



**Уважаемые коллеги, дорогие друзья!
От всей души поздравляю вас
с наступающим Новым годом и Рождеством!**

Особые поздравления нашим ветеранам, которых мы помним и чтим, на достижения и опыт которых мы опираемся!

Этот праздник – время подведения итогов и построения новых планов. Уходящий год стал для нашего предприятия, да и для каждого из нас периодом серьезных испытаний, но вместе с тем и временем значимых достижений.

Благодаря вашему профессионализму, самоотдаче нам удалось сохранить стабильность производства, реализовать основные задачи инвестиционного развития, укрепить позиции на рынке, внедрить новые технологии и повысить уровень качества продукции.

Каждый из вас внес неоценимый вклад в общее дело. Благодарю вас за труд, ответственность и приверженность компании! Верю, что вместе мы справимся с любыми вызовами и продолжим наше развитие.

Желаю вам и вашим близким крепкого здоровья, счастья, душевного тепла и благополучия!



**Александр Иосифович НОЩИК,
Генеральный директор ГК «СИАЛ»**

НА РЕЗУЛЬТАТ ВЛИЯЕТ КАЖДЫЙ

Об особенностях функционирования предприятия в сложной рыночной ситуации, роли цифровизации и перспективах технологического перевооружения мы поговорили с генеральным директором ЛПЗ «Сегал» Леонидом Андреевичем Киселёвым. Он поделился подробностями внутренней стратегии компании, последствиями влияния мировых тенденций на производство и планами по выходу на качественно новый уровень развития.

— Леонид Андреевич, каких ключевых производственных показателей предприятие достигло в уходящем году?

— В целом по стране подотрасль алюминиевых строительных конструкций переживает снижение объемов потребления. На это повлияли замедление жилищного строительства, сокращение числа социальных программ и падение активности ипотечного кредитования. Перестроиться на выпуск альтернативной продукции в короткие сроки крайне сложно, особенно в металлургической сфере.

Однако стоит отметить, что, несмотря на общую тенденцию, наше предприятие завершило год с результатами, превышающими среднеотраслевой уровень и сохранило объем продаж, превышающий среднюю динамику по рынку, а значит, наша стратегия продолжает оставаться эффективной, и мы способны успешно функционировать в текущих экономических реалиях.

— Как изменились производительность оборудования и качество продукции по сравнению с предыдущими годами?

— Сегодня резерв мощностей нашего оборудования превышает уровни предыдущих двух лет, однако падение спроса на продукцию существенно снижает значимость фактора производственной мощности оборудования. В нынешних условиях ключевое значение приобретает именно производительность человеческого труда.

Российская металлургия на сегодняшний день уступает ведущим странам мира по эффективности использования трудовых ресурсов. У нас существенно ниже уровень внедрения цифровых технологий, искусственного интеллекта, автоматизации процессов и роботизации производства. Эта ситуация усугубляется падением рынков сбыта и увеличением числа мелких партий заказов, сопровождающихся ростом ассортимента продукции. Эти факторы затрудняют поддержание прежнего уровня производительности, но накопленный опыт создаст основу для дальнейшего роста, когда спрос восстановится.

губляется падением рынков сбыта и увеличением числа мелких партий заказов, сопровождающихся ростом ассортимента продукции. Эти факторы затрудняют поддержание прежнего уровня производительности, но накопленный опыт создаст основу для дальнейшего роста, когда спрос восстановится.

— Как политика импортозамещения в России влияет на работу ЛПЗ «Сегал»?

— Зависимость отечественного производства от импорта оборудования, оснастки и материалов известна и очевидна. Из-за введенных экономических санкций произошло резкое сокращение поставок из Южной Кореи и стран Европы, что привело к определенным затруднениям в существующем на нашем предприятии технологическом процессе. В кратчайшие сроки было необходимо перейти на поставки комплектующих и материалов российского производства, а также производства стран Юго-Восточного региона. Сложившаяся ситуация потребовала привлечения значительных ресурсов и поиска нестандартных инженерно-технических решений. Нам пришлось оперативно адаптироваться к новому металлу, другим режимам обработки материалов и измененным технологическим процессам. Сейчас, когда мы тратим много сил и средств на реализацию программы импортозамещения, вопросы производительности труда, тем не менее, остаются на первом месте.

Обеспечение бесперебойной работы существующего оборудования, изготовление запасных частей собственными силами, а также замена гидравлических приводов, двигателей, насосов, ранее импортируемых из Германии, современными комплектующими китайского производства — это наша первоочередная задача в последние два года. Для успешной интеграции новых компонентов приходится дорабатывать существующие конструкции, адаптируя китайские изделия к эксплуатации в российских условиях.



По итогам 2025 года

За приверженность компании

Всем сотрудникам, отработавшим в компании не менее 1 года (на 31.12.2025)

За хорошую работу

РАЗОВОЕ ДЕНЕЖНОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

ПРЕМИЯ БУДЕТ!

За достигнутые цели компании

Выплата в январе 2026 года

– В 2026-2027 годах предприятие продолжит идти тем же курсом или появятся новые направления развития?

– Следующим этапом реализации нашей инвестиционной программы, начиная с 2027 года, станет масштабное внедрение механических, автоматических и компьютерных технологий, а также развитие искусственного интеллекта и роботизированных комплексов на предприятии. Принимая во внимание современный дефицит квалифицированных кадров, решение этой задачи становится приоритетным направлением развития.

Недавно я побывал на производстве у наших партнеров в Набережных Челнах, где своими глазами видел пример простого технологического процесса, который иллюстрирует потенциал автоматизации: специальная механическая рука заливает расплавленный металл в форму литьевой машины. Весь цикл выполняется автоматически, исключая участие человека. Именно к такому уровню автоматизации необходимо стремиться и нашему предприятию – уже определены конкретные участки производства, где ручные операции целесообразно заменить машинным оборудованием.

Также мы продолжим развивать направление профессионального обучения наших специалистов на базе предприятия. Эта задача обусловлена отсутствием достаточного количества подготовленных специалистов нужной квалификации на рынке труда. Традиционные формы обучения с классическими лекциями уступают место инновационным методикам. В 2025 году мы запустили pilotный проект дистанционной образовательной платформы «Тичбейс», предназначенный для самостоятельного изучения персоналом специфических профессиональных компетенций. Разработана интерактивная образовательная среда, ориентированная непосредственно на специфику конкретных участков нашего производства, специализацию сотрудников и используемое оборудование. Онлайн-курсы на платформе доступны по профессиям «Прессовщик на гидропрессах 3 разряда» и «Слесарь-инструментальщик 4 разряда». Дистанционное обучение на платформе позволяет сотрудникам самостоятельно выбирать удобное время для изучения материала и эффективно подготовиться к квалификационному экзамену.

Дополнительно запущены программы по соответствию качества продукции требованиям ГОСТа. Для учета и анализа видов брака в 1С внедрен «Классификатор дефектов», и абсолютно все прессовщики предприятия прошли обучение для работы в этой программе. Также в тестовом режиме реализуется программа адаптации новых сотрудников.

– Наблюдаются ли структурные изменения среди клиентской базы компании? Какие рынки приобрели статус приоритетных направлений в последние годы?

– Несмотря на значительные перемены в экономике, основными направлениями деятельности компании остаются изготовление и реализация архитектурно-строительных алюминиевых конструкций. Наш бизнес продолжает ориентироваться на традиционную продукцию, необходимую для благоустройства городов и населенных пунктов, а не смещающиеся в смежные области, такие как электроника, оборонная промышленность или тяжелое машиностроение.

Главной для нас остается продукция, формирующая облик современной городской среды. Примечательным событием стало наше участие в строительстве мореходного училища в Мариуполе, полностью выполненного с использованием алюминиевых профилей производства ЛПЗ «Сегал». Этот объект стал символом качественной реконструкции, завершившейся весной 2025 года.

И здесь я бы хотел особо подчеркнуть, что для сохранения устойчивости нашего предприятия в современных нестабильных экономических реалиях важен каждый сотрудник компании, независимо от занимаемой должности и роли. Каждый участник процесса, будь то рабочий прессового участка или специалист отдела окраски, внес свой вклад в наши результаты уходящего 2025 года. Именно такое командное взаимодействие позволяет нам оставаться одной из трех лидирующих компаний в том сегменте российского рынка, в котором мы работаем.

Подводя итоги уходящего года, хочется выразить благодарность всему коллективу и пожелать коллегам успеха в профессии, достижений высоких результатов и уверенности в собственных силах. Пусть наступающий 2026 год принесет радость, счастье и гармонию во всех сферах жизни вам и вашим близким!

Леонид Андреевич КИСЕЛЕВ,
Генеральный директор ООО «ЛПЗ «Сегал»

**Новогоднее
театрализованное
представление**

**23 декабря
11:00**

**Дворец
Труда и Согласия**

пр. Металлургов, 22/1

**ДЕД
МОРОЗ**
и подводное
царство





СПАСИБО, ЧТО ВЫ С НАМИ

2025 год стал для «СИАЛАВТО» временем роста, достижений и важных событий, которые приблизили нас к главной цели – создавать для клиентов лучший автомобильный опыт. Мы успешно развивали наши бренды: OMODA, JAECOO, JETOUR, «Москвич» и BESTUNE. Мы усилили присутствие каждого из них на рынке, расширили модельные линейки и укрепили сервисную инфраструктуру, чтобы каждый клиент мог получать качественный, быстрый и прозрачный сервис.

Этот год принес и спортивные успехи: мы одержали победу в Спартакиаде-2025, доказав, что в «СИАЛАВТО» работают не только профессионалы своего дела, но и талантливые, энергичные ребята, которые умеют побеждать и на спортивной арене. Кроме того, наш мастер сервиса занял 3 место в национальном конкурсе «Лучший механик KIA», подтверждая высокий уровень квалификации наших специалистов.

В 2025 году мы представили несколько новых моделей, которые уже успели привлечь внимание покупателей: JETOUR T1 с премиальным уровнем комфорта, OMODA C7 – стильный и технологичный кроссовер, еще более современный и комфортный обновленный JAECOO J7, а к концу года представили клиентам обновленные модели BESTUNE. Каждый из этих автомобилей стал символом того, что мы движемся в правильном направлении – к умным решениям и настоящей заботе о владельцах.

Бренд «СИАЛАВТО Эксперт» в этом году сосредоточился на том, чтобы стать надежным партнером на рынке автомобилей с пробегом. Наш подход позво-

ляет нам не только соответствовать ожиданиям рынка, но и задавать новые стандарты качества обслуживания в сегменте автомобилей с пробегом.

В этом году мы значительно укрепили сервисные подразделения. Продолжаем осуществлять сервисное и гарантийное обслуживание автомобилей KIA и RENAULT, а благодаря статусу дилера LECAR существенно нарастили возможности мультибрендового обслуживания. В связи с этим мы расширили команду специалистов, повысили стандарты обслуживания и запустили чат-бот в Telegram для оперативного взаимодействия и удобной записи клиентов: [@gk_sialauto_client_bot](https://t.me/gk_sialauto_client_bot)

Эта работа принесла плоды: мы отмечаем рост клиентской удовлетворенности по всем направлениям и гордимся высокими оценками, которые наши клиенты оставляют в поисковых системах.

Дорогие друзья! Спасибо, что вы прошли этот год вместе с нами. 2025-й стал важным этапом роста для нашей компании, и каждый сотрудник, каждый клиент, каждый партнер внес свой вклад в этот успех. Мы продолжаем развиваться, двигаться вперед и создавать решения, которые делают жизнь комфортнее. Пусть новый 2026 год принесет вам новые возможности, яркие эмоции и уверенность в завтрашнем дне. Пусть ваши дома будут наполнены счастьем, здоровьем и теплом близких! С наступающим Новым годом!

Сергей Александрович НОЖИК,
Генеральный директор ГК «СИАЛАВТО»



ляет не только выбрать автомобиль мечты из склада, насчитывающего более 300 проверенных машин, но и быстро продать свой автомобиль по программе Trade-In или поставить на комиссию.

Но это не все. Мы прекрасно знаем, что покупка автомобиля – это еще и финансовое решение. Поэтому в течение всего года мы неустанно подбирали самые выгодные кредитные программы, обеспечивали надежной страховкой и давали уверенность с продленной гарантией. Наш комплексный подход, охватывающий широкий выбор автомобилей, гибкие сервисы и передовые финансовые решения, позво-



РЕШЕНИЯ БУДУЩЕГО – ЗА МОЛОДЫМИ

С 28 по 31 октября на базе Физико-математической школы СФУ состоялся всероссийский конкурс исследовательских и практических проектов «Перспектива». Одним из пунктов конкурсной программы для участников стал Сибирский промышленный хакатон «Промка». Участие в хакатоне принял и литейно-прессовый завод «Сегал».



Участниками «Перспективы» стали ученики 9-11 классов учебно-научных центров и школ со специализациями: математика, физика, программирование и инжиниринг, естественные, социальные и гуманистические науки. Команды собрались из Москвы, Екатеринбурга, Ставрополя, Новосибирска и Красноярска.

Ученики представляли свои исследовательские и практические проекты, а также решали задачи, предложенные предприятиями Красноярского края. Свой кейс на хакатон представил и «Сегал»: «Создание web-страницы запроса на инновации и улучшения».

Семь команд боролись за места победителей. Особо выделялись две группы – красноярские ребята из Физико-математической школы СФУ и москвичи из Университетской гимназии МГУ. Участникам предстояло в форме презентации оформить регламент по подаче рационализаторских предложений, наиболее оптимальных с точки зрения эф-

фективности и стоимости внедрения. Команды предлагали интересные решения, например, разработка чат-ботов с генерацией QR-кодов, по которым можно пройти и проверить работу сразу на месте, создание страничек на сайте «СИАЛ», установка и использование сенсорных экранов в цехах и другое. Ребята доказали, что способны легко воспринимать и анализировать информацию, креативно мыслить и находить подходы к решению задач нестандартными способами.

Все команды были сильны, и определить лучшую было непросто. Но все же по решению жюри – представителей СФУ и предприятий, заявивших свои кейсы – победителем стала Университетская гимназия МГУ. Она и увезла с собой приз – переходящую тарелку-куб – и завоевала право стать площадкой следующего этапа конкурса, который состоится в 2026 году.

Победителям конкурса, а также всем членам команд, принимавшим участие в решение кейса нашей компании, были вручены подарки от ГК «СИАЛ».

НОВОГОДНИЕ ПОДАРКИ ДЕТЯМ!

Корпоративный
Дед Мороз спешит
раздать подарки каждому ребенку
до 14 лет включительно!

Подробности
в управлении по персоналу



ПОБЕЖДАЯ ВМЕСТЕ



В самом разгаре – XXII спартакиада Советского района среди предприятий и организаций Красноярска. Команда нашей компании принимает в ней активное участие и уже готова похвастаться успешными выступлениями на соревнованиях.

В этом году за победу в Спартакиаде Советского района сражаются 10 команд. С сентября по май пройдут соревнования по 14 видам спорта. На сегодня в рамках Спартакиады состоялись соревнования по футболу, настольному теннису, шахматам и волейболу. И у нас уже есть, чем гордиться: в футболе мы первые! Будем готовиться к дальнейшим дисциплинам, тренироваться, настраиваться на результат.



В настоящее время мы участвуем в недавно стартовавшем Чемпионате и Кубке города по мини-футболу (1-я лига) и в Енисейской Футбольной лиге под эгидой Российского футбольного союза.

Все большее число наших сотрудников пользуется программой частичного возврата денежных средств за спортивные занятия. Наше предприятие поддерживает стремление персонала вести активный и здоровый образ жизни. Важнейшей инициативой является компенсация 50% затрат на фитнес и спорт, позволяющая каждому работнику подобрать оптимальный вид физической активности в зависимости от собственных предпочтений и возможностей.

Помимо программы финансовой поддержки занятий спортом, сотрудники и члены их семей получают

уникальную возможность посещать бассейн «Сокол» со специальной скидкой 20%.



Кроме того, для повышения доступности активного отдыха мы организуем тренировочные мероприятия по различным игровым видам спорта на специализированных площадках города в удобное для сотрудников время.

Мы благодарим руководство ГК «СИАЛ» за постоянную поддержку инициативы сотрудников вести активный образ жизни и заниматься спортом. Отдельная благодарность спортивной команде нашего предприятия, чьи усилия и достижения служат вдохновляющим примером для всех коллег!

ПО ВОПРОСАМ И ПРЕДЛОЖЕНИЯМ:

Василий Киришев
8-983-508-32-74
V.Kirishev@sial-group.ru

РУКОВОДИТЕЛЬ, ЮРИСТ, ПАПА

Большая семья – это тренд! В нашей компании есть три работника, каждый из которых воспитывает четырех детей младше восемнадцати лет. С главой одной из таких семей – начальником юридического отдела ЛПЗ «Сегал» Алексеем Елизаровым – мы поговорили о том, как успевать жить ярко, работать эффективно и оставаться внимательным и заботливым родителем.

– Алексей, как вам удается совмещать насыщенную карьеру с родительскими обязанностями?

– Все дело в грамотном планировании и умении распределять нагрузку. Я стараюсь четко разграничивать рабочее и личное время. Но в течение дня я всегда нахожу возможность выйти на связь с семьей. Мне важно оставаться рядом с детьми даже удаленно: мы созваниваемся, рассказываем друг другу о событиях дня, успехах и трудностях.

Огромную помощь оказывает моя жена Татьяна. Она умеет организовать быт и домашние дела так, чтобы все были задействованы и при этом не перегружались. Старший Константин помогает мыть посуду, загружать посудомойку, выносить мусор и полоть траву на даче. Следующая по старшинству Вера назначена ответственной в сортировке одежды для стирки и в развесивании ее на сушилку. Протирает пыль во всей квартире тоже она. Владислав – главный по сбору разбросанных по дому игрушек и вещей, а также листьев и скошенной травы на даче.

А еще у нас есть важное семейное правило: каждый вечер посвящаем минимум час общему делу – будь то ужин всей семьей, вечерняя прогулка или совместное чтение книг вслух.

Старшие дети уже немало времени проводят самостоятельно: тренируются и развиваются в спортивных секциях и творческих кружках. Тринадцатилетний Константин, например, увлекается футболом. Владислав у нас еще посещает детский сад, но уже пошел по стопам брата – так что в семье у нас на данный момент два футболиста. Дочка Вера занимается вокалом и английским языком. А самому младшему нашему члену семьи, Виолетте, еще только полгода, и она пока не определилась, в какой кружок записаться...

Мне как главе семьи нужно уметь принимать решения оперативно и уверенно. Иногда сказать «нет» второстепенным делам, освободив место для более важного. В основном, «нет» приходится говорить тому, что касается себя любимого. Это, например, поход с друзьями в баню. Но если все-таки удается найти время и на исключительно свои «хотелки», то я безмерно рад.

– А бабушки и дедушки у ваших детей есть? Помогают ли они вам?

– У Татьяны родители живы-здоровы, но живут далековато – в Балахтинском районе, поэтому часто видеться не удается. Иногда ездим туда на выходные, а летом, в отпуске, можем и недельку себе позволить – отдохаем, купаемся в Чулыме. Жена моя из большой многодетной семьи – у нее двенадцать братьев и сестер. Так что тренд на большую семью в моей жизни задала именно супруга.



Кстати, в этом году Антонида Степановна, моя теща, была награждена орденом «Мать-героиня» и получила соответствующее звание. Губернатор Котюков лично награждал ее.

Когда в родительском доме собираются все вместе – бабушка и дедушка, дети и внуки – это и весело, и сложно одновременно. Представьте, когда по дому бегают сразу 15-16 детей... Если теща варит суп, то в большой кастрюле, а если печет блины, то тесто заводит в ведре, и в ход идут несколько сковородок.

– Есть ли у вас правила или принципы, которые помогают освободить больше времени на семью?

– Для меня самое важное правило звучит так: работа – это не вся жизнь, а лишь ее важная составляющая. Все просто: после определенного часа вечера выключаю телефон, выделяю минимум час в день на общение с детьми, устраиваю совместные семейные ужины хотя бы нескользко раз в неделю. Сейчас сын Владислав достиг такого периода развития, когда папа для него – центр вселенной (раньше это была мама). Поэтому, когда забираю его из садика, внимательно и со всей ответственностью выслушиваю, что у него произошло в жизни за этот день. Понимаю, что сын уже полностью идентифицирует себя как мужчина, и ему нужна именно моя поддержка и одобрение.

Раз в год мы обязательно путешествуем всей семьей куда-нибудь подальше от города. В основном, на автомобиле по хакасским озерам и достопримечательностям. Несколько раз слетали в Турцию, но, сами понимаете, для такой большой семьи, как наша, это дорогое удовольствие.

– Предприятие оказывает поддержку семьям сотрудников, особенно многодетным. Поделитесь вашим личным опытом участия в корпоративных программах поддержки.

— Например, каждый год предприятие дарит сладкие новогодние подарки, организует новогодние праздники специально для детей наших работников.

Кроме того, сотрудники получают корпоративную скидку на путевки в детские оздоровительные лагеря. Отдельно хочу отметить единовременные выплаты в связи с рождением ребенка. Когда на свет появлялся каждый мой ребенок, я получал эту материальную помощь, что было очень хорошей поддержкой для нашей семьи.

У нас существует дополнительная программа поддержки многодетных к первому сентября. На каждого ребенка единовременная выплата составляет 15 тысяч рублей.

Помимо материальной поддержки, предприятие заботится о семьях работников через создание особой корпоративной атмосферы: организует семейные культурно-развлекательные мероприятия, творческие конкурсы. Мои дети каждый год участвуют во всем, что я им предлагаю (конечно, с мотивацией на призы). И нынешний новогодний конкурс не исключение.

— Кстати, о новогодней теме. Расскажите о ваших семейных традициях празднования Нового года.

— За несколько дней до наступления Нового года мы устраиваем праздничную фотосессию в фотостудии. Тематика и образы каждый год разные. Эту традицию завела жена, а я... А я, как многие отцы, вынужден терпеть этот час позирования в нелепой пижаме. Зато как приятно потом листать альбом и видеть, как взрослеют и меняются наши ребята.

За две недели до Нового года наши дети пишут письма Деду Морозу. Знают, что если не написать такое письмо, то и подарок Дед Мороз под елку не принесет.

Вечером накануне праздника мы собираемся дома. Каждый ребенок загадывает к новогоднему столу свое любимое блюдо, и готовим мы все вместе. Устраиваем небольшой семейный концерт, старшие дети играют на гитаре, маракасах и губной гармошке, поют песни, дети помладше читают стихи и показывают театральные сценки. Устраиваем семейные конкурсы, играем в шарады. В общем, у нас весело и шумно. А под бой курантов каждый из нас произносит пожелания друг другу — это традиция, доставшаяся нам от старших поколений.

На эти новогодние каникулы мы запланировали многое: посетить уличные новогодние елки, сходить в театр, съездить к дедушке и бабушке, покататься на коньках и санках, погулять в зимнем лесу в Гремячей гриве.

Детские воспоминания о новогодних чудесах остаются в памяти навсегда — знаю по себе. Мое детство выпало на тот период, когда один только запах мандаринов уже считался чем-то новогодним и сказочным. Моя мама была человеком строгих традиций, и новогодние вечера в нашем доме проходили торжественно. Атрибутом каждого Нового года было шампанское и бутерброды с красной икрой. За большим столом собирались родственники, друзья и соседи, встречали новый год, а потом все шли на улицу запускать фейерверки. Но самое важное воспоминание связано с подарками. Помню, как мама прятала подарок «от Деда Мороза» за диваном или шкафом, чтобы утром он оказался под елкой. Я всегда искал этот подарок, иногда находил его, но не подавал виду. И теперь мне важно создавать такое новогоднее ощущение и у моих собственных детей. Кстати, я прячу подарки так, что дети их не находили ни разу.

Пользуясь случаем, сердечно поздравляю весь коллектив завода с наступающим Новым годом! Здоровья, счастья и благополучия вашим семьям! Пусть этот праздник принесет всем нам новые успехи, радость совместных достижений и гордость за нашу общую работу.

НОВОГОДНИЙ КОНКУРС: творчество, талант и красота

Наш ежегодный корпоративный творческий конкурс в преддверии Нового года собрал беспрецедентное число участников! Мы получили более сотни работ, в которых запечатлены атрибуты всеми любимого с детства праздника, а также символ 2026 года — красная огненная лошадь. Это стало свидетельством небывалого интереса сотрудников и их семей к творческому самовыражению и активной вовлеченности в жизнь нашего коллектива. А насколько разнообразны техники и материалы работ, подчеркивающие индивидуальность каждого автора!

Все участники проявили искреннюю заинтересованность и вложили частичку своей души в каждое произведение, создав атмосферу настоящего семейного творчества. Этот яркий конкурс вновь подтвердил важность традиций и поддержки креативного потенциала — вашего, дорогие коллеги, и ваших талантливых детей.

Спасибо за участие, и пусть новый 2026 год станет таким же ярким и неповторимым, как эти страницы!



Шрейдер Дарья, 9 лет



Ялинецкий Пётр, 5 лет



Банникова Дарья, 6 лет



Банникова Ева, 6 лет



Васильев Дмитрий, 6 лет



Замалтынов Амир, 5 лет



Василькова Елизавета, 3 года



Вдовин Ярослав, 7 лет



Вебер София, 10 лет



Зубарев Всеволод, 6 лет



Возмилов Евгений, 4 года



Воробьевы Дарья и Мария, 11 лет



Графин Даниил, 11 лет



Иванченко Данил, 10 лет



Графин Родион, 12 лет



Груняшина Екатерина, 6 лет



Гурулёв Александр, 12 лет



Кабанова Дарья, 13 лет



Елизарова Вера, 8 лет



Елизарова Виолетта, 6 месяцев



Ельцов Арсений, 9 лет



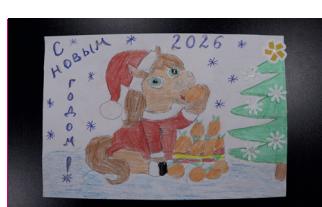
Каратайева Ксения, 12 лет



Киселев Александр, 11 лет



Кричков Георгий, 7 лет



Крюков Денис, 13 лет



Кудрявцев Даниил, 7 лет



Филиппов Степан, 5 лет



Чаптыкова Анна, 5 лет



Шалимова Александра, 7 лет



Шарипова Элица, 11 лет



Курбатов Максим, 10 лет



Куровы Алёна и Матвей, 9 и 11 лет



Лагуткин Ярослав, 9 лет



Ладыгина Александра, 14 лет



Лазаревич Алла, 10 лет



Лимонов Матвей, 4 года



Лысых Александр, 9 лет



Лысых Артём, 3 года



Маслова Эмилия, 8 лет



Мельникова София, 9 лет



Мосин Матвей, 6 лет



Никулин Данил, 3 месяца



Орлова Дарья, 12 лет



Орлова Семён, 14 лет



Пегов Ярослав, 4 года



Перепечко Вероника, 2 года



Побединская Виктория, 8 лет



Побединская Ксения, 5 лет



Притуляк Алёна, 9 лет



Притуляк Екатерина, 15 лет



Сергеев Евгений, 4 года



Сергеева Ольга, 7 лет



Слабодчиков Иван, 9 лет



Слабодчиков Роман, 6 лет



Слабодчикова Варвара, 9 лет



Тепаева Арина, 9 лет



Толкачева Виктория, 7 лет



Усенко Мария, 10 лет



Абровацкая Анастасия, 8 лет



Аксенова Юлия, 10 лет



Александрова Милана, 2 года



Андреева Дарья, 11 лет



Антончиков Владимир, 12 лет



Бурдастых Глеб, 11 лет



Вебер Тимофей, 5 лет



Гейко Матвей, 10 лет



Гейко Михаил, 14 лет



Гейко Тимофей, 2 года



Гонтарёва Екатерина, 9 лет



Груняшин Алексей, 9 лет



Груняшина Дарья, 11 лет



Добрыденко Анастасия, 7 лет



Довыденко Адриан, 9 лет



Довыденко Амелия, 15 лет



Елизаров Владислав, 5 лет



Елизаров Константин, 13 лет



Жильцова-Кудинова Ульяна, 12 лет



Журавлев Алексей, 11 лет



Журавлев Семен, 7 лет



Зайцев Илья, 6 лет



Чаптыков Сава, 3 года



Золототрубова Вероника, 11 лет



Зырянов Роман, 5 лет



Каика София, 3 года



Касьянов Андрей, 4 года



Козырь Маргарита, 8 лет



Кочнев Кирилл, 13 лет



Кочнев Константин, 2 года



Кочнев Никита, 6 лет



Крыгина Ева, 3 года



Крыгина Милана, 4 года



Лагуткина Анастасия, 11 лет



Ладыгина Таисия, 11 лет



Лукина Софья, 7 лет



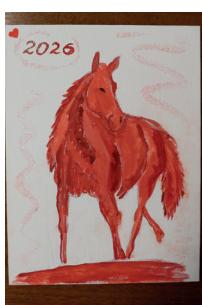
Любим Мия, 2 года



Мартынова Софья, 11 лет



Мельников Дмитрий, 4 года



Моторных Екатерина, 9 лет



Никулин Максим, 6 лет



Никулин Степан, 9 лет



Орлос Ярослав, 16 лет



Осетров Андрей, 10 лет



Радаева Екатерина, 9 лет



Слабодчиков Кирилл, 5 лет



Слободчикова Мария, 11 лет



Солусенко Арсений, 5 лет



Тепаев Лев, 5 лет



Трифилов Мирон, 2 года



Трифилова Мария, 9 лет



Уткина Алина, 8 лет



Фадеева Полина, 11 лет



Хамова Полина, 8 лет

КАЖДОГО УЧАСТНИКА КОНКУРСА ЖДЕТ ПОДАРОК!

Подробности в управлении по персоналу



Информационный вестник ГК «СИАЛ»

660111, Россия, г. Красноярск,
ул. Пограничников, 103, стр. 4,
пом. 7, каб. 13
Тел.: +7 (391) 274-90-60

СИАЛ

Редакционный совет: А.И. Нощик, С.А. Нощик,
В.В. Лунин, Л.А. Киселёв, И.В. Перебинос
Редактор: С.Р. Жеравина