

МЕТАЛЛУРГИЯ 20



ЗАГОРСКИЙ  
ТРУБНЫЙ  
ЗАВОД

#загорскаятруба

Перезагрузка трубного  
рынка России

# Вестник ЗТЗ

Корпоративная газета, № 3 (40), март 2026 г.

**профориентир**  
«Билет в будущее»  
выдают металлурги



Стр. 3

**наши люди**  
Кукольный мир  
Оксаны Макеевой



Стр. 5

**актуально**  
На ЗТЗ состоялась  
выездная  
медицинская акция



Стр. 7

событие

## Совет особого назначения

На Загорском трубном заводе дан старт новому молодёжному движению

31 марта на Загорском трубном заводе состоялось первое организационное собрание Молодёжного совета. В нём приняли участие более пятнадцати молодых сотрудников предприятия. Создание Совета стало первым шагом в рамках реализации корпоративной молодёжной программы «Стальной код», которую группа компаний «Уральская Сталь» запустила в этом году. Загорский трубный завод выбран пилотной площадкой для реализации этой инициативы.



➤ [Продолжение на стр. 2](#)

Начало  
на стр. 1

## Молодым — дорогу!

Предприятие благодаря социальной политике активно пополняется молодыми кадрами. И теперь, когда молодёжи на ЗТЗ стало заметно больше, возникла естественная потребность объединиться, обмениваться идеями и вместе участвовать в жизни завода.

Один из участников нового Совета — 22-летний Сергей Фетисов. Молодой человек пришёл на завод сразу после окончания Сергеево-Посадского колледжа. Сергей трудится в службе надёжности и занимается выявлением дефектов оборудования, которые могут привести к поломкам.

«Идея создания Молодёжного совета показалась мне вполне резонной и даже ожидаемой. На заводе много молодых людей, но мы, как правило, все порознь. Не знаем, кто где работает и чем занимается. Если бы мы сплотились в единое сообщество, это было бы здорово. Идей, чем можно заниматься, множество, но хотелось бы начать с завода. Можно организовать всеобщую деятельность, потом заняться волонтерством. Но сначала нам нужно подружиться, поэтому начать нужно именно со знакомства», — поделился Сергей.

«Цель программы — системная работа с молодёжью, обеспечение кадровой защищённости и укрепление трёх важных брендов: профессии металлурга, работодателя и регионов присутствия предприятий», — прокомментировала в рамках прямой линии с генеральным директором УК «Уральская Сталь» Денисом Сафиним директором по организационному развитию и управлению персоналом Елена Корбут.

Как рассказала руководитель направления по взаимодействию с учебными заведениями и молодёжной политике УК «Уральская Сталь» Татьяна Ловцевич, программа «Стальной код» запускается в этом году по всей группе компаний.

«На разных предприятиях группы активности запускаются по-разному. Где-то, как на «Уральской Стали», это скорее структуризация и систематизация уже



существующей работы. Предприятию 70 лет, поэтому и молодёжь там организована давно. Так что это лишь вопрос объединения в общую корпоративную программу. А на ЗТЗ, где молодёжью уже занимались в рамках ресурсного центра по подготовке кадров, сейчас решено сделать следующий шаг — создать площадку для реализации инициатив внутри предприятия и выстраивания понятного карьерного пути. Молодой человек, приходя на предприятие, в идеале должен задержаться надолго, реализовать здесь свои мысли и идеи. Мы для этого будем создавать возможности. И шагом номер один по системным изменениям на ЗТЗ стало создание Молодёжного совета», — добавила Татьяна Ловцевич.

### Совет есть, идеи — будут

Первую группу участников собирали по разным каналам: кого-то порекомендовали мастера и руководители, кто-то пришёл сам, были и выпускники Сергеево-Посадского колледжа, которые уже работают на предприятии.

«Мы собрали первых ребят, пригласили их в Молодёжный совет и начинаем с ними работу. Дальше будут выявляться лидеры, которые будут работать более прицельно. Совет — это площадка для реализации инициатив и идей молодых сотрудников. По итогам

первого собрания мы увидели, что идеи, мысли, интерес и инициатива есть. Это самое важное», — отметила начальник управления по персоналу Екатерина Кириллова.

При этом молодым сотрудникам предстоит не только реализовывать свои собственные проекты, но и участвовать в жизни завода, организовывать активности для других работников. Уже на первом собрании участники начали предлагать конкретные идеи. Одна из девушек, вошедших в Совет, предложила организовать экскурсию по заводу. Для понимания полной картины процесса и для знакомства с коллегами. Инициатива была услышана. Управление по операционной эффективности уже отреагировало и готово организовать такую экскурсию. Также в планах командообразующий тренинг.

Важным условием успешной работы Молодёжного совета станет поддержка со стороны руководства завода. Управляющий директор Виталий Голишев и ранее неоднократно обращал внимание на то, что готов к диалогу с молодёжью. С созданием Молодёжного совета формат общения может быть выстроен как регулярные встречи и круглые столы.

Создание Молодёжного совета открывает для завода и новые внешние возможности. Сегодня в стране уделяется большое внимание молодёжной политике

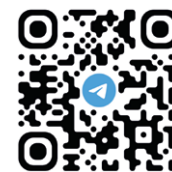
и воспитанию подрастающего поколения. Проводится множество мероприятий на федеральном и региональном уровнях. Ранее ЗТЗ в них не участвовал. Теперь, с появлением собственного актива, завод сможет направлять своих представителей на такие события. В планах — подать заявки на Всемирный фестиваль молодёжи, который пройдёт в Екатеринбурге, а также на различные форумы для работающей молодёжи. Для завода это дополнительная возможность продвижения своего бренда через активных молодых сотрудников.

### Про личный интерес и мотивацию

Для самих участников работа в Молодёжном совете — это не только возможность реализовать свои идеи, но и шанс получить признание. Уже сейчас обсуждаются варианты поощрения: благодарственные письма от управляющего директора, специальные знаки отличия, брендированная одежда — футболки и худи, которые будут выделять активистов.

Молодёжный совет ЗТЗ продолжает формироваться. Всего первыми встречами планируют охватить около 60 человек. В дальнейшем актив перейдёт в регулярный формат работы.

**Если молодой сотрудник завода хочет проявить себя, предложить идею или просто стать частью команды, ему достаточно просто перейти по ссылке и вступить в чат. Ближайшие установочные встречи пройдут с учётом сменного графика, чтобы охватить всех желающих**



## Деятельность молодёжи

### Внутри завода:

- Реализация собственных идей при поддержке руководства
- Прямой диалог с управляющим директором
- Признание, рост по карьерной лестнице

### Вне завода (региональный, всероссийский и международный уровень):

- Участие во Всероссийском форуме рабочей молодёжи (Пермь)
- Поездка на форум «Инженеры будущего»
- Представление завода на Всемирном фестивале молодёжи-2026
- Возможность попасть во Всероссийский детский центр «Орлёнок» (лучший лагерь страны) в качестве представителя предприятия

## МОЛОДЕЖНЫЙ СОВЕТ ЗАГОРСКОГО ТРУБНОГО ЗАВОДА

**ВЫ ЗАДАЕТЕ ТРЕНД ДЛЯ ОСТАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ГРУППЫ КОМПАНИЙ!**

Молодёжный совет - это постоянно действующая площадка, где вы сможете:

- собираться, обсуждать идеи, находить единомышленников
- предлагать изменения в рабочих процессах, организации досуга, благоустройстве и др.
- **реализовывать эти изменения!**
- напрямую обращаться к руководству с предложениями и вопросами

### Вам в помощь:

- Управляющий директор
- Управление по персоналу
- Управляющая компания



# «Билет в будущее» выдают металлурги

Загорский трубный завод помогает школьникам выбрать профессию



*Каждый четверг Загорский трубный завод открывает свои двери для самых благодарных промышленных туристов — школьников. Управление внутренних коммуникаций проводит для них экскурсии по основному цеху, рассказывает о производстве, механизмах и, самое главное, о людях и условиях работы. Главная и основная целевая аудитория — учащиеся старших классов, которые готовятся поступать в вузы и колледжи. Многие из них не планируют покидать родной округ и рассматривают для себя рабочие специальности.*

С начала учебного года завод посетили свыше 600 детей, рассказывает Наталья Еремеева, начальник управления внутренних коммуникаций. Программа на этот год завершается в начале мая, а дальше — перерыв до сентября. Год для управления в плане промышленного туризма прошёл очень активно.

— Экскурсия — вещь весьма трудозатратная. Встретить ребят достойно, подготовить к визиту на производство, провести экскурсию и ответить на множество вопросов — всё это нужно сделать оперативно и максимально эффективно, чтобы дети ушли с завода с новыми знаниями и впечатлениями. От этого зависит восприятие завода и людей, которые на нём трудятся. Я разговаривала с ребятами, многие начинают рассматривать возможность трудоустройства именно после визита на производство. Всегда очень радостно от того, если школьников удаётся заинтересовать всерьёз, — делится Наталья Еремеева.

Ещё до появления федеральных профориентационных проектов завод открыл свои двери

для школьников. Первыми экскурсию оценили директора школ — чтобы понять масштаб производства, увидеть современное оборудование, изучить условия труда, достойную оплату и карьерные перспективы. Увиденное впечатлило руководителей.

— Мы очень давно работаем с заводом, ещё когда проект назывался «Билет в будущее». С 2025 года он получил продолжение — «Единая модель профориентации» и перешёл в состав нового национального проекта «Молодёжь и дети». Завод стал нашим надёжным промышленным партнёром. Директора школ от первого визита на завод были в восторге, и теперь с большим удовольствием наши ребята ездят на экскурсии, — вспоминает Наталья Уфимцева, заместитель начальника управления образования администрации Сергиево-Посадского городского округа.

В рамках проекта ребята проходят профориентационные диагностики, участвуют в еженедельных занятиях «Россия — мои горизонты», посещают предприятия. Но именно экскурсии вызывают у школьников наибольший интерес. Для подростков это не просто возможность попасть туда, куда обычно вход для посторонних закрыт. Это уникальная возможность наблюдать за производственным процессом, задать вопросы специалистам, узнать из первых уст о тонкостях работы, карьерных перспективах и востребованных специальностях. Экскурсии помогают окончательно определиться с выбором профессии и понять, что завод — это не

просто промышленная площадка, а место, где можно построить успешную карьеру.

У Загорского трубного завода действует давнее соглашение с Сергиево-Посадским колледжем, где готовят будущих сварщиков, дефектоскопистов и других специалистов, востребованных на производстве. Такое партнёрство позволяет выстроить непрерывную образовательную траекторию: от школьной скамьи через колледж на завод. Ребята, которые ещё в школе побывали в цеху, своими глазами увидели современное оборудование, пообщались с сотрудниками, приходят в колледж уже с осознанным выбором. А после окончания учёбы они приходят на завод уже в качестве молодых специалистов.

— Это даёт возможность увидеть профессию вживую, понять, чем предстоит заниматься, если выберут то или иное направление. У завода соглашение с Сергиево-Посадским колледжем, и это позволяет нам готовить кадры, которые с первого курса понимают, куда придут работать. Мы спокойны за будущее детей, решивших связать свою профессиональную жизнь с производством. Руководство завода выбрало правильную стратегию, считают в колледже. Инвестируя в школьную профориентацию, предприятие решает важнейшую задачу — готовит для себя мотивированные и квалифицированные кадры. Экскурсии на Загорский трубный завод — это не разовая акция, а системная работа, которая приносит реальные результаты, — подчёркивает Наталья Уфимцева.

Экскурсионный сезон завершится в мае, но уже сейчас понятно: он прошёл с большим успехом. А в сентябре завод снова откроет свои двери для школьников, чтобы продолжить знакомить их с миром современных промышленных профессий. Ведь те, кто сегодня впервые переступает порог заводского цеха, уже завтра могут стать его сотрудниками. И это, пожалуй, главный результат профориентационной работы.

## 625

**Школьников посетят  
Загорский трубный завод  
в этом учебном году**

# «Не кабинетный» руководитель

Как работает фабрика идей?

*Принято считать, что управленец — это про кабинеты, графики и бюджет. Но директора по сервисному обслуживанию можно легко встретить в цеху среди ремонтного персонала за разработкой конструктивного решения поставленной задачи. И не случайно именно те подразделения, которые находятся под его руководством, по итогам прошлого года стали лидерами по внедряемым улучшениям. Рассказываем о реализованных проектах, планах и о философии «Фабрики идей», по крайней мере, так, как её понимают люди, которые работают и руками, и головой.*

— **Наиль Нязимович, расскажите, сколько лет вы уже на заводе и в чём лично ваш интерес к системе «Фабрика идей»?**

— В общей сложности я на заводе уже 8 лет. Начиная со слесаря-ремонтника, прошёл путь до директора. Сейчас под моим руководством работают сразу несколько служб: энергослужба, служба АСУТП, служба главного механика, подъёмные сооружения, служба гидравликов и электриков, а также служба надёжности и планирования — и всё, что с этим связано. Как считаете, возможна ли наша работа на этом поприще без идей и новаторских предложений? У меня на стене висит циркуляр Морского технического комитета № 15 от ноября 1910 года. Я процитирую: «Никакая инструкция не может перечислить всех обязанностей должностного лица, предусмотренных всеми случаями, и дать на будущее соответствующие указания. Поэтому господа инженеры должны проявлять инициативу и руководить в соответствии со своей специальностью и пользой дела, прилагая все усилия для оправдания своего назначения». Документу больше ста лет, а он по-прежнему актуален. Скажу, что он про всех нас. Внедрение улучшений — это про активность тех, кто работает на местах. Кто лучше людей знает и понимает «узкие места» на производстве? Предложения — это наша ежедневная работа, без которой невозможно совершенствовать производство и оборудование.

Работа по полному отказу от сторонних сервисных организаций началась несколько лет назад, когда Загорский трубный завод впервые провёл капитальный ремонт оборудования основного цеха. Она продолжается и сейчас — во

многом благодаря проекту «Фабрика идей».

**Опыт некоторых подразделений наглядно демонстрирует: этот инструмент помогает не только повышать эффективность производства, но и развивать компетенции, необходимые для решения сложнейших задач непосредственно на производстве**

— **Эти подразделения, которые вы перечислили, — флагманы по идеям.**

— Мы работаем с механизмами, обслуживаем их и ремонтируем — это наша прямая обязанность. В дирекции есть костяк — порядка десяти человек, которые постоянно генерируют идеи, и у них уже есть темы для работы на перспективу. Остальных нужно мотивировать — этим я и занимаюсь.

Например, расскажу о недавнем предложении, которое касалось гидропресса. Чтобы обслужить датчики, ремонтнику приходилось подлезать под него, готовить подложки, предусмотреть всё, чтобы процесс был безопасным, — это занимало много времени. Мы сделали настилы для обслуживания снизу — ускорили подготовку и обезопасили тем самым персонал. Вроде бы мелочь, но важная, позволяющая экономить самый важный ресурс — время.

С участком АСУТП дорабатываем вынос датчиков наружу. Сейчас замена датчика или разъёма внутри прессовой каретки занимает от 30 до 50 минут. Если реализуем идею, это будет максимум 10 минут. Наша главная задача — снижение простоев.



Или, к примеру, возьмём валковую формовку. Ранее там стояли датчики Холла, которые контролировали вращение валов. Зазор датчика — 1-1,5 мм, и его нужно было регулировать постоянно, так как чуть что — чувствительный элемент выходил из строя. Назрела идея для улучшения: участок АСУТП совместно с конструкторским отделом разработали и установили на холостую сторону валов энкодеры. Теперь, если датчик Холла выходит из строя, мы переключаемся на энкодеры — полное резервирование. Снижение простоев — минимум час на каждой поломке. Также хочу сказать, что в большинстве идей участвуют наши инженеры, которые участвуют в разработке механизмов и готовят соответствующую документацию.

— **Как организован процесс подачи идей?**

— В дирекции назначен человек, который помогает оформлять идеи — Ленченко Юлия Викторовна. Каждый день на утренней оперативке, наряду с вопросами охраны труда, я спрашиваю: сколько идей подано за текущий месяц? У меня есть чёткие нормативы: мастера — минимум две идеи, руководители — тоже, с бригады — по одной. Работа поставлена на поток. Мы уже внедрили так называемый узловой ремонт, который предполагает съём оборудования в узле, в сборе. В идеале необходимо внедрить систему дистанционной диагностики. Чтобы вовремя определять неисправность оборудования и предотвращать аварийные поломки.

— **Как замотивировать людей активнее предлагать идеи?**

— Моя задача найти и объединить таких активистов. Успешные

примеры есть, и в них мы рассказывали в предыдущих выпусках корпоративной газеты. Мы приводим примеры лучших практик, показываем, какие идеи уже реализованы. Люди чувствуют, что их мнение важно, и охотнее участвуют в жизни компании. «Фабрика идей» создаёт среду, в которой развитие и инновации становятся нормой. Если работник подал предложение, но не знает, что с ним происходит, его мотивация быстро снижается. Чтобы этого избежать, автора о статусе рассмотрения идеи оповещают, дают развёрнутую обратную связь — если инициатива отклонена, объясняют причину отказа и обозначают, как можно улучшить предложение. Чем больше смысла в своей работе видит сотрудник, тем выше его мотивация и вовлечённость. Руководители должны помогать подчинённым понимать, какую роль они играют в развитии компании и какой результат они достигают.

Как оценить эффективность «Фабрики идей»? Определить, насколько система помогает выявлять узкие места, оптимизировать процессы и сокращать издержки, а также мотивировать сотрудников к активному участию в развитии компании. Как показывают результаты прошлых лет, даже минимальные улучшения в производственном процессе, в условиях безопасности — всё это даёт весомый результат. И очень важно, что генеральный директор УК «Уральская Сталь» Денис Сафин всегда говорит, что только вовлечённость сотрудников в развитие компании — ключевой фактор успеха организации. Поэтому иного пути перед нами нет, кроме как развивать «Фабрику идей».

# Кукольный мир Оксаны Макеевой

В марте на Загорском трубном заводе завершился творческий конкурс, приуроченный к Международному женскому дню. Импровизированная выставка развернулась в холле АБК — здесь представили изделия, созданные руками сотрудниц. Такие акции — отличная возможность рассказать о себе, своих увлечениях и достижениях. Но в этот раз был достигнут ещё один интересный «эффект»: некоторые работы так понравились коллегам, что были тут же приобретены. Так таланты наших сотрудниц обрели не только признание, но и были, с позволения сказать, монетизированы. А для редакции «Вестника» это прекрасный повод рассказать о героинях подробнее. Знакомьтесь: Оксана Макеева — специалист по кадровому администрированию и подбору персонала. Её увлечение — куклы, которые она создаёт сама. И как оказалось, они способны покорять сердца с первого взгляда.

## Прабабушкины уроки

Оксана Михайловна — специалист по кадровому администрированию и подбору персонала. Фактически это первый человек, с которым знакомится каждый новый работник завода. Проведение первичных интервью, подбор вакансий, собеседование, обсуждение всех нюансов будущей работы — всё это её ежедневные обязанности.

В Сергиев Посад она приехала из Саратова почти двадцать лет назад. Выбор места жительства был неслучайным: близость к столице и возможность найти достойную работу.

«При выборе обращала внимание на стабильное, большое предприятие. Металлургия привлекла своими масштабами — и по численности, и по интересу в плане работы, стабильности. Так выбор пал на Загорский трубный завод», — рассказывает Оксана Макеева.

Всё сложилось удачно. Супруги приобрели участок, построили дом. Одна из комнат в нём превратилась в мастерскую, где Оксана Михайловна шьёт и создаёт своих кукол.

Увлечение пришло около восьми лет назад, когда набирало попу-

лярность направление «Тильда». Эти игрушки появились благодаря норвежской художнице и дизайнеру Тоне Финнангер более тридцати лет назад и с тех пор завоевали весь мир.

**Тильда — изначально интерьерная игрушка. Название зарегистрировано как бренд, но стало нарицательным. Изначально тильда задумывалась человекоподобной, но сегодня её создание превратилось в отдельное направление рукоделия**

«Меня учила шить и вязать моя прабабушка, и это мне всегда нравилось. Я благодарна за то, что она привила любовь к рукоделию. Куклы тоже стали моим увлечением. Сначала информации по тильдам и технологии их изготовления было немного, мы собирали её по крупицам с подругой, которая тоже увлекалась шитьём. Постепенно получили выкройки, освоили технологию и стали пробовать: первую, вторую, третью. Тильда отли-



чается своим стилем — натуральные ткани, американский хлопок, лён, специальный наполнитель, пастельные тона, румяные щёчки. То есть по составу это должны быть натуральные материалы. Постепенно, шаг за шагом, я освоила это дело. В дальнейшем стала пробовать новые направления в изготовлении кукол. Потом узнала, что в России много кукольников, они собираются два раза в год на кукольный бал на Тишинке. Черпала вдохновение и там тоже», — говорит мастер.

## Игрушка для души

«Когда работы стали получаться интересными, я начала дарить их на дни рождения и юбилеи, — рассказывает Оксана. — Сработало сарафанное радио, пошли заказы. Куклы дарили детям, мамам, учителям, внукам, делались интересные заказы девушкам на день рождения».

Куклы Оксаны «уезжали» в Америку, Канаду и в другие страны, их дарили в качестве подарка на дни рождения и юбилеи. А недавно они выставлялись в Государственной Думе. Особый проект — воссоздание игрушки детей Николая II. Для этого мастерице открыли

фондохранилище музея игрушки Н. Д. Бартрама, разрешили сделать замеры и фотографии. В итоге кукла высотой 80 сантиметров с шарнирным креплением была восстановлена до мельчайших деталей — вплоть до обуви из кожи и элементов одежды. Работа была выполнена с ювелирной точностью — до строчек, стежков, парика и деталей одежды. До Нового года кукла экспонировалась в Государственной Думе.

Оксана признаётся: процесс создания куклы — настоящее погружение. В голове рождается целая композиция: образ, душа, характер, ткань, кружево, бусины, волосы — всё складывается в единый образ. В котором сочетается техническое мастерство и уникальность.

Любовь к рукоделию передалась и дочерям. Младшая, четырнадцатилетняя Настя, знает, где лежат инструменты и материалы, сама пробует шить и рисовать на ткани.

## Коллекция мастерицы насчитывает уже больше сотни кукол

У каждого художника есть творческие планы. Оксана Макеева — не исключение. Мастерица, чьи куклы уже разлетелись по разным уголкам страны и мира, не собирается останавливаться на достигнутом. Её следующая цель — освоить изготовление карнавальных костюмов.

Карнавальная индустрия — это неиссякаемый источник идей и технологий. Здесь можно экспериментировать с тканями, фактурами, формами, создавая как детские, так и взрослые образы. От сказочных персонажей до исторических реконструкций — простор для творчества огромен. Работа над карнавальными костюмами позволит выйти за рамки кукольного формата и применить накопленные навыки в полномасштабных изделиях. А значит, впереди — новые планы, новые идеи.



# Завод ожидает пора весеннего благоустройства

*Благоустройство это не только про комфорт и безопасность, но и про эстетику. Снег постепенно сходит, территория Загорского трубного завода понемногу готовится к поре весенних субботников. В этом году, как и прежде, масштабная уборка будет проводиться и силами АХО, и сотрудников. О том, как это будет, рассказала начальник административно-хозяйственного отдела Наталья Ильина.*

— Наталья Вилорьевна, уборка после зимы — это всегда про огромный пласт работ. Что будем делать в этом году?

— Зима была очень снежная, и такие сезоны всегда оставляют после себя массу последствий. На протяжении всей зимы мы активно посыпали дороги в гололёд, чтобы обезопасить наших сотрудников от травматизма. Сейчас нам нужно будет убирать остатки пескосоляной смеси и пыль. Кроме того, всегда скапливается и другой мусор, кото-



рый постепенно вытаскивает. Подбор его в плановом порядке проводят наши дворники, но основную массу ещё только предстоит убрать. В этом году завод, как и в прошлые годы, поддержит традицию и организует на территории субботник для сотрудников. Поучаствовать в мероприятии смогут более сотни желающих. Безусловно, не в ущерб основной работе.

Важно отметить, что инвентарь и перчатки мы выдадим. Главное — желание поддержать давнюю традицию и прийти на работу с хорошим настроением! Дату определим чуть позже.

— Весна — это всегда и про озеленение тоже.

— Да, сейчас нам предстоит выполнить «инвентаризацию» насаждений после зимы. Определённый процент декоративных растений так или иначе требует обновления. Сотрудники АХО уже проверили розы — нашу гордость. Мы их буквально откапывали из-под снежных гор на внешней площадке, чтобы они «задышали» после долгой зимы. Как известно, розы просыпаются

одновременно с наступлением тепла. Будут ли обновляться другие насаждения? Будут. Например, на внутренней площадке планируем обновить спреи. Для всех уличных растений мы приобрели удобрения. Подкормим, поддержим, чтобы рост и цветение были обильными.

Зима, к сожалению, газон тоже не щадит, поэтому предстоит большая работа по возвращению газонам их прежнего вида. Семена приобретены. Всё же завод — это промышленная площадка, и чем она зеленее, тем лучше.

— Уже думали о декоре?

— Мы в процессе закупки рассады наших прекрасных петуний, которые будут радовать глаз на уличных клумбах. Мы всегда стараемся выбирать самые яркие и красивые сорта, чтобы территория завода выглядела ухоженной и привлекательной.

А теперь о дорогах, так как это напрямую касается нашей личной безопасности. На заводе развитая дорожная сеть, которую тоже необходимо привести в порядок после зимы. В прошлом году для удобства водителей на территории всего предприятия была выполнена навигация. Она успешно «пережила» сезон. Сейчас же, после зимы, предстоит обновить дорожную разметку совместно с отделом капитального строительства. Это тоже важная часть нашей работы. Прометём и промоем все направления. В целом завод готов встречать весну. Сейчас важно избежать подтоплений, так как идёт активное таяние снега. За ситуацией следим, меры, если будет необходимо, предпримем. Но это всё приятные хлопоты, весенние. И мы рады стараться для наших сотрудников, чтобы настроение было оптимистичным и рабочим, а трудовые будни — продуктивными!



Свыше **100**

человек планируется задействовать в общественном субботнике

## Терминал в Наугольном: плюсы для завода и клиентов



В администрации Сергиево-Посадского округа профильные заместители главы, представители бизнеса и компании РЖД обсуждали функциональное наполнение нового грузового терминала, который строится в районе железнодорожной станции Наугольное. На заседании присутствовали директор АО «ЗТЗ» Виталий Голишев и начальник управления логистики Рашид Хисамов.

Терминал готовится принимать различные грузы. Площадь его к концу 2026 года составит более 32 тысяч квадратных метров. Загорский трубный завод пока что этой перевалочной базой не пользуется

— при необходимости задействованы собственные складские площади. Но новый грузовой терминал удобен для предприятия, так как находится близко к заводу — всего в 10 километрах.

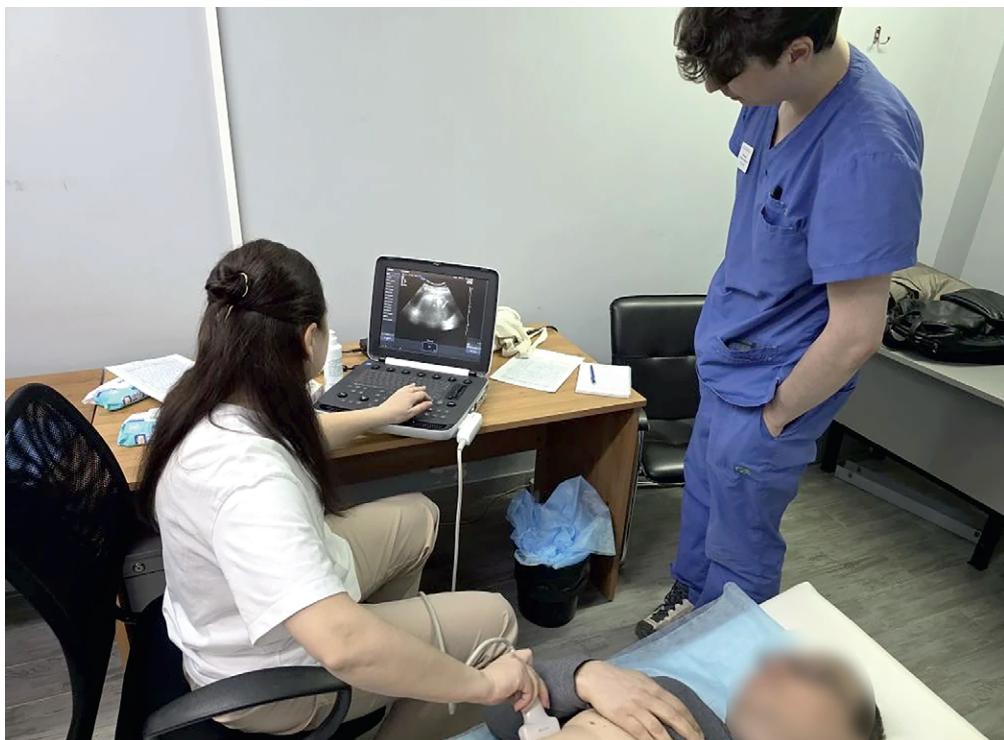
«Это будет несомненный плюс для нас, так как снижает затраты на логистику для клиентов и для нас, если возникнет необходимость задействования дополнительных складских площадей», — резюмировал итог встречи Рашид Хисамов.

Потенциальная мощность терминала — около 500 миллионов тонн грузов в год, что значительно превышает возможности старого пакгауза.

# Найти и обезвредить «скрытого врага»

На ЗТЗ состоялась акция по выявлению желчекаменной болезни

На Загорском трубном заводе вновь работали врачи Сергиево-Посадской больницы. На этот раз приём был посвящён выявлению желчекаменной болезни — заболевания, которое может годами протекать бессимптомно или даже с периодическими приступами, но затем неожиданно обернуться острым состоянием, требующим экстренной госпитализации и операции.



Врачи привезли с собой портативный УЗИ-аппарат. Все желающие записывались на приём заранее. Всего в акции приняли участие 33 сотрудника Загорского трубного завода.

«В стационаре мы часто сталкиваемся с тяжёлыми осложнениями

желчекаменной болезни: острыми панкреатитами, механическими желтухами и острыми холециститами, вплоть до некроза желчного пузыря и перитонита. Наша главная задача — обнаружить патологию и своевременно направить пациента на плановую операцию. В таких случаях лечение проходит быстро с коротким реабилитационным периодом. Если в желчном пузыре образовались камни, обострение практически неизбежно, и пациент попадёт на операционный стол экстренно, а операция будет гораздо сложнее», — пояснила Светлана Александрова, заведующая хирургическим отделением № 3, врач-хирург высшей категории, врач ультразвуковой диагностики.

У семи сотрудников были выявлены камни в желчном пузыре впер-

вые. Были и те, кто о патологии знал, но от операции всё равно отказался. Остальные получили все необходимые разъяснения: врачи объяснили каждому, почему операция необходима, взяли контактные данные и обсудили удобное для пациентов время госпитализации. Большинство пациентов попросили перенести операцию на осень.

«Была одна пациентка, которая знала, что камни есть, однако не знала, что с этой информацией делать дальше. На приёме она также получила все необходимые разъяснения, мы взяли контактную информацию, и она уже готова прооперироваться у нас в апреле», — рассказала Светлана Александрова.

В планах — совместная акция по выявлению грыж. Это тоже опасная патология, которая в острой фазе может угрожать жизни и здоровью пациента.

Напомним, сейчас Сергиево-Посадская больница проводит обследование на желчекаменную болезнь и грыжи в рамках Единых дней диспансеризации, которые проводятся в нашем округе дважды в месяц. Следите за анонсами и будьте здоровы!

Новости «Уральской Стали»

1

На «Уральской Стали» стартовал надзорный аудит интегрированной системы менеджмента на соответствие требованиям стандартов ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO 50001:2018.

В течение рабочей недели представители компании «ДЭКУЭС» изучат внутреннюю документацию, регламентирующую деятельность персонала и технологических процессов, проверят функционирование практически всех подразделений комбината с учётом соответствия их работы стандартам.

Наличие продлённых сертификатов свидетельствует о стремлении предприятия к совершенствованию в производственной и природоохранной деятельности, организации системного подхода к вопросам безопасности труда, энергоменеджмента.

2

В Новотроицком филиале НИТУ МИСИС прошёл мастер-класс для начинающих журналистов «Как создать информационный повод».

О тонкостях работы с информацией участникам мастер-класса поведала начальник Центра по внутренним и внешним коммуникациям «Уральской Стали» Светлана Станкевич, у которой за плечами более 20 лет работы в журналистике. Её слушателями стали начинающие новостники редакции недавно созданного телеграм-канала «НовоВайб» и ребята из Медиациентра института.

Участники узнали разницу между инфоповодом и новостью, как находить идеи для публикаций и с помощью каких инструментов можно сделать материал интересным для широкой аудитории. Изучили практические механизмы поиска тем и разобрали критерии успешного контента: от актуальности до выбора правильного формата.

Мастер-класс модератор превратила в живую беседу. Начинающие «акулы пера» задали множество вопросов и рассказали, как они представляют работу журналиста или корреспондента.

3

Комбинат «Уральская Сталь» продолжает организовывать лечение и оздоровительный отдых для своих работников и их детей. В 2026 году на это будет направлено более 200 млн рублей.

Ежегодно «Уральская Сталь» проводит комплекс мероприятий, направленных на укрепление здоровья сотрудников и их семей, а также на развитие материально-технической базы учреждений, входящих в состав «Уральской здравницы», включая санаторий-профилакторий «Металлург». В течение года для работников комбината организуются различные мероприятия: медицинские осмотры, вакцинация, амбулаторное лечение, санаторно-курортное лечение. Для детей работников осуществляется отдых и оздоровление в загородном детском оздоровительном лагере, а также профилактическое лечение в санатории-профилактории «Металлург». Для формирования системы сохранения здоровья на производстве и профилактики профессиональных заболеваний в 2026 году работники, занятые на вредных и опасных производствах, а также сотрудники предпенсионного и пенсионного возрастов будут направлены в санаторно-курортные учреждения России по программе «Лечение». В течение года 700 металлургов, 90 их детей и 200 ветеранов комбината пройдут профилактическое лечение в корпоративном санатории-профилактории «Металлург».



**ЗАГОРСКИЙ  
ТРУБНЫЙ  
ЗАВОД**

## РАБОЧИЕ МЕСТА МЕТАЛЛУРГОВ

Должности / Направление при обучении:

Заработная плата:

• <b>МАШИНИСТ ФОРМОВОЧНОЙ МАШИНЫ</b>	от <b>95 000</b> руб.
• <b>КАЛИБРОВЩИК ТРУБ НА ПРЕССЕ</b>	от <b>87 000</b> руб.
• <b>РЕЗЧИК ТРУБ И ЗАГотовок</b>	от <b>87 000</b> руб.
• <b>МАШИНИСТ СТАЛЕСТРУЙНОЙ МАШИНЫ</b>	от <b>80 850</b> руб.
• <b>ПРЕССОВЩИК НА ИСПЫТАНИИ ТРУБ И БАЛЛОНОВ</b>	от <b>83 000</b> руб.
• <b>ГАЗОРЕЗЧИК</b> Оператор технологической установки Ремонт	от <b>89 000</b> руб.
• <b>ЭЛЕКТРИК</b> Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования Монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий	от <b>82 000</b> руб.
• <b>ОПЕРАТОР ЛИНИИ ИЗОЛЯЦИИ</b> Оператор станков с программным управлением	от <b>79 000</b> руб.
• <b>СЛЕСАРЬ-РЕМОНТНИК</b> Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования	от <b>82 000</b> руб.
• <b>ЭЛЕКТРОСВАРЩИК</b>	от <b>94 000</b> руб.
• <b>ДЕФЕКТОСКОПИСТ</b>	от <b>79 000</b> руб.
• <b>КОНТРОЛЁР ОТК</b>	от <b>121 000</b> руб.
• <b>ЭЛЕКТРИК (дневной)</b>	от <b>121 000</b> руб.

### СМЕННЫЙ И ДНЕВНОЙ ГРАФИКИ РАБОТЫ!

- Стабильная работа — высокая зарплата! СЗП от 82 000 р.
- Выплата 2 раза в месяц, строго без задержек, всё согласно ТК РФ
- Выплата премии по итогам года
- Корпоративный транспорт из Сергиева Посада и округа, из Струнина, Александрова
- Дотация на питание
- Зарплатный проект «Газпромбанка» с массой привилегий для сотрудников
- **КОРПОРАТИВНЫЕ ПОДАРОКИ НА ПРАЗДНИКИ, ПРЕМИИ К ЮБИЛЕЙНЫМ ДАТАМ**
- насыщенная корпоративная жизнь, выезды на развлекательные мероприятия за счёт компании
- Обучение в процессе работы. На период испытательного срока за кандидатом закрепляется наставник, который занимается обучением
- **КОМПЕНСАЦИЯ ПЛАТЫ ЗА ДЕТСКИЙ САД**
- **КОМПЕНСАЦИЯ ЗА ЛЕТНИЙ ОТДЫХ ДЕТЕЙ**



Сканируй код  
и узнай информацию  
о вакансиях!

### ТРЕБОВАНИЯ:

- Готовность к работе, ответственность, желание расти и развиваться

**ЕСЛИ ТЫ ГОТОВ К ОБУЧЕНИЮ И РАЗВИТИЮ, МЫ ЖДЁМ ТЕБЯ В НАШУ КОМАНДУ!**

**Звони: 8-925-400-47-21**



**ЗАГОРСКИЙ  
ТРУБНЫЙ  
ЗАВОД**

**Вестник ЗТЗ**

Корпоративная газета  
Загорского трубного завода  
№ 3 (40), март 2026

#### Редакция:

**Илья Власенко**, директор по корпоративным коммуникациям  
УК «Уральская Сталь»

**Евгения Николаева**, редактор

**Олег Федотов, Екатерина Яковлева**, вёрстка

#### УК «Уральская Сталь»

127051, г. Москва, ул. 2-я Звенигородская, д. 12а.  
Тел/факс: +7 (495) 741-90-50, e-mail: uk@uralsteel.com  
**АО «Загорский трубный завод»**  
141320, Московская обл., г.о. Сергиев Посад,  
г. Пересвет, ул. Бабушкина, д. 9.  
E-mail: info@dtz.ru  
Отдел кадров: personal@z-t-z.ru

Отпечатано в типографии  
«АМА-ПРЕСС»

**Офис:**  
г. Москва, ул. Большая Почтовая,  
дом 36, стр. 6, подъезд 2

**Производство:**  
г. Москва, ул. Большая Почтовая,  
дом 36, стр. 8

Тираж: 990 экз.