

МЕТАЛЛУРГ

№ 28 (7586)

21 АВГУСТА 2026 ГОДА

ГАЗЕТА ИЗДАЁТСЯ С 9 АВГУСТА 1952 ГОДА

ПОМОЩЬ ДЕЛОМ

Билет в страну знаний



▲ Вот он, момент, когда детство делает шаг вперёд: чуть неловко, зато по-настоящему смело. И рядом тот, кто подстрахует – родной комбинат

Уральская Сталь третий год подряд превращает сборы в школу в праздник: будущие первоклассники получили брендированные рюкзаки с полным комплектом канцелярских принадлежностей.

Жанна Савельева
Фото Ильи Логачёва

Для первоклассника рюкзак — это не просто сумка, а «билет» в новую жизнь: с ним ты уже «почти школьник». В этом году у детей сотрудников Уральской Стали этот аксессуар появился заранее — вместе с праздником, музыкой и возможностью впервые заглянуть в рабочую жизнь родителей.

На входе в актовый зал детей и их родителей встречали ростовые куклы-металлурги Валера и Лера. Руководители ком-

бината лично поздравили детей с началом школьного пути, пожелали интересной учёбы и хороших отметок.

Семилетняя Катя, дочь старшего эксперта проектного офиса бизнес-системы Дмитрия Живило, в этот день впервые побывала на работе у папы.

— Дочь очень рада. Больше всего ей хотелось посмотреть, где проходят совещания и познакомиться с директором нашего направления, — рассказал Дмитрий. — Спасибо комбинату за такой праздник: теперь Катя и в школу хочет, и к нам на работу!

Для многодетной семьи контролёра УТК Ильмиры Ишановой рюкзак стал отличной поддержкой: в этом году в первый

класс идёт её младший сын Наиль, а всего в семье трое школьников.

— Когда трое детей-учеников, сборы в школу — это всегда хлопоты и немалые траты. Рюкзак со всем необходимым стал настоящим подарком: всё качественное, продуманное до мелочей. Сын в восторге от дизайна, — поделилась Ильмира. — От всей души благодарю комбинат за помощь.

250

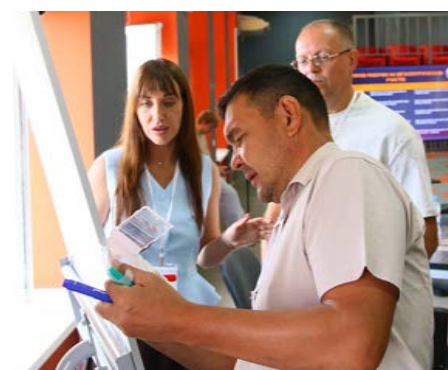
школьных наборов подарила
Уральская Сталь будущим
первоклассникам.

В НОМЕРЕ

Стальной лидер

146 участников проекта погрузились в тонкости управления производственным участком и работы с командой

2 >


Профсоюзная смена

В лагере «Родник» лето-2026 стало по-настоящему незабываемым для каждого ребёнка

5 >


Юбилейные турниры

Яркие матчи, напряжённые партии и уверенные победы — сотрудники АТЦ отмечают 50-летие цеха

6 >


Крути педали

В Новотроицке при поддержке Уральской Стали прошёл велопарад, объединивший более тысячи жителей и гостей города

8 >



КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Искусство управления

В Новотроицком филиале НИТУ МИСИС состоялся третий очный модуль программы «Стальной лидер». 146 участников эксклюзивного образовательного проекта ГК «Уральская Сталь» погрузились в тонкости управления производственным участком и работы с командой.

Александр Проскуровский
Фото Андрея Гаврилова

Формула успеха программы — в балансе форматов: очные встречи, вебинары и интерактивные курсы дают крепкую теоретическую базу, а работа над реальными производственными задачами — практический опыт. Участники разбили на группы и под руководством топ-менеджеров Группы компаний разрабатывают проекты по улучшению действующего производства. Каждая идея пройдёт не просто защиту, а полноценный конкурс — и у авторов появляется реальный шанс победить и воплотить своё решение в жизнь.

Видеть шире

Модуль провёл Тимофей Цаплин, руководитель направления по обучению, развитию и оценке персонала УК «Уральская Сталь». Старт получился неожиданным: командам предложили

► Сборка пазла — мини-модель управления: здесь учатся видеть целое, распределять задачи и замечать, где процесс «не стыкуется»



собрать пазл. На первый взгляд, задача далека от металлургии, но именно она вывела участников на важные выводы. В ходе обсуждения команды назвали главные барьеры, с которыми сталкиваются на производстве: нехватка ресурсов, опыта и мотивации. Список легко дополнить и другими типичными проблемами — например, «манией величия», когда руководитель искренне верит, что только его коллектив работает добросовестно, а остальные лишь тратят время.

Найти свой «ключик»

Следующий блок был посвящён мотивации — одной из самых тонких тем в управлении. Универсального стимула не существует: для одних лучшей наградой станет премия, для других — возмож-

ность профессионального и личностного роста. Хороший руководитель обязан видеть эту разницу и подбирать подход к каждому сотруднику.

В помощь управленцам — классификация типов мотивации отечественного социолога Владимира Герчикова. Тимофей Цаплин напомнил участникам об этой модели и предложил закрепить знания на практике: каждой команде нужно было написать на флипчарте (специальная доска, которая совмещает функции обычной маркерной доски и большого блокнота), каким поощрением можно мотивировать тот или иной тип сотрудника. Чередуя теорию с «живыми» заданиями, модуль дал не абстрактные знания, а инструменты, которые можно сразу применять на участке. При этом все теоретические тезисы Тимофей

подкреплял примерами из реальной производственной жизни — так материал становился не просто понятным, а по-настоящему рабочим.

Первые результаты

Программа преодолела экватор, но итоги уже есть. Наставники выделили 34 наиболее активных и перспективных участника. Совместно дирекция по организационному развитию и управлению персоналом УК «Уральская Сталь» и дирекция по персоналу комбината отобрали из них 22 человека. Десять участников рекомендованы Кадровому комитету Управляющей компании как кандидаты в кадровый резерв руководителей среднего звена — их готовы рассматривать для назначения уже сейчас.

МНЕНИЕ



Евгений Шемякин,
начальник участка УПЗЧ,
капитан команды
«Стальной Феникс»:

« Не хочу звучать пафосно и говорить, что «Стальной лидер» полностью перезагрузил меня как руководителя. Скажу проще: проект действительно полезен. В моей команде семь человек: начальники ремонтных участков ЦРСО, СРЦ и ЭЭРЦ из доменного цеха и КХП, заведующая одной из лабораторий ЦЛК. Мы работаем над командным проектом, цель которого — увеличить отгрузку и продажу граншлака ШПУ доменного цеха. Много ценно: я получаю и на очных модулях, и на онлайн-курсах, и в работе над проектом вместе с нашим наставником — генеральным директором «Оренбургвторчермета» Олегом Рябко. Он очень демократичен и всегда на связи: доступен 24/7, мы общаемся и по телефону, и в специальном чате.

В КОМПАНИИ

Связанные одной целью

В Группе компаний «Уральская Сталь» действует корпоративная модель компетенций. Сегодня речь об «Управлении процессами и проектами».

Название этой компетенции звучит формально, но на самом деле она нужна ежедневно — и у станка, и на складе, и в ремонтной зоне. Суть проста: понимать, как устроена работа от начала до конца, видеть своё место в цепочке и не допускать сбоев. То есть учитывать, как твои действия повлияют на следующие этапы.

На производстве нет «мелких шагов» — каждый этап связан с другим. Некачественная работа на одном участке вызывает задержки и переделки на следующем. Опоздание с передачей информации, неудобное расположение инструмента или долгие согласования тоже съедают время. Задача каждого — не просто закрыть свою операцию, а обеспечить бесперебойность всей цепочки.

Как компетенция проявляется на разных уровнях:

• **Рабочий и специалист** делает свою часть качественно, соблюдает порядок и передаёт информацию так, чтобы коллеги не теряли время.

• **Мастер или начальник участка** организует работу смены, чтобы задачи выполнялись вовремя и без суеты.

• **Руководитель высокого уровня** видит процесс целиком и убирает «узкие места», лишние согласования и простои.

Рассмотрим два случая.

Слесарь перед концом смены не только наводит порядок, но и замечает, что нужные ключи лежат далеко — из-за этого каждый раз теряется несколько минут. Он предлагает перенести их ближе и обозначить место хранения. Решение простое, но полезное: следующая смена быстрее приступает к работе, меньше времени уйдёт на поиски.

Начальник участка видит, что ремонтная бригада регулярно ждёт детали со склада. Вместо постоянных «ручных» ускорений он разбирает весь путь заявки: оформление, согласование, передачу на склад, доставку. Выясняется, что часть шагов дублируется, а информацию можно передавать быстрее. Порядок меняют: заявка упрощается, роли и сроки становятся понятными. В результате ожидания сокращаются, работа идёт ровнее.

Это и есть управление процессом: не искать виноватых, а устранять причину сбоя, чтобы проблема не повторялась.

Если сотрудник думает только о своей операции — коллегам приходится тратить время на исправления. Если руководитель постоянно решает вопросы вручную — при его отсутствии начнутся сбои.

Польза чёткого порядка

Что даёт выстроенный процесс:

- ✓ Меньше суеты: все понимают свои задачи и последовательность действий.

- ✓ Меньше переделок: ошибки не передаются дальше по цепочке.

- ✓ Выше безопасность: понятный порядок снижает спешку и риски.

- ✓ Лучшее взаимодействие между участками: фокус смещается с поиска виноватых на решение проблемы.

- ✓ Стабильнее результат: меньше простоев, выше качество, надёжнее выполнение планов.

Без чёткого процесса работа зависит от случайностей: сегодня нужный человек на месте — вопрос решили, завтра его нет — всё остановилось. Возникают задержки, переделки, споры, риски для безопасности и постоянная «аварийная» работа руководителей. Часто причина не в людях, а в неудобном или непонятном процессе.

Для рабочих и специалистов важно не только выполнить опе-

рацию, но и подготовить условия для следующего этапа: подробно передать смену, оставить рабочее место в понятном состоянии, сообщить о нюансах и возможных проблемах, предложить улучшение, если видите, как сделать процесс удобнее.

Управление процессами — не про лишние бумаги. Это про ответы на простые вопросы: что нужно сделать, кто за это отвечает, в какой последовательности,

какие требования по качеству и безопасности соблюдать, кому и когда передать результат, что делать при отклонении.

Уральская Сталь ценит сотрудников, которые думают не только о своей операции, но и о работе всего механизма. Управление процессами делает работу понятнее, безопаснее и результативнее — чтобы в конце смены было ощущение, что всё сделано правильно.

► **Управление процессами** — это умение видеть картину целиком, замечать детали и принимать решения, которые сохраняют ритм работы



Владимир Менишутин
Фото Ильи Логачёва

БЕРЕЖЛИВАЯ СТАЛЬ

Обратная связь

Пять минут, которые меняют всё... или как регулярный фитбэк превращает рядового сотрудника в профессионала.

Наиля Чиркова,
директор по развитию
бизнес-системы
Фото Ильи Логачёва

В современных компаниях обратную связь возводят в ранг управленческой ценности: её вписывают в корпоративные принципы, разбирают на тренингах, включают в KPI руководителей. Но на практике нередко всё сводится к формализму — и тогда вместо развития возникают новые проблемы.

Чаще всего встречаются два типовых сценария, которые лишь имитируют обратную связь. Первый — директивное указание на ошибку без разбора причин: «Вы сорвали сроки, подвели команду». Сотрудник фиксирует факт провала, но не понимает, что именно пошло не так и как избежать повторения. Итог — та же ошибка возникает снова. Второй — общие похвалы без конкретики: «Отлично справились». В таком случае сотрудник не знает, какой именно подход сработал и стоит ли его использовать дальше. Польза от такой обратной связи минимальна, а порой она дезориентирует и снижает мотивацию.

Это и есть иллюзия обратной связи: диалог формально есть, а реальных изменений в поведении — нет. Настоящая обратная связь — не оценочное суждение, а управленческий инструмент. Её задача — не констатировать, а развивать: превращать рутинные задачи в опыт, а ошибки — в точки роста.

Специалисты ДРБС проанализировали барьеры, мешающие руководителям системно давать обратную связь, и предложили алгоритмы, позволяющие сделать этот процесс устойчивой практикой.

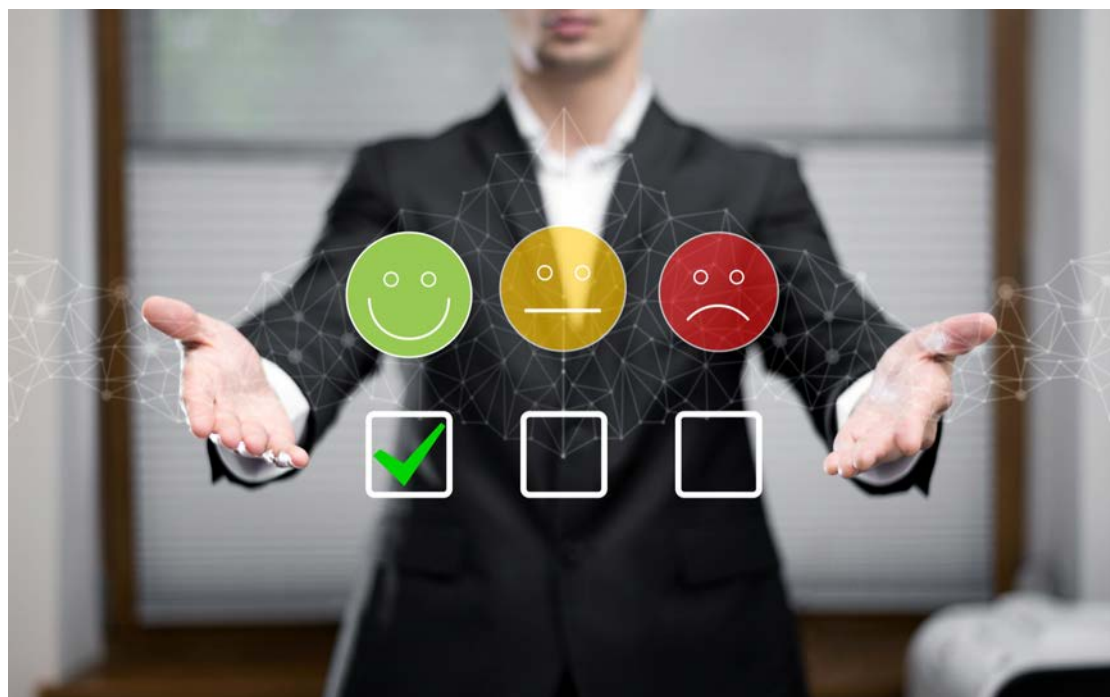
В чём суть?

Обратная связь — это инструмент деловой коммуникации, адресованный сотруднику, команде или всей организации. С его помощью участники обозначают позицию, выявляют недочёты, повышают вовлечённость и укрепляют доверие. Чаще всего она идёт от руководителя к подчинённым: так управленец корректирует действия команды, транслирует ключевые установки и стимулирует достижение показателей.

Суть обратной связи — в информировании сотрудника о результатах, передаче опыта и указании на зоны развития. При этом она может быть как позитивной, так и критической — главное, чтобы она была содержательной.

Грамотно выстроенная система обратной связи даёт измеримый эффект:

- сокращает срок адаптации новых сотрудников;



▲ Управлять развитием — значит, видеть весь спектр состояний: успех, нейтральную зону и проблему. И для каждого — свой формат обратной связи: поддерживающий, развивающий или оперативный

- повышает общую эффективность труда;
- снижает риск конфликтов из-за невысказанных ожиданий;
- укрепляет лояльность и вовлечённость персонала.

Форматы обратной связи

На практике выделяют четыре формата. Три из них — конструктивные инструменты развития, четвёртый — деструктивный, которого следует избегать.

1. Развивающая. Развёрнутый комментарий, цель которого — повысить компетентность сотрудника. Применяется при подведении итогов, оценке результатов за период или по итогам испытательного срока.

Алгоритм: установить доверительный контакт → проанализировать результаты → выделить сильные стороны → обозначить зоны роста → согласовать и зафиксировать план действий.

2. Разовая. Краткий оперативный отклик на выполненную задачу. Используется, когда нет времени на детальный разбор. Содержит констатацию факта без развёрнутой оценки и рекомендаций.

3. Поддерживающая. Позитивная обратная связь, которая акцентирует достижения и сильные стороны сотрудника. Её цель — периодически подтверждать ценность человека для команды, укрепляя доверие и вовлечённость. Не включает критику или указания на недостатки.

4. Агрессивная (деструктивная). Критика без объяснения причин, нередко с переходом на личные качества. Такой формат не помогает сотруднику понять, что нужно исправить, формирует ощущение предвзятости и разрушает рабочие отношения. В отличие от первых трёх, агрессивная обратная

связь вредит корпоративной культуре и не решает управленческих задач.

Важно: любой из конструктивных форматов — это не набор шаблонов, а осознанный инструмент. Руководитель выбирает подходящий вариант в зависимости от ситуации и целей развития сотрудника.

Принципы эффективности

Выбирайте правильный формат коммуникации. Личный разговор или видеозвонок — главное, чтобы беседа прошла в комфортной для обеих сторон обстановке.

Оценивайте действия, а не личность. Фокус должен быть на результатах и навыках, а не на характере сотрудника.

Соблюдайте своевременность. Чем быстрее руководитель реагирует на ситуацию, тем выше ценность обратной связи.

Включайте признание достижений. Даже в разговоре об ошибках важно отметить сильные стороны — это делает критику конструктивной.

Учитывайте индивидуальные особенности. У каждого сотрудника своё восприятие: гибкий подход окупается повышением доверия и результативности.

Помните: обратная связь — это диалог, а не монолог; совместный поиск решений, а не односторонняя оценка.

Системная обратная связь — не просто элемент «мягкого» управления, а стратегический рычаг. Она не только повышает производительность, но и снижает издержки на привлечение новых кадров. Исследования подтверждают: чем качественнее фидбек получают сотрудники, тем выше их удовлетворённость работой и приверженность компании.

Ключевые показатели

- регулярная обратная связь повышает вовлечённость сотрудников в 3,6 раза;
- 70 % работников считают, что систематический фидбек укрепляет корпоративную культуру;
- признание заслуг увеличивает продуктивность на 10–20 %.

Ключевое условие эффективности — регулярность. Только такой подход даёт устойчивый результат.

Ценность обратной связи измеряется не количеством проведённых бесед, а конкретными изменениями в поведении и результатах. Когда она выстроена грамотно — с учётом ситуации, формата и индивидуальных особенностей сотрудника — рутинная превращается в пространство развития: каждый диалог становится шагом к профессиональной зрелости.

В конечном счёте умение давать обратную связь — это искусство диалога, которое требует от руководителя не только методической подготовки, но и подлинного уважения к человеку. Освоив его, руководитель получает не просто исполнителей, а вовлечённых партнёров, готовых расти вместе с бизнесом. Это и есть долгосрочная инвестиция, которая приносит отдачу уже сегодня.

Если вы хотите подробнее узнать о предоставлении обратной связи или нуждаетесь в методической помощи, обратитесь в дирекцию по развитию бизнес-системы Уральской Стали по телефону: 6-27-32 или напишите письмо на электронную почту n.chirkova@uralsteel.com.

ТВОЙ ГОЛОС

Спрашивали? Отвечаем!

Публикуем подборку ответов на вопросы, пришедших в канал обратной связи.

Предусмотрена ли компенсация на питание в каждый рабочий день при графике «2 через 2», и каков порядок её использования?

Да, компенсация предусмотрена, но только за фактически отработанные смены. Работник получает частичную компенсацию стоимости питания в размере 200 рублей за одну смену — независимо от того, дневная она или ночная. Воспользоваться компенсацией дважды за одну смену (в том числе ночную) нельзя. Количество выплат определяют по табелю учёта рабочего времени. Если за месяц будет превышена положенная сумма, деньги удержат из заработной платы.

Когда запланирован ремонт участка дороги от железнодорожного переезда до проходной «Электросталь», а также самого переезда?

Железнодорожный переезд не относится к АО «Уральская Сталь». Ямочный ремонт участка дороги от Т-образного перекрёстка ул. Технологическая и ул. Промышленная до проходной «Электросталь» (закреплённого за комбинатом) запланирован на октябрь — начало ноября 2026 года.

Допускается ли перенос оплачиваемого дня отдыха при рождении ребёнка на более поздний срок, если работник не использовал его в день рождения ребёнка?

Нет. Согласно п. 2.3.9 Коллективного договора АО «Уральская Сталь» на 2026–2028 гг., оплачиваемый день отдыха предоставляется строго в день рождения ребёнка либо в день выписки супруги из роддома — на основании справки из роддома.

Почему слесари, электрики и сварщики крановой службы ЭСПЦ не отнесены к категории работников с вредными условиями труда по Списку №1 («горячая» сетка), несмотря на работу в условиях действующего цеха?

Указанные профессии уже имеют право на досрочную пенсию по Списку №2 (на основании постановления Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 №10) — это подтверждено результатами специальной оценки условий труда (СОУТ). Перевод в Список №1 (более тяжёлая категория) компанией не планируется.



Есть проблема, идея или предложение?

Пишите вопросы в службу обратной связи «Твой голос»: в личные сообщения сообщества ВКонтакте, на tg@uralsteel.com или мессенджеры: +7-922-824-55-00.

ВЕРНОСТЬ ДЕЛУ

Летопись контроля

Есть профессии, где мастерство не стареет, а только крепнет со временем. 46 лет на одном месте — это про преданность делу и про умение оставаться нужным. Татьяна Зейбель — как раз из таких: она пришла в УТК комбината сразу после учёбы и до сих пор с удовольствием идёт на работу.

Екатерина Куздюбаева
Фото из архива
Татьяны Зейбель

Татьяна Зейбель не из тех, кто рассказывает про «свой путь» с торжественной интонацией. Если спросить, как она оказалась на комбинате, пожмёт плечами и скажет просто: «Пришла и осталась». И в этом «осталась» — целая история, которая длится почти полвека.

Татьяна Николаевна училась на контролёра три года, и практика была не для галочки: летом — на месяц в цех, зимой — преддипломная. Тогда никто не сглаживал углы: сразу ставили

к листам, давали инструменты и говорили: «Смотри, проверяй, решай». И она смотрела, проверяла, решала. А когда диплом был на руках, даже не думала искать другое место — вернулась туда же, в знакомый цех, контролёром четвёртого разряда.

Больше десяти лет она делала одно и то же почти каждый день: изучала листы, сверяла размеры, оценивала поверхность, решала, годится продукция или нет. Потом сдала на пятый разряд и стала старшим контролёром.

Её инструменты не кричат о высоких технологиях: рулетка, линейка, микрометры, прибор «Олимпус» для проверки зачистки листов. И сама суть работы, по её словам, за сорок лет почти не поменялась. Но разница всё-таки есть — и не в приборах, а в ритме. Раньше каждую проверку надо было аккуратно вписать от руки в журнал: цифра, строка, подпись. Сейчас всё уходит в программу.

О коллективе Татьяна Зейбель говорит без пафоса: «Раньше был хороший, и сейчас неплохой». А вот про неё говорят иначе. Коллеги знают: если что-то непонят-

► Неформальный портрет рабочей смены: здесь каждый важен, и каждый на своём месте. Татьяна Зейбель (крайняя справа в верхнем ряду) — одна из немногих, кто остался верен своему делу почти полвека



но, если сомневаешься в замере или не знаешь, как трактовать дефект, — иди к Татьяне Николаевне. Она не посмотрит свысока, не отмахнется, не бросит: «Разбирайся сам». Остановится, покажет, объяснит, если надо — ещё раз, и ещё. Молодые сами тянутся к ней: чувствуют, что здесь не будут торопить и не сделают вид, что не слышат.

Семья тоже живёт комбинатом. Сын Сергей работает в доменном цехе, дочь Екатерина — кладовщицей. Дома про работу говорят постоянно — не потому что не о чем больше, а потому что это — общее дело.

Пока мы рассказываем про тех, кто отработал на комбинате по 40–50 лет, молодёжь видит: долгий путь — это не «просто отси-

деть», а дело, в которое вкладываешься каждый день. Для ветеранов — это признание: их опыт — не фон, а опора производства. А для комбината такие тексты фиксируют не цифры, а культуру: кто учил, кто не отмахивался, кто терпеливо показывал ещё раз. Именно из таких людей и складывается надёжность всего предприятия.

ПОЛЕЗНЫЕ НАХОДКИ

Сила малых шагов

Конкурс «Лучшая практика» в рамках производственного соревнования «Я — лидер» уже в третий раз подтвердил: самые сильные улучшения рождаются из будничных наблюдений.

Игорь Лосев, эксперт ДРБС
Александр Проскуровский
Фото автора

Во втором квартале 2026 года за звание лучшей практики боролись 33 предложения от структурных подразделений.

Схема простая и прозрачная. Раз в месяц во время обходов каждый цех выдвигает претендента — работника, бригаду или участок. Главное условие: решение уже внедрено в работу и даёт ощутимый эффект — сокращает лишние действия, устраняет потери времени, повышает безопасность и удобство труда.

Обход здесь — не формальная проверка, а возможность увидеть реальное положение дел: где процесс идёт слаженно, а где сотрудник тратит силы не на основную задачу, а на поиск, ожидание или исправление ошибок. Именно в такие моменты и замечают удачные решения — пусть даже это новая разметка, памятка или понятный алгоритм передачи информации между сменами. За проверенные на практике предложения цех получает дополнительные 10 баллов.

Затем руководители голосуют по принципу «один голос — один



▲ Электромагнит на конвейере — страж производства: он мгновенно отсекает металлические включения, защищая ленту от порезов и предотвращая дорогостоящие простои

претендент». Побеждает решение, которое доказало свою пользу и пригодно для масштабирования. Победа достаётся не самой эффектной фотографии, а самому результативному подходу.

Победителями конкурса «Лучшая практика» в четвёртом квартале 2025 года стал листопрокатный цех с решением «Перемещение персонала из смежных бригад». В первом квартале 2026 года — механический цех с практикой «Световая демаркация: подсветка на подъёмных сооружениях», а во втором квартале 2026 года победил агломерационный цех с практикой «Магнит для улавливания металлических отходов на участке «Выгрузка».

Что делает практику лучшей? У неё есть чёткие признаки: она уже внедрена, даёт заметный эффект, легко объясняется и понятна коллегам, может быть воспроизведена на аналогичных

участках, упрощает, а не усложняет процесс, приносит пользу всему подразделению. Такие практики превращают личный опыт сотрудника в общее преимущество предприятия. Если полезное наблюдение остаётся только в памяти одного человека, оно уязвимо. Если его оформляют как стандарт — оно начинает работать на результат каждый день.

Как говорил Генри Форд: «Качество — это делать что-либо правильно, даже когда никто не смотрит». Настоящий порядок нужен не для отчёта перед комиссией, а для повседневной работы.

От идеи к стандарту

У состязания несколько задач:

- выявлять и поддерживать полезные решения, которые легко теряются в рутине;
- формировать базу эффективных подходов — их включают

в инструкции, используют при обучении, применяют на других участках;

• показывать, что на предприятии ценят внимательность и инициативу: ценные идеи не остаются незамеченными.

Уильям Эдвардс Деминг отмечал: «Совершенствование — это не разовое усилие, а постоянный процесс». Конкурс как раз задаёт такой ритм: ежемесячно цеха предлагают кандидатов, ежеквартально руководители выбирают лучшее. Постепенно непрерывное улучшение становится не исключением, а нормой.

Для мастера или начальника участка «лучшая практика» — не дополнительная нагрузка, а рабочий инструмент. С его помощью управляют не только замечаниями, но и улучшениями: замечание фиксирует проблему, практика предлагает способ её решения. Кроме того, это способ лучше узнать команду: сразу видно, кто замечает потери, кто предлагает понятные решения, кто готов делиться опытом. Так развиваются люди, формируется сплочённый коллектив и растёт устойчивость участка.

Чтобы практика стала нормой, её нужно закрепить: проверить, обсудить с работниками, убедиться, что она не мешает смежным операциям, описать новый порядок и обучить людей. Малые улучшения не всегда заметны сразу, но, повторяясь, они меняют работу.

Сэкономили миллионы

Рацпредложение агломератчиков стало победителем кон-

курса «Лучшая практика» по итогам второго квартала 2026 года. Сначала там заметили проблему: на участках «Выгрузка сырья» и «Шихтоподготовка» регулярно случались внеплановые простои. В шихтовом материале попадались металлические предметы, которые острыми гранями резали транспортёрную ленту. Если ленту можно было стыковать — это полбеды, а если нет — приходилось менять, а новая стоит два млн рублей.

Решение предложил начальник цеха Евгений Чуркин: использовать имеющийся в цехе электромагнит для сепарации. Он притягивает металлические предметы из общей массы концентрата, а после мусор сбрасывают с конвейера с помощью тележек.

— Уже три месяца конвейер на нашем участке ни разу не останавливался из-за пореза ленты. Сырьё выгружается бесперебойно, экономятся лента и трудовые затраты на её восстановление, — рассказал о результатах начальника смены Павел Мостовой. — В планах — пересмотреть нормативы: увеличить срок службы конвейерных лент и сократить затраты на обслуживание.

Конкурс «Лучшая практика» — это способ увидеть сильные решения там, где они рождаются: на рабочих местах. Он помогает превратить наблюдения работника в общий результат, а привычку улучшать — в основу производственной культуры. Так и формируется стальной порядок: без лишнего шума, через внимание, дисциплину и уважение к труду.

ДИАЛОГ ПРЕДПРИЯТИЙ

Лидеры завтрашнего дня

Молодёжный актив Загорского трубного завода побывал в гостях на Уральской Стали.

Владислава Сергеева
Фото Ильи Логачёва

Этот визит стал полноценным диалогом поколений и предприятий, который вышел далеко за рамки стандартной экскурсии. В составе делегации ЗТЗ — менеджер по диагностике службы надёжности Сергей Фетисов и контролёр производства чёрных металлов Виктория Глазунова. Вместе с ними в программе участвовали представители УК «Уральская Сталь»: Тимофей Цаплин — руководитель направления по обучению и развитию персонала, и Татьяна Ловцевич — руководитель направления по взаимодействию с учебными заведениями и молодёжной политике.

Для гостей поездка стала не просто поводом увидеть масштаб производства, а возможностью для обмена идеями, выстраивания новых связей и поиска совместных решений.

Инициатором встречи молодёжи двух предприятий выступил генеральный директор УК «Уральская Сталь» Денис Сафин: именно он на первом Молодёжном форуме ЗТЗ рекомендовал ребятам своими глазами посмотреть, чем живет самая большая производственная площадка группы компаний.

Первым пунктом визита стала встреча гостей с молодёжным активом Уральской Стали в музее комбината. Участники поговорили об общих целях и задачах молодёжного сообщества. Компанию им составили ребята из «Нововайба». Здесь Тимофей Цаплин провёл мастер-



класс «Этногенез лидерства».

— Лидерство — это не только про должности, это про готовность брать ответственность здесь и сейчас. Сегодня вы не просто наблюдатели, вы — соавторы будущего нашей компании. Мы живём в эпоху стремительных изменений: обновляются технологии, требования рынка растут, а значит, компании должны быть гибкими и проактивными. И именно молодёжь — тот самый ресурс, который способен не просто адаптироваться к переменам, а задавать их вектор, — отметил Цаплин. — Не бойтесь ошибаться — бойтесь бездействовать. Ведь именно ваши инициативы, энергия и нестандартное мышление становятся импульсом для общего развития.

В сердце производства

Не менее насыщенным оказалось и знакомство с комбинатом.

В доменном цехе гости увидели, как рождается чугун: мощные печи, непрерывный поток расплавленного металла, чёткая работа персонала. Сергей Фетисов не скрывал эмоций. Он задерживался у смотровых площадок, внимательно вглядываясь в работу агрегатов.

— Я тружусь в диагностике, и для меня важно видеть, как устроены процессы на разных предприятиях, — поделился он. — Здесь поражает масштаб и дисциплина — от этого напрямую зависит надёжность всей цепочки. На ЗТЗ тоже серьёзный подход, но здесь другая специфика — и в этом ценность таких визитов. Ты смотришь на процесс под другим углом, замечаешь нюансы. Хочется не просто запомнить детали, а подумать, как что-то из этого можно адаптировать и у нас.

В электросталеплавильном цехе внимание гостей привлекли технологии выплавки стали:

автоматизированные процессы, контроль параметров в реальном времени и высокая культура производства.

— Как контролёр я особенно ценю, насколько здесь, в ЭСПЦ, выстроена система контроля качества. Это не просто цифры в отчётах — это живой процесс, где каждый сотрудник понимает свою роль, — подметила Виктория Глазунова.

Листопрокатный цех стал финальной точкой экскурсии: гости наблюдали, как раскалённый металл превращается в листы нужной толщины и геометрии.

В программу поездки вошёл визит на Новотроицкий трубопрокатный завод — и он точно не прошёл даром. Ребята не только увидели производство изнутри во время экскурсии, но и смогли напрямую пообщаться с опытными специалистами. Пусть на ЗТЗ трубы куда крупнее — всё равно НТПЗ оставил

у участников яркие и полезные впечатления.

Город металлургов

Новотроицк и Уральская Сталь — единая система: жизнь города и работа комбината неразделимы. Чтобы разобраться в логике уральской металлургии, важно увидеть оба звена — и цеха, и городскую среду, где живут, учатся и растут дети сотрудников предприятия. Участники встречи увидели главные городские достопримечательности: памятник Иосифу Рудницкому, мемориал «Вечно живым!», новостройки в районе улицы Гагарина, которые возводятся при поддержке Уральской стали. Посетили Учебный центр комбината и Агентство развития Новотроицка. А в базовом учебном заведении предприятия — НФ НИТУ МИСИС — побывали на очном модуле программы «Стальной лидер», который провёл Тимофей Цаплин. Особый отклик у делегации вызвала экскурсия по загородному оздоровительному лагерю «Родник», где каждое лето отдыхают дети металлургов.

— Этот визит в Новотроицк — не просто обмен опытом, это формирование единого молодёжного сообщества отрасли. Когда молодые специалисты с разных предприятий собираются вместе, они начинают мыслить шире, видеть общие задачи и предлагать нестандартные решения, — подчеркнула Татьяна Ловцевич. — Для нас важно, чтобы молодёжь чувствовала себя частью большой команды, где их идеи слышат и поддерживают. Сегодня мы сделали ещё один шаг к тому, чтобы молодёжный актив компании стал настоящей движущей силой развития.

ОСОБЕННОЕ ЛЕТО

Союз традиций и открытий

В детском загородном лагере «Родник» третья смена традиционно стала профсоюзной.

Жанна Савельева
Фото Ильи Логачёва

Торжественное открытие заезда прошло по-особенному — ведь в этом году любимому «Роднику» исполнилось 80 лет. Под величественные звуки гимнов взмыли вверх флаги страны, лагеря и Горно-металлургического профсоюза России. С приветственными словами и добрыми пожеланиями к ребятам обратились директор лагеря Виктор Мельников и председатель ППО Уральской Стали Роман Кондратенко, который пообещал, что скучать здесь им не придётся:

— Вас ждут крутые события, неожиданные открытия и классные призы! Главное — не стесняйтесь, участвуйте во всём и заря-

жайтесь эмоциями! А в честь юбилея лагеря мы дарим вам современный телевизор, — обрадовал отдыхающих профсоюзный лидер.

А дальше началось самое интересное! Дети с азартом раскрашивали гипсовые фигурки, мастерили бумажные «ветерки», азартно играли в твистер. Но настоящим хитом дня стало шоу с жидким азотом. В жаркий летний день ребята с восторгом наблюдали, как изо рта шёл пар, а кукурузные палочки будто превращались в замороженные. Напоследок каждый получил облако сладкой ваты. А финальным аккордом праздника стало пенное шоу.

На следующий день детей ждало одно из самых ярких событий смены — подписание коллективного договора. Уникальная традиция, где каждый отряд предлагает свои пункты правил жизни в лагере, спорт, голосует и учится договариваться. Взрослые напо-

минают: договор — это баланс прав и обязанностей, поэтому в него включают только те предложения, которые не идут вразрез с правилами безопасности.

— В «Родник» я приезжаю в 10-й раз, в этом году попал в профсоюзную смену, чему очень рад, ведь именно в ней много развлечений, конкурсов и призов, — рассказывает Сергей Слепенко из первого отряда. — Каждый день что-то новое: игры, поделки, творчество. А ещё у нас есть классная традиция — придумывать девиз дня по утрам.

Программа профсоюзной смены была насыщенной: за три недели ребята участвовали в оздоровительных и спортивных активностях, интеллектуальных играх, конкурсах рисунков на асфальте, тематических днях, познавательных мастер-классах и квестах, чтобы запастись эмоциями перед началом нового учебного года.

► А кто из нас в детстве не мечтал получить целую гору мороженого и чупа-чупсов? А эти ребята не просто мечтают — они смело выдвигают свои требования в духе «взрослой» профсоюзной борьбы!



226

детей отдохнут в этом году в профсоюзном заезде в ДОЛ «Родник», из них 173 ребёнка — дети сотрудников Уральской Стали.

АТЦ – 50

Золотой рубеж

В этом году автотранспортный цех Уральской Стали отмечает 50-летие. По комбинатовской традиции юбилей встречают спортивными соревнованиями.

Александр Проскуровский
Фото Ильи Логачёва

Юбиляры сами выбрали виды спорта для состязаний. В командных дисциплинах — мини-футбол и «Весёлые старты», в личном зачёте — настольный теннис, дартс и шашки.

В матче по мини-футболу сошлись две пятёрки: «Весёлые ребята» (водители) и «Дружба» (руководители, специалисты и служащие АТЦ). Уже на первых секундах начальник автоколонны Илья Алексеенко дальним ударом проверил вратаря «Весёлых

ребят» Нуржана Кадыркулова — голкипер справился. Вратарь «Дружбы» начальник смены Александр Афанаськин, самый возрастной спортсмен АТЦ, тоже не раз выручал команду, хотя соперники сделали ставку на комбинационный футбол. После серии коротких передач счёт открыл водитель Сергей Минеев, затем успех «Весёлых ребят» закрепил Алексей Игинов. К 20-й минуте счёт стал 4:0 — два мяча забил оператор Игорь Ефремов.

«Дружбу» такой расклад не устраивал. За секунды до перерыва машинист экскаватора Александр Данилов сократил отставание до 4:1. После перерыва сборная РСС ещё раз приблизилась к сопернику — Алексеенко пробил защитника Кадыркулова. А дальше у «Дружбы», похоже, «кончился бензин»: на семь мячей «Весёлых ребят» во втором тайме они ответили только одним. Итоговый счёт — 11:3. Дубль (по два мяча) оформили Минеев и Данилов. Ефремов оформил окта-трик (восемь мячей).

«Весёлые старты» юбиляры провели в семейном формате — три команды боролись за победу в семи заданиях. Золото — у «Задорной семьи» Нуржана Кадыркулова, серебро — у «Форсажа» Сергея Шабохина, бронза — у «Кометы» Ильи Алексеенко.

В настольном теннисе, где за победу боролись восемь спортсменов, чемпионом АТЦ стал заместитель начальника цеха Сергей Шабохин. Серебро — у механика цеха Анатолия Орлова, бронза — у водителя Андрея Труханова.

В дартсе поздравления с первым местом принимал исполняющий начальника автоколонны Дмитрий Щегорцов. Призёрами стали водители Нуржан Кадыркулов и Артём Козлов.

Турнир по шашкам растянется на несколько дней — участникам предстоит не одна напряжённая партия, чтобы выявить сильнейшего. А пока сотрудники и ветераны цеха принимают поздравления, ведь в дату выхода этого номера их ждёт корпоративная программа «История становления АТЦ».



◀ *Работники автотранспортного цеха рулят и на работе, и на поле: мастерство в управлении техникой и азарт в игре — их фирменный стиль*

ПОЗДРАВЛЕНИЯ



Андрей Корнеев,
директор по транспорту
Уральской Стали:

«Дорогие коллеги, работники автотранспортного цеха! Поздравляю с 50-летним юбилеем подразделения!»

Пятьдесят лет — значимая дата: цех стал надёжной опорой предприятия и важнейшим звеном нашей работы. Без вашего труда невозможна бесперебойная работа производства — вы обеспечиваете мобильность и оперативность всех процессов.

Особая благодарность ветеранам — за традиции и опыт, пример для нового поколения. Спасибо нынешнему коллективу за профессионализм и преданность делу: вы эффективно эксплуатируете технику, совершенствуете процессы и решаете сложные задачи.

Желаю крепкого здоровья, благополучия, успехов и удовлетворения от работы. Пусть техника служит безотказно, а в коллективе царят взаимовыручка и уважение.



Александр Базанов,
начальник
автотранспортного цеха
Уральской Стали:

«Уважаемые работники и ветераны автотранспортного цеха! От всей души поздравляю вас со знаменательной датой!»

Это большой путь, полный добросовестного труда и профессионализма. Наш цех — надёжная опора производства и пример слаженной работы.

Особые слова благодарности ветеранам: ваш труд и верность профессии — достойный пример для молодых специалистов. Благодаря вашему опыту и мастерству цех уверенно развивается и выполняет задачи.

Желаю коллективу здоровья, стабильности, новых успехов и уверенности в завтрашнем дне. Пусть техника служит исправно, дороги будут ровными, а в коллективе всегда царят уважение и хорошее настроение!

ДОЛГОЖИТЕЛЬ

Век мудрости

Долголетие Ольги Котенко складывается из очень простой, почти незаметной вещи: она не позволила самой страшной беде стать концом её разговора с миром. Сто лет — это не про то, как спрятаться от боли, а про то, как шаг за шагом возвращаться к жизни.

Александр Викторов
Фото Ильи Логачёва

Для 18-летней Ольги Демидовой 3 марта 1945 года стало той самой точкой, когда жизнь разделилась на «до» и «после» — девушка поранила ногу на станции Теренсай. Пока её везли 100 километров в Орск, началась гангрена. Дальше — госпиталь и ампутация.

Из больницы Ольга выходила уже в другую реальность. Возвращаться ни в Мордовию, ни в Теренсай не хотелось. Вместе с мамой она выбрала Ново-Троицк — город

в 20 километрах от Орска. 9 мая они приехали туда на поезде — и попали на праздник.

— Вместо вокзала — железнодорожный вагон, — вспоминает Ольга Ивановна. — На привокзальной площади шум, песни под гармонь, люди обнимаются, кричат: «Победа!». А мы с мамой и не знали. Тут я и разревелась. Не воевала, а увечная. Кто такую замуж возьмёт? Сестра Саша на фронте зенитчицей служила — и ни царапины, а я... Так себя жалко стало, что из вагона выходить не хотела. Мама костыли в руки сунула и буквально вытолкнула: «Иди, надо жить».

Протез Ольге дали только в 1947 году. Очередь была длинной, приоритет — у фронтовиков. Статуса «ветеран трудового фронта» тогда ещё не придумали. В эти месяцы её держала на плаву «Повесть о настоящем человеке» Бориса Полевого: она читала и думала — если он смог, и я смогу. Как только научилась ходить без хромоты, пошла искать работу.

Взяли уборщицей в общежитие при УКХ — структуре комби-

ната. Дальше пошло по нарастающей: кубовщица (водопроводчик), швейцар, заведующая камерой хранения. В 1961 году Ольгу назначили комендантом общежития № 7. Руководители УКХ — Афанасьев, Пугачёв, Дегтярёв — доверяли ей самые ответственные объекты. Например, пятое женское общежитие для молодых специалистов (сейчас это база ФК «НОСТА» на улице Строителей) поручали именно ей. На службе Ольга оставалась почти до 70 лет.

За годы работы накопились десятки почётных грамот — за досрочную подготовку пионерлагерей и дома отдыха «Губерля», за производственные показатели и общественную работу. В 1983 году ей вручили медаль «Ветеран труда», позже — медаль «За доблестный труд в период Великой Отечественной Войны 1941–1945 гг.» и все юбилейные медали Победы.

С будущим мужем — Николаем Котенко — она познакомилась, когда он поселился в том самом общежитии, где она работала. Молодой строитель начал ухажи-



▲ С вековым юбилеем ветерана Уральской Стали поздравил директор по социальной политике и корпоративным коммуникациям комбината Анатолий Колестинский

вать. Ольга честно рассказала про инвалидность — его это не остановило. В 1951 году они поженились. У пары родились дочь Тамара и сын Сергей, а позже четверо внуков и четверо правнуков. К сожалению, Николай покинул мир после 52 лет совместной жизни.

Когда у Ольги Ивановны спрашивают, какой день был самым

главным в жизни, она отвечает без раздумий:

— Девятое мая 1945 года. С возрастом я это поняла. За те слёзы жалости к себе сейчас стыдно. Нельзя заикливаться на своём горе. Надо идти к людям и радоваться вместе со всеми. Что я и делала, пока здоровье позволяло выходить из квартиры.

ОРЕНБУРГСКИЙ ВТОРЧЕРМЕТ

на территории Копрового цеха
организовал площадку для
приёма лома чёрных металлов
для нужд Уральской Стали
и закупает лом у физических лиц
по максимальным ценам
вес принимаемого лома - от 1 т.

Контакты:
8 922 808 49 49
Режим работы: пн. - чт. 08-16:30, пт. 08-15:30

УРАЛЬСКАЯ
СТАЛЬ

Акция действует
с 20 июля по
30 сентября
2026 года

Подробности
по телефону:
8 (3537) 666-999

**Приведи друга –
получи 10 000 рублей!**

УРАЛЬСКАЯ
СТАЛЬ

**В листопрокатный цех №1
открыт набор на вакансии:**

- штабелировщик металла
- резчик горячего металла
- обработчик поверхностных пороков металла

Что мы предлагаем:

- Официальное трудоустройство
- Возможность обучения на предприятии
- Конкурентную заработную плату
- Полный социальный пакет и гарантии
- Безопасные условия труда – это наш приоритет №1
- Сплочённую команду профессионалов
- Возможность карьерного роста и развития

**ПРИСОЕДИНЯЙСЯ К КОМАНДЕ
УРАЛЬСКОЙ СТАЛИ**

Строй карьеру среди профессионалов.

**ЛПЦ-1 — здесь металл
получает форму**

Звони:
8 (3537) 666 999
8 922 824 65 65

Приходи:
г. Орск, пр-т Ленина, 24, Центр карьеры
г. Новотроицк, ул. Заводская, 1, АТК, кабинет 100
г. Новотроицк, ул. Советская, 64, УЦ, кабинет 8

Пиши:
podbor@uralsteel.com

ГРАФИК СОБРАНИЙ ВETERАНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ		
▶ Доменный цех 01.09.2026 в 9:00	▶ Огнеупорный цех 02.09.2026 в 9:00	▶ МСЧ 02.09.2026 в 15:00
▶ ЦРМО-1 и ЦРМО-2 01.09.2026 в 10:30	▶ ОПО-3 02.09.2026 в 10:30	▶ УТК 03.09.2026 в 13:30
▶ ЦПП 01.09.2026 в 14:00	▶ Аккермановский рудник 02.09.2026 в 13:30	▶ Трамвайное управление 04.09.2026 в 10:00

СОБОЛЕЗНОВАНИЯ

Администрация, цехком и совет ветеранов ОБЦ с глубоким прискорбием извещают о кончине ветеранов труда **АЛЕКСАНДРА МИХАЙЛОВИЧА БОРЗИЛО** и **АННЫ ЕФРЕМОВНЫ СТРЕЛЬЦОВОЙ** и выражают искренние соболезнования родным и близким покойных.

Администрация, цехком и совет ветеранов агломерационного цеха с глубоким прискорбием извещают о кончине ветерана труда **ВЛАДИМИРА ВАСИЛЬЕВИЧА ЕГОРЧЕНКО** и выражают искренние соболезнования родным и близким покойного.

Администрация, цехком и совет ветеранов механического цеха с глубоким прискорбием извещают о кончине ветерана труда **ВАЛЕНТИНЫ СЕМЕНОВНЫ ГИНАТУЛИНОЙ** и выражают искренние соболезнования родным и близким покойной.

Администрация, цехком и совет ветеранов управления с глубоким прискорбием извещают о кончине ветеранов труда **ИГОРЯ АЛЕКСАНДРОВИЧА ЗУБКОВСКОГО, ИВАНА ФЕДОРОВИЧА БЕРЕЖКО** и **НИНЭЛЬ ГЕННАДЬЕВНЫ ГОРОДЕЦКОЙ** и выражают искренние соболезнования родным и близким покойных.

Администрация, цехком и совет ветеранов КХП с глубоким прискорбием извещают о кончине ветеранов труда **НАДЕЖДЫ ИВАНОВНЫ ПЕРУН** и **АЛЕКСАНДРА НИКОЛАЕВИЧА ОДНОСУМЕНКО** и выражают искренние соболезнования родным и близким покойных.

Администрация, цехком и совет ветеранов мартеновского цеха с глубоким прискорбием извещают о кончине ветерана труда **ПЕТРА МИХАЙЛОВИЧА ПАВЛЕНКО** и выражают искренние соболезнования родным и близким покойного.

Администрация, цехком и совет ветеранов ЭЦ-2 (ЦВС) с глубоким прискорбием извещают о кончине ветерана труда **СЕРГЕЯ ИВАНОВИЧА КОНОВАЛОВА** и выражают искренние соболезнования родным и близким покойного.

Администрация, цехком и совет ветеранов УТК с глубоким прискорбием извещают о кончине ветерана труда **СВЕТЛАНЫ ГЕННАДЬЕВНЫ ЕГОРОВОЙ** и выражают искренние соболезнования родным и близким покойной.

Администрация, цехком и совет ветеранов МСЧ с глубоким прискорбием извещают о кончине ветерана труда **АЛЕКСАНДРЫ АНДРЕЕВНЫ СИДОРОВОЙ** и выражают искренние соболезнования родным и близким покойной.

Администрация, цехком и совет ветеранов ЛПЦ-1 с глубоким прискорбием извещают о кончине ветерана труда **БОРИСА ФЕДОРОВИЧА ВОРОПАЕВА** и выражают искренние соболезнования родным и близким покойного.

ПОЗДРАВЛЕНИЯ

Совет ветеранов детских и учебных учреждений поздравляет юбиляров А.Ф. Денисова с 90-летием, Н.М. Прокофьеву с 95-летием, Л.А. Зинченко и А.Н. Филатова с 75-летием! *В юбилей роскошный этот вам желаем бед не знать, быть здоровыми, духом крепкими, не хандрить, не пасовать! Всех именинников августа поздравляем с днём рождения! Желаем крепкого здоровья, душевного комфорта и только приятных сюрпризов!* ***

Совет ветеранов ЦРЭНО от всей души поздравляет с 85-летием В.Я. Жибаз и А.Н. Попкову, с 65-летием В.А. Рощина и всех ветеранов, родившихся в августе. *Желаем всем крепкого здоровья, мирного неба над головой.* ***

Администрация, профком и совет ветеранов агломерационного цеха сердечно поздравляет юбиляров А.Т. Атрубаеву, В.Н. Муратову, О.А. Смирнову, С.А. Сорокину, В.В. Уварова, П.С. Фомина, а также всех именинников августа с днём рождения. *Желаем крепкого здоровья на долгие годы и семейного благополучия.* ***

Администрация и совет ветеранов Аккермановского рудника от всей души поздравляет с юбилеем: М.И. Севастьянова, а также всех именинников августа. *С днём рождения вас поздравляем, счастья, мира, здоровья желаем. Чтоб сбывались мечты и удачи во всём, чтобы радость всегда находила ваш дом.* ***

Администрация, цехком и совет ветеранов ЦРЭЛО поздравляют юбиляров августа Е.А. Азанову, Е.П. Кузьминову, Т.Ф. Степанову, В.А. Филатова, а также всех именинников с днём рождения. *Желаем крепкого здоровья, долгих лет жизни и мирного неба над головой.* ***

Совет ветеранов ЛППЦ-2 сердечно поздравляет с юбилеем Н.А. Гаманову, Н.А. Некрасову, Е.В. Толкачеву, Г.Н. Хламову, а также всех именинников августа! *Пусть на душе становится светлей От тёплых слов и добрых поздравлений. Сегодня, в ваш прекрасный юбилей, Пусть будет много радостных мгновений!* ***

Администрация, профсоюзный комитет и совет ветеранов ЦРМО от всей души поздравляют с 80-летием В.С. Еремина и А.Я. Сычева, с 75-летием В.В. Пименова, юбиляров августа А.В. Орешкина, А.А. Стрельникова, А.С. Кунжарикова, С.А. Заколкина, А.С. Тимофеева, М.Д. Натальченко, В.Н. Морозова, В.В. Фоменко, В.В. Игнатова и всех именинников августа. *Желаем счастья и любви, чтоб жизнь приятно удивляла, дарила радостные дни и все желанья исполняла!* ***

Совет ветеранов фасонно-литейного цеха поздравляет с 90-летием со дня рождения Р.И. Ларину, с юбилеем – А.Н. Ионину, В.Н. Лубенцову, а также всех именинников августа. *Крепкого здоровья, хорошего настроения и всех земных благ!* ***

Администрация, цехком и совет ветеранов ЛПЦ-1 от всей души поздравляют с 90-летием Е.М. Лященко, с 80-летием – Н.Г. Чернышева, юбиляров С.Н. Авдеева,

Г.А. Панферова, Г.А. Александрову, Н.В. Борисову, С.И. Власова, И.Е. Венидиктова, Н.М. Горшенину, П.М. Гречишкина, А.Ю. Дергунова, О.В. Ермолаеву, Т.С. Кайгородцеву, Е.Б. Краева, Н.А. Константинова, И.Н. Крицкую, У.В. Малышеву, М.С. Марткушину, Е.И. Нурмаянова, Ю.В. Несолёную, А.С. Проскурякова, К.Г. Сулакова, В.Д. Филицкого, А.М. Федюнина, Н.И. Фомина, С.Н. Цыпина, М.С. Читаеву, Е.А. Шаманаева, А.В. Шкуропата, Д.А. Шаренда, Д.В. Шахова, К.С. Щеколдина, Е.А. Яковлева, а также всех именинников августа. *Желаем крепкого здоровья и благополучия, бодрого настроения и семейного счастья, мудрости и неиссякаемой энергии, исполнения ваших желаний и мирного неба над головой.* ***

Администрация, цехком и совет ветеранов ЭЦ-1 (ТЭЦ, ККЦ, ЦСП, ЦЭТЛ) сердечно поздравляют с 90-летием А.М. Попова, с 85-летием – В.А. Жукову, Л.И. Воробьеву, С.Я. Киселева, с юбилеем В.П. Панферову, Н.П. Маркелова и всех именинников августа. *Будьте здоровы, счастливы, любимы!* ***

Совет ветеранов огнеупорного цеха от всей души поздравляет всех именинников августа. *Желаем всем крепкого здоровья, долгих лет жизни, счастья и благополучия в семье! Совет ветеранов ОБЦ поздравляет своих юбиляров А.Н. Чистякова, А.Н. Анисимова, Е.Н. Мартусенко, С.А. Василькова, В.П. Кравченко и всех родившихся в августе. Желаем всем здоровья, удачи во всём и мирного неба над головой.* ***

Совет ветеранов МСЧ поздравляет от всей души с 65-летием Л.М. Войскарову, с 80-летием М.М. Выборнову, а также всех именинников августа. *С днём рождения! От всей души мы вам желаем счастливыми в мире быть и лучик света посылаем, чтобы освещал вам путь!* ***

Администрация, цеховой комитет и совет ветеранов цеха птицеводства сердечно поздравляют Г.И. Лапатникову с 80-летием и всех именинников августа с днём рождения. *Желаем здоровья, мирного неба над головой и семейного благополучия.* ***

Совет ветеранов трамвайного управления сердечно поздравляет с юбилеем И.И. Гладыря, а также всех именинников августа. *Желаем доброго здоровья, благополучия и мирного неба над головой.* ***

Совет ветеранов СБИО от всей души поздравляет с юбилеем Н.А. Громкову, Л.И. Сидорову и всех именинников августа. *Желаю доброго здоровья, мирного неба и долгих лет жизни.* ***

Поздравляем с таким значимым юбилеем **Попкову Антонину Николаевну!** *85 – это цифра для гордости и почёта. Желаем крепкого здоровья, долголетия, тепла и заботы! Будь счастлива и любима. Дети, внуки, правнуки.* ***



ОБЪЯВЛЕНИЯ



РЕМОНТ

> РЕМОНТ ВСЕХ
ТЕЛЕВИЗОРОВ:

ЖК, плазма, LED.
Микроволновок, мониторов,
духовых шкафов, пультов.
Гарантия. Пенсионерам скидка.
Тел.: +7-922-557-19-78.

> ТЕЛЕАТЕЛЬЕ

Ремонт телевизоров,
ЖК-LED-телевизоров,
компьютеров,
микроволновых печей.
ПЕНСИОНЕРАМ — СКИДКА.
ВЫЕЗД НА ДОМ, ГАРАНТИЯ.
АДРЕС: УЛ. ВИНУКОВА, 14,
ТЕЛ.: 61-10-48,
+7-905-813-10-48.

> Ремонт телевизоров
и пультов на дому.

Настройка телевизоров.
Гарантия.
ПЕНСИОНЕРАМ СКИДКИ.
Тел.: 66-57-99,
+7-903-369-27-99.

> Профессиональный
ремонт окон ПВХ;

ремонт и изготовление
новых москитных сеток.
Тел.: +7-922-555-00-13.

> Срочный ремонт
ШВЕЙНЫХ МАШИН.

Тел.: +7-961-911-71-39.

> Ремонт дома, квартиры,
нежилого помещения.

Выполним все виды
ремонтных работ
(отделочные, сантехнические,
инженерные,
электротехнические).
Обязательный контроль
качества выполненных работ.
Тел.: +7-906-841-90-78.

> Ремонт квартир
под ключ и частично.

Обои, шпаклёвка, покраска,
штукатурка, стяжка, кафель,
ламинат, линолеум,
гипсокартон, панели.
Тел.: +7-932-530-09-65.

> Ремонт окон.

Все виды поломок.
Тел.: 66-00-25,
+7-987-911-75-88,
+7-905-811-75-88.

> РЕМОНТ ХОЛОДИЛЬНИКОВ,
МОРОЗИЛЬНИКОВ.

Изготовление уплотнителей
холодильников любых
марок.
Тел.: 69-34-99.

> Ремонт компьютеров
и ноутбуков на дому.

С гарантией.
Пенсионерам СКИДКА!
Тел.: +7-995-836-74-13.

СОБЫТИЕ

Кавалькада
на колёсах

При поддержке Уральской
Стали в Новотроицке
состоялся третий велопарад.

Владислава Сергеева
Фото Ильи Логачёва

В День физкультурника арт-среда «Экран» собрала горожан и гостей из Орска, Гая и Медногорска: любителей спорта, поклонников необычных образов и профессиональных велосипедистов.

— С каждым годом велопарад становится всё масштабнее, — отметил управляющий директор Уральской Стали Павел Лапшин. — И это не случайно: стремление к здоровому образу жизни, интересному и полезному досугу — это те ценности, которые объединяют новотройчан. Наш комбинат — это не просто металл. Это люди, которые его создают — грамотные, ответственные, активные, которые умеют не только работать, но и отдыхать с душой.

Событие объединило больше тысячи человек и прошло в рамках молодёжной политики Уральской Стали. Организатором выступило Агентство развития Новотроицка при поддержке администрации города.

Главная фишка парада — креатив: участники нарядились в сказочных и мультипликационных персонажей, а велосипеды украсили лентами, шарами и цветочными композициями. Семьи приезжали командами: родители крутили педали рядом с детьми, а группы поддержки встречали гонщиков аплодисментами и плакатами.

— Мы всей семьёй нарядились в морских пиратов, — рассказыва-



▲ В авангарде велопарада — руководство комбината и первые лица города. Это подчёркивает: спорт и семейный досуг — ценности, общие для всех, вне должностей и статусов

ет работница КХП Татьяна Лысова, поправляя бандану. — Специально украшали велосипеды: прицепили чёрные флаги, обмотали руль верёвками, будто это корабельные канаты, но главное для нас — проехать вместе и поучаствовать в общем празднике!

Маршрут длиной четыре километра пролегал по улице Советской — от остановки имени Ленина до гостиницы «Металлург» и обратно. На празднике звучала музыка, волонтеры раздавали воду, а в фотозонах выстраивались очереди.

Победителей наградили в нескольких номинациях. В категории «Самый оригинальный велосипед» выиграла Ольга Сапронова — её транспорт в стиле «пиратской принцессы» впечатлил всех. В номинации «Оригинальный костюм» лучшими стали Милана Смирнова и Алиса Михалева в образах «сбежавших невест». Приз зрительских симпатий — «Народный выбор» — достался Цветочной фее Марии Лапенко.

— В прошлом году мы с сыном уже участвовали в параде — украшали велосипед игрушками. А в этот раз я решила подойти основательнее и сделать цветы из бумаги: на них ушло целых 45 метров и неделя подготовки! — рассказала Мария. — Сын сегодня в роли маленького жучка или пчёлки. Мне самой очень нравится это занятие, и здорово видеть, что другие участники тоже подошли к идее с фантазией! Очень рада победе в номинации — такая неожиданная и приятная награда! Спасибо комбинату за такой весёлый праздник!

Отдельной номинацией отметили группы поддержки: самой творческой признали команду ветеранов комбината «Дансе плюс» — их плакаты, флажки и фирменный танец запомнились многим.

Праздник завершился обещанием встретиться в следующем году — чтобы снова крутить педали, улыбаться и удивлять друг друга новыми идеями.



▲ С палубы — на велодорожку: пиратский экипаж семьи металлургов Лысовых уверенно держит курс на праздник



▲ Мария Лапенко вместе с сыном Арджуном покорили сердца зрителей: их яркий велосипед и искренние улыбки стали главным украшением праздника

специализированная служба

РИТУАЛ **СЕРВИС**

полный комплекс услуг
Организация похорон
Благоустройство мест захоронения
КРУГЛОСУТОЧНО

г.Новотроицк, ул.Советская, 35
8 (3537) 66-00-18; 61-02-04
+7-961-949-89-40

Отдел
рекламы
газеты

«Металлург»:

Ждём вас

с 8:30 до 17:00

по адресу:

ул. Советская, 51

(АРН,

здание загс).

E-mail:

e.atapina@

uralsteel.com

«ТОЙОТА» В ОРЕНБУРГ
ПО АДРЕСУ И ОБРАТНО.

Больницы. В 5 и 8 часов
+7-961-905-47-56 (Евгений)

Диплом ВСВ 0650142, выданный

01.07.2004 ГОУ ВПО «ОГУ»

г. Оренбург, на имя Рой Р.В., считать
недействительным в связи с утерей.

**РЕСТАВРАЦИЯ
ВАНН**

Мы позаботимся
о вашей ванне!

**КОМПАНИЯ
НОВАЯ ВАННА**

8 (961) 900 89 89

vk.com/n_vanna

ГАРАНТИЯ ДОГОВОР

Реклама

> 2-к.кв. с полной
обстановкой. 1/4.

После капитального
ремонта. ул. Советская, д. 19.
Тел.: +7-905-841-87-21.

УСЛУГИ

> Уничтожение клопов
и тараканов.

Гарантия.
Тел.: +7 (3537) 333-136.

> Сантехнические
работы.

Установка счётчиков.
Тел.: 66-00-25, +7-987-911-75-88,
+7-905-811-75-88.

ГРУЗОПЕРЕВОЗКИ

> ГРУЗОПЕРЕВОЗКИ.

Аккуратные грузчики.
Вывоз строительного
мусора.
Покупка металлолома
(дорого).
Тел.: +7-986-794-57-16.

ПРОДАМ

> 1-к.кв. с полной
обстановкой. 5/5.

Недорого.
Центр города.
ул. Пушкина, д. 46.
Тел.: +7-961-903-58-43.