



Вестник ЗТЗ

Корпоративная газета, № 5 (42), май 2026 г.

день сварщика

Александр Лаухин:
«В профессии сварщика
остаются только по любви»



Стр. 3

профорентир

**Модель компетенций —
что это?**



Стр. 5

охрана труда

Елена Марьина
о безопасности
и культуре производства



Стр. 6

соцсфера



Дети — это наше всё!



1 июня мы отметили День защиты детей. Для Загорского трубного завода поддержка детства — один из главных векторов социальной политики. Предприятие помогает не только семьям своих работников, но и детям из социальных учреждений, а также организует яркие праздники для всех юных жителей округа.

Мечты сбываются!

Наш завод направил 18 ребят в возрасте от 12 до 16 лет во Всероссийский детский центр «Орлёнок» — легендарный лагерь на берегу Чёрного моря, который объединяет десять базовых площадок. Чтобы получить заветную путёвку, дети прошли творческий конкурс: создали видеокартонку о себе и подготовили презентацию на металлургическую тему. Победителей определил генератор случайных чисел.

Сегодня их день распisan по минутам: горн, занятия, кружки, а вечером — песни у костра и дискотеки. Завод не только оплатил поездку, но и организовал безопасный трансфер. В «Орлёнке» ребята раскрывают свои таланты, учатся работать в команде и находят друзей на всю жизнь.

Отметим, что такая акция проводится ГК «Уральская Сталь» впервые. Ребятам нравится, так что этот первый опыт может стать частью социальной программы.



➤ Продолжение на стр. 2

Начало
на стр. 1



Поддержим интерес к науке

1 июня парк «Скитские пруды» стал главной праздничной площадкой округа — здесь собралось более 2,5 тысячи человек. Для детей работали мастер-классы, звучали песни, но главным событием стал «Город профессий». Ребята попробовали работу пожарных, кондитеров, парикмахеров и даже конструкторов.

Особый успех ждал посетителей пятого фестиваля-конкурса робототехники «Юн-экспо». Генеральным спонсором выступил Загорский трубный завод,

который уже не раз помогал с призовым фондом. В огромном шатре развернулись выставочная, ознакомительная и соревновательная зоны. Гости увидели роботов, от простых моделей до сложных устройств. Настоящим хитом стала робособака, которая гуляла по парку, вызывая восторг у детей и взрослых.

В рамках фестиваля прошёл конкурс авторских работ. Строгое жюри выбрало трёх победителей, которые получили наборы для напрограмирования, робототехники, bluetooth-колонки и наборы

для пайки — полезный инструмент для юного конструктора. Все призы приобретены на средства Загорского трубного завода.

Отметим, что нашему предприятию робототехника очень близка, так как работа по внедрению ИИ и роботов на производстве идёт полным ходом.

Соцсфера — в фокусе

50 членов общественной организации СИДИ (семей, имеющих детей с инвалидностью) отметили праздник познавательной семейной поездкой в Ярославль. Загорский трубный завод внёс свой вклад: особенные дети не просто совершили большую экскурсию по городу, но также прокатились на теплоходе, посетили музей шоколада, побывали в дельфинарии и, конечно, расширили кругозор — изучили памятные места, связанные с историей этого древнего города.

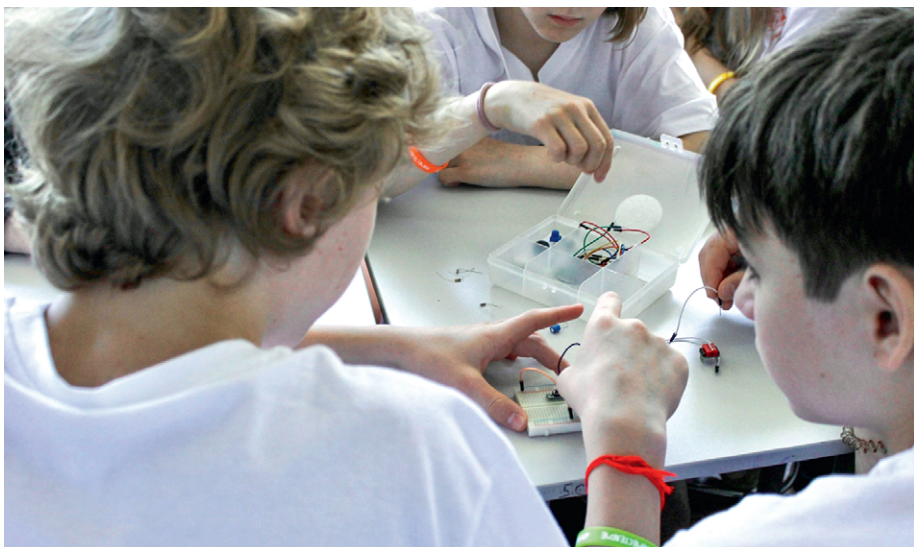
Загорский трубный завод в День защиты детей направил своих представителей в Семейный центр в пос. Здравница близ Сергиева Посада, где в данный момент пребывают 207 воспитанников. С ними здесь работают логопеды, дефектологи, специалисты ЛФК. Есть отделение милосердия для детей, которые не могут передвигаться, и также действует отделение социально-трудовой реабили-

литации, где находятся 116 ребят. Круглосуточный медицинский контроль обеспечивает сбалансированность режима.

Хоккеисты заводской команды привезли 300 порций мороженого — хватило всем, и даже немного осталось. Угощение ребята получили на полдник, а потом прогулялись с гостями по территории и сыграли в футбол. Погода порадовала, и день прошёл ярко и интересно.

«Для наших детей это очень важно. Дети у нас с ментальными нарушениями, они особенные. Представляете, как для них ценно подружиться с настоящими хоккеистами? Познакомиться, поговорить, сыграть в футбол. Коммуникация — важная часть нашей работы. Этот визит для наших детей — значимый эпизод», — поделилась заместитель директора по воспитательно-реабилитационной работе Эльвира Фаязовна Жук.

«Дети всегда остаются детьми, несмотря на все сложности, с которыми им часто приходится сталкиваться. Им важны забота, внимание, поддержка. Доставляем вкусный подарок каждый год на протяжении многих лет. Рады участвовать!» — отметил Дмитрий Расторгуев, диспетчер завода и тренер хоккейной команды АО «ЗТЗ».



В Сергиево-Посадском колледже прошёл конкурс «День сварщика ЗТЗ»

Традиционно в Сергиево-Посадском колледже его отметили региональным конкурсом профессионального мастерства.

Участие в состязании приняли 10 студентов из пяти образовательных учреждений Московской области: профессионального колледжа «Московия», Автомобильно-дорожного колледжа Бронниц, Наро-Фоминского и Ступинского техникумов и Сергиево-Посадского колледжа. Все они получают профессию «Сварщик». Загорский трубный завод реализует програм-

Загорский трубный завод активно развивает сотрудничество с учебными заведениями. На сегодняшний день предприятием заключено 76 договоров о практической подготовке студентов, а также о целевом обучении. Уже 60 практикантов проходят производственную практику на заводе, осваивая профессию под руководством опытных наставников. Такая работа позволяет готовить квалифицированные кадры для металлургической отрасли

му «Стану металлургом», в рамках которой ведётся подготовка будущих кадров для производства. Специально для этих целей в одном из корпусов учебного учреждения был создан Ресурсный центр. Загорский трубный завод инвестировал в этот проект свыше 30 миллионов рублей.

«Мы нашли контакты с Сергиево-Посадским колледжем, начали развивать направление «Профессионалитет», готовить ребят практически под наш завод. Даже добавили по согласованию с руководством колледжа специальности. Колледж сейчас готовит электриков, сварщиков, дефектоскопистов, специалистов ОТК, которые проходят практику на заводе и в большинстве своём остаются работать на нашем предприятии», — поясняет Аркадий Чулков, ведущий инженер-технолог АО «ЗТЗ».

Участникам конкурса предстояло в течение часа собрать небольшое изделие, показанное на чертеже. По результатам визуально-измерительного контроля швов, который проводило опытное жюри, призовой олимп регионального конкурса профессионального мастерства «День сварщика ЗТЗ» заняли учащиеся Сергиево-Посадского колледжа. Первое место заслуженно получил студент выпускной группы Никита Даниелян.



«В прошлом году тоже принимал участие, но, к сожалению, меня не записали в конкурс, участвовал вне конкурса. Сегодня уже участвую по-настоящему. Готовился хорошо. На работе сдал экзамен, повысил свою квалификацию до пятого разряда. Сейчас часто работаю с аргоном, с титановыми металлоконструкциями и, естественно, с электродами тоже», — рассказал Никита Даниелян, студент 2 курса Сергиево-Посадского колледжа.

С памятными подарками от партнёров конкурса уехали не только победители.

«Даже если не занял призовых мест, ты получил подарки. Это же здорово! То есть поучаствовали, посмотрели, они оценили себя, посмотрели свои работы. То есть никто не уехал с обидой, пото-

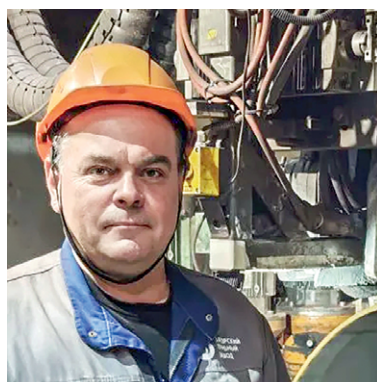
му что все посмотрели, что они сделали, как сделали. Им комиссия рассказала, какие недостатки, что нужно совершенствовать», — отметила Анжела Жлукта, заместитель директора по учебно-производственной работе Сергиево-Посадского колледжа.

В новом учебном году в Сергиево-Посадском колледже открывается набор на новую специальность «Сварочное производство». В эту программу входит не только сварка, но и дефектоскопия. Планируется набор двух групп общим количеством студентов 50 человек. Приёмная кампания стартует 15 июня и продлится до 15 августа. Для поступления на «Сварочное производство» достаточно сдать всего два предмета ОГЭ вместо четырёх.

Александр Лаухин: «В профессии сварщика остаются только по настоящей любви»

День сварщика — отличный повод рассказать о тех, кто посвятил огню и металлу жизнь. Один из них — Александр Николаевич Лаухин, электросварщик на трубном стане Загорского трубного завода.

Александр Николаевич пришёл в профессию сразу после армии. Говорит, рабочую специальность выбрал не по примеру близких или друзей, а из сугубо прагматичных соображений. Сварщик — это та самая специализация, которая была и будет востребована всегда. Нынешняя реальность этот факт действительно наглядно демонстрирует. По недавним исследованиям уровня зарплат, именно сварщики стабильно пользуются высоким спросом на рынке труда, и именно



у этих специалистов самая высокая в нашем регионе зарплата.

Впрочем, вернёмся к нашему герою. В 1996 году он устроился на Харцызский трубный завод. Начинать фрезеровщиком, а затем перешёл на сборочный стан — собирал трубы. Рассказывает, что тогда легендарный завод не просто здравствовал, но являл собой образец стабильности во всех отношениях.

В 2015-м, когда по известным причинам Харцызский завод закрылся и потребовалась работа, Александр Николаевич написал резюме и отправил его на Загорский трубный завод в Сергиев Посад.

«Завод только строился, и я знал, что работать на нём собралась целая команда из наших. Отправил резюме, меня пригласили. И вот с тех пор я здесь. Сегодня в нашей бригаде 16 сварщиков, моя работа идёт на сборочном стане. Отвечаю за сборку труб перед автоматической сваркой. Смотрю за геометрией заготовки, чтобы не было смещения, контролирую качество шва по технологической карте», — рассказывает Александр Лаухин.

Он продолжает учиться и развиваться профессионально — этого требует сама специфика работы. Не так давно Загорский трубный завод приобрёл двух роботов-сварщиков, и наш герой говорит: очень хорошо. Быть сварщиком почётно,

173

сварщика трудятся на Загорском трубном заводе

но всё же тяжело. И чем меньше участия человека в этом процессе, тем лучше, считает Александр.

Александр Лаухин также выступает наставником для новых поколений специалистов. По его наблюдениям, в этой профессии остаются исключительно по призванию.

«Профессия сварщика всегда была нужна и останется нужной. Роботы есть роботы, но участие человека тоже необходимо. Учитесь, осваивайте новые технологии — и всё будет замечательно. Работа непростая, и если в ней остаются — значит, по настоящей любви», — уверен он.

Наши на ММК

Илья Пыхчеев и Владислав Бойченко представили ЗТЗ на молодёжной конференции

На ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат» состоялась XXVI научно-техническая конференция молодых работников, в которой приняли участие сотрудники Загорского трубного завода — специалист производственного отдела Илья Пыхчеев и электросварщик труб на стане Владислав Бойченко. Оба входят в состав недавно созданного Молодёжного совета.

Конференция проходит ежегодно, принимают в ней участие молодые сотрудники металлургических предприятий в возрасте до 35 лет. В этом году в ней участвовали свыше трёхсот человек.

Организаторы конференции — руководство ММК и Союз молодых металлургов. Главная цель мероприятия — выявление молодых талантов, мотивация к дальнейшему профессиональному развитию, содействие в разработке и внедрении новых идей и технологий. С момента создания на ЗТЗ Молодёжного совета наши сотрудники вошли в состав Союза. Оргкомитет конференции возглавил руководитель научно-технического центра ПАО «ММК» Андрей Каргунов.

Конференция — это прежде всего доклады. Смотр научно-технических идей проходил в три этапа: строгий отбор, а затем выступление. Участники работали в секциях: аглодомной, коксохимической, металлургической, прокатной, энергетической, транспорта и логистики, аналитической и других. Наши ребята представляли доклады в сфере IT. Председателями секций стали руководители производств, главные

специалисты, руководители производственных и функциональных структурных подразделений комбината.

Илья Пыхчеев представил действующую на предприятии разработку — «Интеллектуальную систему управления складскими запасами». Это не просто теоретическое предложение, а уже работающая система, которую завод использует.

Владислав Бойченко выступил с темой «Система цифрового мониторинга производственных процессов». По его словам, это направление на ЗТЗ ещё развивается, находится «в сыром виде». Но именно такие наработки вызвали интерес у коллег с других предприятий.

Владислав Бойченко занял третье место. Всего в секции было 10 участников, так что это вполне достойный результат. Илья, к сожалению, не попал в число призёров, но его работа также получила высокую оценку

Поездка на ММК — это не только выступление, но и обмен опытом. Илья Пыхчеев отметил, что у него появилась идея использовать искусственный интеллект в претензионной работе. Владислав Бойченко также подметил несколько полезных наработок у коллег. Один из участников, занявший первое место в секции, представил систему быстрого заполнения актов с помощью ИИ.

Программа конференции также включала экскурсию по ММК. Участников провели по литейному цеху, где ребятам рассказали и показали процесс сплавки металла, и в коксохимический цех, где продемонстрировали, как из угля получают кокс. Ребята вернулись под силь-



ным впечатлением — производство поразило масштаб. Отдельно Илья отметил сам город Магнитогорск.

«Там отстроили прекрасный парк «Притяжение». Рекомендуем всем туда сходить при первой же возможности», — говорит он.

ММК открыт к сотрудничеству. Как рассказали участники, представители Магнитогорского комбината готовы обмениваться опытом, приглашают ЗТЗ в гости и ждут ответных приглашений.

На память об участии в конференции ребята получили блокноты и сумочки с символикой Союза молодых металлургов. Рады, что присоединились к движению!

Дмитрий Леонтьев: «Молодёжный совет — это возможность активнее внедрять улучшения»

На Загорском трубном заводе создан Молодёжный совет. Мы начинаем рассказывать о тех, кто вошёл в костяк новой организации, какие задачи она призвана решать и как уже сейчас помогает молодым сотрудникам. Первый герой — Дмитрий Леонтьев, оператор линии изоляции внутреннего антикоррозийного покрытия (в данный момент работает на наружном покрытии).

Покрытия, так покрытия...

Подумал наш первый герой, выбирая профессию. Ему — 22 года. Дмитрий родом из посёлка Богородское, как и многие сотрудники Загорского трубного, и он живёт там с детства. Учился в Сергиево-Посадском колледже на программиста, но не закон-

чил — перевёлся. Сейчас получает юридическое образование по специальности «правоохранительная деятельность». И тем удивительней факт, что он оказался в металлургии.

В промышленность пришёл ещё во время учёбы в колледже. Услышал о Загорском трубном заводе, о том, что студентов берут работать. Так и оказался здесь — в 2022 году. Почему выбрал именно участок покрытия? Оказалось, дело в давнем хобби.

«Я выбрал внутреннее покрытие, потому что это — работа с краской. А у меня было хобби — покраска автомобилей, нанесение антикоррозийного покрытия на машины. Знаете, такой гаражный сервис. Но мне это дело очень нравится, решил продолжить работать с покрытиями и дальше», — рассказывает Дмитрий.

Социальный лифт

Дмитрий считает, что создание Молодёжного совета — прекрасная идея, он уже был на двух собраниях

новоиспечённой организации. Говорит прямо: это важно для всех — и для молодых, и для популяризации завода, и для привлечения новых кадров. Лично он относится к Совету как к инструменту и как возможности для дальнейшего карьерного роста.

Дмитрий стал ответственным за вопросы, связанные с наружной и внутренней изоляцией. И сразу же добился результата.

«С моей стороны, я расцениваю это как решение проблем на заводе. Молодых сотрудников более внимательно слушают, они больше видят проблем. Я работал с различными станками. До этого не работала фильтрация. Составил небольшую таблицу с проблемами, расписал проблему. Меня вызвали к директору. Мы всё обсудили, и процесс решения начался. На данный момент решена проблема с щёточными станками», — рассказывает Дмитрий.

И это, пожалуй, лучшая иллюстрация того, что молодёжь на заводе действительно слышат. На



вопрос, что бы ещё хотелось изменить, Дмитрий отвечает: «Нужно обновить аспирационную систему на заводе. Например, на щёточных станках можно добавить систему для выдувки всей этой пыли».

Предложение дельное. И вполне понятно, что оно попадёт в протокол.

Следующий герой уже на подходе. Продолжим рассказывать о тех, кто вошёл в структуру Совета.

Модель компетенций — что это?

В Группе компаний «Уральская Сталь» утверждена корпоративная модель компетенций. Это единый инструмент, который поможет сотрудникам и руководителям лучше понимать, какие способности важны для эффективной работы, как их развивать и как применять в ежедневной практике.

Она проявляется не в словах, а в конкретных действиях: как человек планирует работу, взаимодействует с коллегами, соблюдает требования безопасности, относится к качеству, берёт ответственность и предлагает улучшения.

Компетенции — это не только знания и опыт. Можно хорошо знать оборудование, технологию или инструкции, но в работе важно ещё и то, как человек применяет эти знания на практике. Например, умеет ли он вовремя предупредить о рисках, договориться с коллегами, довести задачу до конца, не проигнорировав нарушения, предложить более удобное или безопасное решение. Именно это помогает увидеть модель компетенций.

Компетенция — это способность сотрудника эффективно действовать в рабочей ситуации и достигать нужного результата

Зачем нужна модель компетенций

Корпоративная модель компетенций нужна для того, чтобы у всех в компании был единый язык.

Она помогает ответить на простые вопросы:

- чего от меня ждут на моей должности;
- какие способности важны именно для моей работы;
- что у меня уже получается хорошо;
- что можно развивать дальше;
- как руководитель может давать понятную и объективную обратную связь;
- как развивать сотрудников и команды по единым критериям.

Важно: модель компетенций — это не оценка личности. Она не

отвечает на вопрос, какой человек — хороший или плохой. Она помогает посмотреть на конкретные действия в рабочих ситуациях. А действия можно менять, развивать и улучшать.

Восемь ключевых компетенций

В корпоративную модель вошли восемь ключевых компетенций. Для разных категорий работников они проявляются по-разному.

Например, для специалиста или рабочего особенно важны ответственность за результат своей работы, дисциплина безопасности, работа в команде и ориентация на качество.

Для мастера или начальника участка к этому добавляется умение организовать работу людей, распределить задачи, контролировать сроки и качество.

Для руководителей более высокого уровня важны стратегическое видение, управление изменениями, развитие команд и формирование культуры безопасности.

То есть чем выше уровень ответственности, тем шире должна проявляться компетенция.

Например, работник должен знать и соблюдать правила охраны труда и промышленной безопасности. Мастер — не только соблюдать их сам, но и организовать безопасную работу команды. А руководитель более высокого уровня отвечает за то, чтобы безопасность была частью культуры всего подразделения и ежедневной рабочей практики.

Что это значит для каждого сотрудника

Модель компетенций будет использоваться на разных этапах работы сотрудника в компании: при



Елена Корбут

Директор по организационному развитию и управлению персоналом УК «Уральская Сталь»:



«Модель компетенций нужна для того, чтобы каждый сотрудник понимал, какие способности важны в работе и чего от него ждут на его должности. Это не экзамен и не способ найти ошибки. Это общий ориентир для развития. Модель помогает увидеть, что у человека уже получается хорошо, а над чем можно поработать. Для руководителей это тоже важный инструмент: он позволяет давать более понятную обратную связь, развивать сотрудников и говорить с командой на одном языке. Главное — мы оцениваем не личность человека, а конкретные действия в работе. А действия всегда можно изменить к лучшему». В следующих выпусках мы подробнее расскажем о каждой компетенции: что она означает на практике, как проявляется в ежедневной работе и как её можно развивать. Также для руководителей пройдут тематические встречи, где они разберут, как применять модель компетенций в своих подразделениях.

подборе, адаптации, обучении, развитии и оценке результатов.

Для сотрудника это возможность лучше понять свои сильные стороны и зоны развития. Для руководителя — понятный ориентир, как развивать команду и давать обратную связь. Для компании — способ формировать единые подходы к работе во всех подразделениях.

Развитие компетенций — это не формальность. Оно напрямую связано с результатами бизнеса. Когда сотрудники умеют договариваться, соблюдать сроки, работать

безопасно, отвечать за качество и предлагать улучшения, это влияет на стабильность производства, снижение потерь и общий результат компании.

Но есть и ещё один важный эффект. Модель помогает каждому увидеть свою роль в общем деле. Ежедневная работа каждого сотрудника влияет на качество продукции, выполнение заказов и устойчивость предприятия. А руководитель понимает: его задача — не только ставить задачи, но и помогать людям работать эффективнее, безопаснее и увереннее.

Описание компетенций

| п/п | Высшее руководство (высший менеджмент) Функциональные директора Руководство | Руководители, начальники управлений | Начальники участков, мастера Начальники отделов УК и УО Руководители направлений УК | Специалисты и рабочие |
|-----|---|--|---|--|
| 1 | Управление командами | Управление командой | Управление людьми | - |
| 2 | Влияние и убеждение | Эффективные коммуникации | Навыки структурированной коммуникации | - |
| 3 | Стратегическое видение | Системное мышление и разработка решений | Анализ информации и проработка решений | - |
| 4 | Предпринимательство и управление изменениями | Инициация и внедрение изменений | Инициация изменений и открытость новому | Инициация изменений |
| 5 | Партнёрские отношения | Работа в команде (кросс-функциональное взаимодействие) | Работа в команде (кросс-функциональное взаимодействие) | Работа в команде |
| 6 | Управление процессами и проектами | Управление задачами | Управление временем и качеством работы | Ориентация на качество |
| 7 | Ответственность за результаты бизнеса | Ответственность за результаты подразделения | Ответственность за результаты работы команды | Ответственность за результаты своей работы |
| 8 | Формирование культуры безопасности | Внедрение и исполнение стандартов безопасности | Организация безопасного труда | Дисциплина безопасности |

Елена Марьина: «Безопасность — дело каждого!»

2026 год группой компаний «Уральская Сталь» объявлен годом охраны труда, а это значит, что теме безопасности на производстве уделяется повышенное внимание. Этой публикацией мы открываем цикл статей, в которых рассмотрим все возможные аспекты, напрямую касающиеся нашей жизни и здоровья.



На Загорском трубном заводе есть служба, которая курирует вопросы безопасности на производстве. В неё входят специалист по охране труда, специалист по пожарной безопасности и медики — 4 фельдшера, которые посменно дежурят на посту. Однако сама тема безопасности на производстве не только про предотвращение чрезвычайных ситуаций, травм и здоровье. Это, отчасти, и про психологию. О данном аспекте производства рассказала руководитель службы Елена Марьина.

— Елена Константиновна, мы часто слышим термин «культура безопасности». Что это?

— Безопасность — не отдельный вид деятельности, не нужно её рассматривать только в разрезе жизни предприятия. Культура — наше воспитание, заложенные окружением шаблоны. Чем выше культура, тем благополучнее человек. Это и о производстве тоже. Культурный в плане безопасности человек не сделает ошибки, не допустит травмы — ни своей, ни того, кто трудится рядом. И культуру безопасности, и шаблоны можно улучшать. Вот она, главная задача службы охраны труда.

— Каким образом повышаете культуру на производстве?

— Завод — это огромная структура, где создана чёткая иерархия. И культура начинается прежде всего с руководителя. Речь и о дисциплине, и о вовлечении в производственный процесс (например, «Фабрика идей»), через которую мы тоже получаем много предложений по улучше-



нию условий и производственного процесса). Но всё это начинается с руководителя. Личный пример, авторитет, талант управления — всё должно помочь руководителю формировать культуру безопасности у подчинённых. Прагматическая формула культуры так и звучит: «Лидер формирует культуру, а для этого его надо учить».

— На ваш взгляд, как обстоят дела с формированием культуры на нашем заводе?

— Наш завод очень молод, и мы в начале длительного пути. Есть предприятия, которые на это тратят десятилетия, и то говорить о полном достижении стабильного результата не приходится. Уходят поколения работников, приходят новые люди. Фактически воспитательный процесс непрерывен.

2026 год группой компаний «Уральская Сталь» объявлен годом безопасности на производстве. Это сигнал для всех нас, что формирование культуры безопасности нужно ускорить. И важно, что мы действительно можем это сделать

— Помимо субъективного момента — культуры, есть моменты объективные. Как сделать работу людей полностью безопасной?

— Безопасность — это не отсутствие угрозы или риска, а создание защиты и барьеров от тех рисков и угроз, которые есть. Вопросы безопасности волнуют промышленников ровно столько, сколько существуют фабрики и заводы как явле-

ние. Ещё в 1991 году профессор Манчестерского университета Джеймс Ризон, психолог, предложил так называемую «модель швейцарского сыра». Он представил свою концепцию в книге «Человеческая ошибка» в 1991 году.

По сути, это иллюстрация вероятности. Представьте несколько ломтиков швейцарского сыра, сложенных друг на друга. В каждом ломтике есть отверстия — уязвимости («дыры»). Пока дыры не выстраиваются в одну линию, угроза «застревает» в слоях. Но если отверстия совпадают по вертикали, опасность проходит сквозь все барьеры — и происходит авария. Если говорить о безопасности на производстве, то каждый «ломтик сыра» — это уровень защиты, и важно, чтобы ломтиков было больше.

— Что можно предпринять, чтобы оградить сотрудника от опасности?

— Во-первых, учитывать опасные моменты на этапе проектирования оборудования. Например, предусматривать автоматическую защиту, резервные механизмы, безопасность конструкций. Эта работа на Загорском трубном заводе идёт непрерывно. То, что нужно дорабатывать, — дорабатывается. Кто знает производство лучше людей, работающих на нём? Идеи и предложения поступают регулярно.

Во-вторых, применять технические средства защиты — ограждения, сигнальные системы, блокировки, коллективные средства защиты. На заводе, как мы знаем, всё это внедрено. Все, кто был на экскурсии в цеху, могли видеть разметку на полу — это «тропинка», по которой передвигаться безопасно. Что тоже техническое средство защиты.

Мы проводим инструктажи, стажировки, проверяем знания правил безопасности, которые помогают оценить результат проделанной работы. Отдельно важно сказать о средствах индивидуальной защиты. Завод снабжает работников всем необходимым, а также контролирует их исправность. Но напомним: безопасность начинается с каждого из нас. Нужно осознать и принять, что близкие ждут дома не только с зарплатой, но также в целостности и сохранности. Помните старую житейскую мудрость? Деньги потерял — ничего не потерял, здоровье потерял — всё потерял. Формулировку лучше этой пока ещё никто не придумал.

«Беговые» ИТОГИ МАЯ

Металлургические беговые команды ГК «Уральская Сталь» подвели итоги мая: холмы Мышкина, личные рекорды на «Александровских вёрстах», а металлурги из Новотроицка бежали на юбилейном полумарафоне в селе Париж.

Дистанция в Мышкине в рамках серии забегов «Фармако — Бег по Золотому кольцу» считается сложной из-за рельефа. Забег называется «По шести холмам» — это название в полной мере отражает особенности трассы. Это постоянное преодоление подъёмов и спусков, сплошное испытание на прочность. Команда выступала в немного ином составе — в этот раз к бегунам присоединилась Анна Пивоварова, начальник ОТК. Для неё дистанции стали настоящим испытанием.

«Я не бегала целый год и решила вернуться к этому спорту. Возможно, я сделала неправильно, что сразу начала с дистанции 10 километров без подготовки. Так что не стоит брать с меня пример. В Мышкине бежать непросто: дистанция неровная, постоянные горки, подъёмы, спуски. Плюс длительный перерыв — мой результат 1 час 10 минут 41 секунда. Я бегу не столько с удовольствием, сколько на выносливость и характер. Мне нужно доказать себе, что я могу пробежать. Я пробежала на одной воле, потому что знала: раз стартовала — должна дойти до конца», — поделилась впечатлениями Анна Николаевна.

В общем, нет границ для того, кто обладает характером. Анна Николаевна, как вновь вернувшаяся в спорт, наставляет: всем, кто бежит, нужно соблюдать правила безопасности — обязательно надевать головной убор, пить много воды и следить за самочувствием.

Следующий забег состоялся в Переславле — бегуны брали «Александровские вёрсты».

В рамках события участники преодолевали дистанции 42,2 км, 21,1 км, 10 км, 5 км и 3 км. Родина отечественного флота, родная земля князя Александра Невского и древних церквей встретила наших участников радушно. Погода, в отличие от Сергиева Посада, радовала: солнечно, прохладно, без дождей — вот какой была атмосфера забега. Ребята даже смогли улучшить свои личные результаты.

«Для бега — то, что надо», — писали с «Александровских вёрст» наши бегуны. Трасса открытая, проходит в поле, но бежать было хорошо даже несмотря на перепады высот.

И впервые в составе команды бежала Виолетта Григорьева. Рады видеть в команде!

Следующий забег запланирован на 12 июня — нас будет встречать Кострома. Помимо основной дистанции 21,1 км, доступны 10 км, 5 км и 3 км.

Беговые новости пришли и с «Уральской Стали». В последние выходные мая в селе Париж Челябинской области прошёл юбилейный, десятый Парижский полумарафон. Эти соревнования давно стали популярными у любителей бега: в этот раз на старт вышли около 4000 участников из 37 регионов России и стран ближнего зарубежья. Спортсмены «Уральской Стали» и бегового клуба Новотроицка не остались в стороне и достойно представили город и предприятие.

Лето начинается, бежим дальше!



Новости «Уральской Стали»

1

Комбинат «Уральская Сталь» отметил корпоративными стипендиями 29 самых успешных студентов по итогам первого семестра 2025-2026 учебного года Новотроицкого филиала НИТУ МИСИС.

Свидетельства о присуждении стипендий за успехи в учёбе и социальную активность ребятам в торжественной обстановке вручили директор по персоналу Андрей Завалишин и директор по соцполитике и корпоративным коммуникациям Анатолий Колестинский.

Стипендиальная программа от комбината в базовых учебных заведениях — НИК и НФ НИТУ МИСИС — действует порядка 20 лет. Отличники и активисты имеют возможность получать вознаграждение от металлургов дважды в год по итогам первого и второго семестров. Вскоре металлурги планируют вручить сертификаты на корпоративные стипендии и успешным учащимся политехнического колледжа и строительного техникума.

2

Проект «ВозРОСТ», реализуемый на «Уральской Стали», — победитель спецноминации премии «HR-бренд» от HeadHunter.

Значок финалиста на HeadHunter — это признание экспертов и сигнал рынку: у нас современный HR, крутые практики и реальная забота о людях.

Премия «HR-бренд» от HeadHunter — это ежегодный конкурс, который вручают за достижения в сфере управления персоналом, где отмечают лучших из лучших. И мы — среди них!

Это только начало. Дальше — ещё больше побед. Гордимся командой!

3

Лучшие проекты будут реализованы на производственных площадках комбината.

В этом году в рамках конференции предложения поступили от 213 молодых работников и 17 студентов базовых учебных заведений, 50 из которых прошли во второй этап. В финал вышли 5 участников, представившие наиболее перспективные разработки.

Гран-при конференции завоевал оператор поста управления стана горячей прокатки листопрокатного цеха № 1 Денис Попов за разработку системы стабилизации раската в валках клетки «Кварто». В номинации «Экономическая эффективность» лучшим признано предложение начальника участка теплоэлектроцентрали Рэма Максимчука по установке стационарных солемеров для уменьшения непрерывной продувки котлов среднего давления ТЭЦ.

В номинации «Возможность внедрения» высоко оценена идея помощника мастера коксохимического производства Артёма Петрова по снижению затрат коксохимического производства за счёт оптимизации угольной шихты.

В номинации «Оригинальность разработки» отмечено предложение мастера по ремонту оборудования управления по производству запасных частей Василия Грачёва по внедрению ИИ в культуру и безопасность производства.

«Лучшей исследовательской работой» признан проект инженера-электроника управления технологической автоматикой Тамирлана Шайбекова. по регулированию производительности гибко-модульной печи при критическом снижении мощности газоочистки в электросталеплавильном цехе.

Научно-техническая конференция — это уникальная возможность для рабочей молодёжи и будущих металлургов расширить кругозор, заявить о своей идее, а самое главное — воплотить. Традиционно участие в мероприятии для десятков молодых рационализаторов комбината не только приносит им моральное и материальное вознаграждение, но и становится стартом в карьере, а экономический эффект от внедрения их идей исчисляется для предприятия миллионами рублей.



**ЗАГОРСКИЙ
ТРУБНЫЙ
ЗАВОД**

РАБОЧИЕ МЕСТА МЕТАЛЛУРГОВ

Должности / Направление при обучении:

Зарботная плата:

| | |
|--|------------------------|
| • МАШИНИСТ ФОРМОВОЧНОЙ МАШИНЫ | от 95 000 руб. |
| • КАЛИБРОВЩИК ТРУБ НА ПРЕССЕ | от 87 000 руб. |
| • РЕЗЧИК ТРУБ И ЗАГотовок | от 87 000 руб. |
| • МАШИНИСТ СТАЛЕСТРУЙНОЙ МАШИНЫ | от 80 850 руб. |
| • ПРЕССОВЩИК НА ИСПЫТАНИИ ТРУБ И БАЛЛОНОВ | от 83 000 руб. |
| • ГАЗОРЕЗЧИК Оператор технологической установки Ремонт | от 89 000 руб. |
| • ЭЛЕКТРИК Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования Монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий | от 82 000 руб. |
| • ОПЕРАТОР ЛИНИИ ИЗОЛЯЦИИ Оператор станков с программным управлением | от 79 000 руб. |
| • СЛЕСАРЬ-РЕМОНТНИК Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования | от 82 000 руб. |
| • ЭЛЕКТРОСВАРЩИК | от 94 000 руб. |
| • ДЕФЕКТОСКОПИСТ | от 79 000 руб. |
| • КОНТРОЛЁР ОТК | от 121 000 руб. |
| • ЭЛЕКТРИК (дневной) | от 121 000 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 ПОДАРКИ 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
№ 5 (42), май 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.