подразделений, подрядчики и посетители.

Большое внимание уделяется работе с экологическими аспектами – выполнение законодательных требований, разработка мероприятий, направленных на снижение выбросов, обращение с отходами. Информирование и вовлеченность в данный процесс продемонстрированы примерами конкретных мероприятий и проектов со стороны экологов, технологов, руководителей и работников производственных подразделений при значимой поддержке высшего руководства. Надо отметить, что инициативы выходят за рамки комбината, в том числе воспитание бережного отношения к окружающей среде с детского возраста, например, проект по сбору макулатуры.

Главной ценностью для нас стало, что каждый работник в ходе аудита продемонстрировал понимание того, какой вклад он вносит в выпуск качественной продукции комбината, сохранение качества жизни через соблюдение требований безопасности труда и охраны здоровья,

Отдел по системам менеджмента



Аудиторы ООО «Тест-С.-Петербург» и сопровождающая команда отдела по системам менеджмента СЦБК: Ксения Красичкова, Елена Агеева, Екатерина Юркинская, Татьяна Галанова, Полина Козырева.

участие в разработке и реализации мероприятий, направленных на сохранение окружающей среды.

Мы, потребители, ежедневно на работе и дома используем продукцию комбината, не задумываясь о том, какой сложный процесс за этим стоит.

Спасибо за ваш труд!

ВОПРОСЫ ДОКТОРУ

Медицинская рубрика

Дмитрий Шишков, врач-невролог, медико-санитарная часть НПАО «Светогорский ЦБК»

Дмитрий Вячеславович, с какими проблемами обращаются сотрудники комбината к врачу-неврологу чаще всего?

– Самая частая проблема – это боль. Больше всего жалоб на боли в спине и шее. За 2022 год ко мне обратилось порядка тысячи пациентов и примерно 70% из них имели жалобы на боли различной локализации.

С чем может быть связана данная ситуация?

– В целом это общая тенденция для современного мира, боль в спине встречается наиболее часто. По данным ВОЗ, не менее 90% взрослого населения хотя бы раз в жизни страдали от боли в спине. Кроме того, очень часты жалобы на головные боли и боль в шее.

Какие изменения в организме приводят к появлению боли?

– Процесс появления боли достаточно сложен и состоит из нескольких компонентов. В основе патологического процесса лежат изменения межпозвоночного диска, которые ведут к тому, что позвонки становятся излишне подвижны, а это приводит к избыточной нагрузке на окружающие ткани, мышцы и связки, которые обеспечивают вертикальное положение тела и подвижность позвоночника. В результате появляются мышечный спазм и воспаление, которые и являются источником болевых импульсов. Если организм ослаблен стрессом, человек находится в подавленном эмоциональном состоянии, то боль не только становится интенсивнее, но имеет склонность к хроническому течению, плохо поддается лечению.

Есть ли различия между острой и хронической болью?

– Да, конечно, есть. Но ответ на этот вопрос не так прост и короток. Чтобы понять эти различия, необходимо остановиться на том, как возникают болевые импульсы в организме. В настоящее время по механизму возникновения выделяют три типа боли:

1. Ноцицептивная. Она связана с непосредственным воздействием повреждающего фактора на болевые рецепторы в тканях организма. Такие рецепторы на-

зывают ноцицепторами («вредный» рецептор). Эти рецепторы как антенны улавливают сигналы опасности и посылают в головной мозг тревожную информацию, которая заставляет нас избежать повреждающего фактора и сохранить организм в безопасности. Самый простой пример – это то, как мы одергиваем руку от раскаленной батареи или от острого ножа.

2. Нейропатическая. Эта боль сложнее по своему происхождению. Она появляется, когда повреждаются периферические нервы, корешки спинного мозга или проводящие пути в головном и спинном мозге, по которым проходят болевые сигналы. Такая боль чаще всего бывает хронической, длится месяцами и труднее поддается лечению. Имеет тянущий, ноющий характер или проявляется как удар электрическим током.

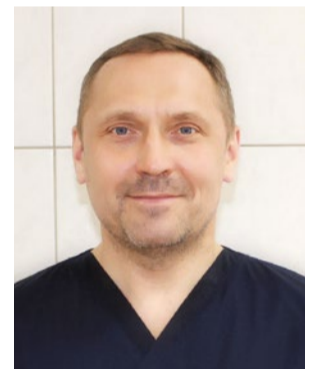
3. Дисфункциональная. Данный вид боли является следствием неадекватной реакции центральной нервной системы на различные раздражители, в результате чего небольшие сигналы воспринимаются как боль. Классический пример данного вида боли – это хроническая головная боль, мигрень, невралгия тройничного нерва.

На практике очень важно понимать, что острая боль – это всегда боль ноцицептивная, т.е. 1-го типа. А в тех случаях, когда боль продолжается длительно, свыше 3-4-х недель, то возможно присоединение 2-го и 3-го типа боли. Этот факт учитывает врач при формировании плана лечения и выборе лекарственных препаратов.

Какими способами лечения и профилактики боли располагает современная медицина?

– Все методы терапии можно разделить на лекарственные и нелекарственные. Самая распространенная группа препаратов – это НПВП (нестероидные противовоспалительные препараты). Они являются широко распространенными и применяются в различных лекарственных формах. Обладают высокой эффективностью в отношении боли различной локализации и хорошей переносимостью, но должны применяться строго под наблюдением врача. Эти лекарственные средства отпускаются в аптеках без рецепта, а неконтролируемое их применение может привести к тяжелым последствиям, таким как язва желудка, гастрит, изменения крови. Именно поэтому я хотел бы предостеречь от са-

Дмитрий Шишков



мостоятельного использования данных препаратов. Кроме того, в ряде ситуаций очень эффективны препараты из группы антидепрессантов. Они восстанавливают процессы передачи нервных импульсов в структурах нервной системы, таким образом нормализуют процессы восприятия болевых импульсов и формирования чувства боли. Антидепрессанты нормализуют содержание серотонина в головном мозге, который известен как гормон радости, что приводит к эффективному лечению боли. Важно отметить, что они не вызывают привыкания и обладают высоким профилем безопасности и хорошей переносимостью.

Несомненно, все лекарственные препараты должны быть использованы под наблюдением врача. Самолечение и несоблюдение правил терапии может привести к печальным последствиям.

Наиболее перспективны нелекарственные методы лечения и профилактики. К ним относятся: регулярная физическая активность, лечебная физкультура, плавание, скандинавская ходьба, физиотерапия, массаж, мануальная терапия.

Что, на Ваш взгляд, является наиболее важным фактором, позволяющим избежать появления боли в спине или обеспечить скорейшее выздоровление?

– Во-первых, хотел бы подчеркнуть важность поддержания физической активности и регулярных занятий лечебной физкультурой. Физические упражнения обеспечивают скорейший регресс боли, улучшают местное кровообращение, снижают тонус пораженных мышц и обеспечивают профилактику повторных приступов боли в спине и шее.

Во-вторых, избегать самолечения. При появлении боли стоит как можно скорее обратиться к врачу. Это позволит своевременно обеспечить эффективное лечение и предупредить появление осложнений.

В-третьих, поддержание здорового образа жизни, оптимизация массы тела, отказ от курения и прочих вредных привычек, поддержание режима труда и отдыха.



Telegram-канал для общения сотрудников «СветоЖизнь»



Официальная страница нашей компании ВКонтакте



#СБЕТРабота
vk.com/svetorabota