



Волжский ХИММИК

Газета ПАО «ТОАЗ». Издаётся с 6 ноября 1981 года

16+

1 октября 2021 года
19 (1891)



Льгот стало больше

Юрий Николаев

Тольяттиазот улучшил свой коллективный договор во время пандемии – в числе немногих химических предприятий в России. Завод добавил для работников восемь новых льгот и увеличил суммы по двум видам выплат. С 1 октября коллективу доступны 61 льгота и гарантия.

Продолжаем улучшать

24 сентября в актовом зале заводоуправления состоялась конференция, посвященная итогам выполнения коллективного договора за 2017-2021 годы и заключению нового документа на 2021-2024 годы.

Напомним, коллективный договор – это локальный правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работодателем и работниками в лице их представителей – профсоюза. Последний колдоговор был принят на срок с 1 октября 2017 года по 1 октября 2020-го. В прошлом году из-за ковидных ограничений содержание доку-

мента решили не пересматривать, а пролонгировали на год.

Открывая конференцию, генеральный директор Сергей Шишов отметил приятный повод для встречи – пересмотр коллективного договора Тольяттиазота в сторону улучшения:

– Наш колдоговор по праву считают одним из лучших в отрасли на протяжении нескольких лет. Но это не повод останавливаться на достигнутом. Будем и дальше улучшать социальные гарантии для работников. Система льгот и бонусов – благодарность руководства за эффективную работу коллектива. Нужно помнить, что колдоговор предусматривает обязанности как работодателя, так и работников. Это не просто слова, написанные на бумаге, а жизненная необходимость для предприятия. Например, соблюдение внутренних нормативных документов и регламентов, правил безопасности и трудового распорядка. Для нас очень важна обратная связь с трудовым коллективом. Мы стремимся выстраивать партнёрские, доверительные отношения между профсоюзом, работниками и руководством предприятия.

Колдоговор выполнили на 98%

Об исполнении коллективного договора 2017-2021 годов доложила председатель профкома Ольга Севостьянова. Она подчеркнула: реализованы в полном объеме все пункты, касающиеся льгот, гарантий и компенсаций для работников. Если рассматривать все разделы колдоговора, то из 206 пунктов частично не выполнены пять.

Ольга Борисовна напомнила, что документ регламентирует не только права работников, но и их обязанности. Так, не выполнен пункт 2.5.2: рабочие и специалисты не обеспечили соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, установленного режима труда. А именно, допустили 63 случая нарушения трудовой дисциплины.

Не выполнен пункт 2.5.7, предполагающий несовершение и предупреждение действий, влекущих материальный ущерб предприятию: шесть случаев хищения.

Есть вопросы к исполнению пунктов 2.3 об обеспечении безопасности и условий труда и 2.5.3 о требованиях охраны труда, окру-

жающей среды и промышленной безопасности. Ольга Севостьянова добавила, что за отчетный период с лучшей стороны себя показали общественные уполномоченные по охране труда в цехах. Только за 2020-й и шесть месяцев 2021 года они провели более 4500 проверок. Практически все обнаруженные замечания по охране труда и технике безопасности устранены.

В комиссию по трудовым спорам заводчане подали 91 обращение. Из них 34 решено в докомиссионном формате.

Миллиард по инициативе работодателя

Заместитель генерального директора – директор по связям с общественностью Юлия Петренко в цифрах показала, как работодатель выполнял обязательства для работников ПАО «ТОАЗ» в отчетный период 2017-2021 годов. Она подчеркнула, что речь идет не только о пунктах коллективного договора, но и о бонусах, прописанных в других нормативных документах Тольяттиазота. В сумме затраты администрации на

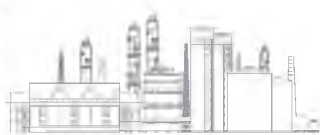
исполнение требований колдоговора и других социальных программ составили за четыре года более 2 млрд рублей. Отметим, что почти половина этих средств направлена по инициативе работодателя.

Ключевые показатели вы увидите в инфографике, которую «ВХ» подготовил для вас (см. страницу 7 сегодняшнего выпуска). Отметим несколько пунктов.

– Размер средней заработной платы за прошедшие четыре года вырос на 51%, с 44 711 до 67 648 рублей, – поделилась фактом Юлия Владимировна. – Подчеркну, при расчете не учитывают заработную плату высшего руководства, потому что оно работает в управляющей компании – в другом юридическом лице.

В этом году появились новые направления для отдыха и восстановления здоровья. Помимо санатория «Надежда», у заводчан и членов их семьи есть возможность получить по льготным ценам путевки на отдых в санаториях Черноморского побережья и Самарской области, выгодно отдохнуть на местных турбазах.

(Окончание на с. 2).



На портале госуслуг появилась возможность получать выписки из загов: новый сервис запустили Минцифры и федеральная налоговая служба России. Речь идёт о свидетельствах о браке и разводе, о рождении для себя и детей, о перемене имени. Они бывают нужны для оформления госуслуг, получения других документов или сделок купли-продажи, например, недвижимости.

ОФИЦИАЛЬНО

Льгот стало больше

(Окончание. Начало на с. 1).

К сожалению, появилась и новая статья расходов – организация антиковидных мер. Почти 100 млн рублей направила компания на защиту работников от коронавируса.

О льготах и бонусах подробнее

После отчета о прошедшем периоде стороны приступили к рассмотрению нового колдоговора. Так, председатель профсоюза Ольга Севостьянова рассказала, что из цехов поступили более 60 предложений. Комиссия в составе администрации и профкома рассмотрела все.

– Многие темы повторялись, какие-то идеи не были финансово обоснованы. В результате сформировали 24 предложения для детальной проработки, – уточнила Ольга Борисовна.

Заместитель генерального директора Юлия Петренко подробнее познакомила собравшихся с новыми льготами, которые появятся в коллективном договоре благодаря лоббированию профсоюза и поддержке администрацией инициатив работников.

• Шире стала льгота о предоставлении трех оплачиваемых календарных дней в случае смерти родственников. К списку, включающему детей, супругов, родителей (родителей супруга), братьев и сестер, добавились бабушки, дедушки.

• Материальную помощь при рождении ребёнка теперь предоставляют не только мамам, но и папам – работникам предприятия. Если оба родителя работают на ТООЗе, матпомощь положена обоим.

• Увеличатся выплаты работникам по уходу за ребёнком в возрасте от 1,5 до 3 лет – с 1000 до 1500 рублей ежемесячно.

• Увеличатся выплаты работникам по уходу за ребёнком-инвалидом – до 1500 рублей в месяц.

• Расширили возрастные рамки для детей работников, чтобы родители получили скидку в 75% на путевку в санаторий «Надежда». Раньше на льготную цену могли рассчитывать дети тоазовцев до 16 лет. Теперь – до 23 лет.

• Родителям, воспитывающим ребёнка-инвалида I группы, по новому коллективному договору предоставляют дополнительные оплачиваемые выходные. Ранее такие работники могли взять четыре дополнительных выходных дня в месяц для ухода за ребёнком-инвалидом до 18 лет. Теперь к этому добавили два дополнительных дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами старше 18 лет.

• Новая льгота для многодетных семей заводчан, воспитывающих трех и более несовершеннолетних детей. Теперь такие работники будут ежегодно получать выплату 5000 рублей ко Дню защиты детей. Если оба супруга работают на предприятии, указанная льгота полагается одному из них.



Главное в колдоговоре – баланс интересов работников и администрации

• Дополнительный оплачиваемый выходной появился у работников-пап. Он доступен отцам на 1 сентября в первом классе ребенка, в первый день в школе. Отцы-одиночки смогут провожать ребенка 1 сентября в школу вплоть до десяти лет.

• В колдоговор включили преференцию для молодых специалистов, приходящих работать на ТООЗ. Завод гарантирует им материальную помощь: 5 000 рублей при трудоустройстве, еще 10 000 – после двух лет работы.

• Работодатель принял решение вернуть профсоюзу выплату в размере не более 0,3% от фонда оплаты труда на культурно-массовую, спортивную и оздоровительную работу, в том числе на приобретение билетов на культурно-массовые мероприятия, на выплаты компенсационного характера, социальные гарантии и другие виды материального стимулирования профактива, выборных и штатных работников профсоюзной организации.

Итого, в новом колдоговоре добавили восемь льгот и по двум увеличили суммы выплат. С 1 октября 2021 года для работников Тольяттиазота доступны 61 льгота и гарантия. Ольга Севостьянова поблагодарила руководство и лично генерального директора Сергея Шишова за активную поддержку инициатив профсоюза.

Работники предлагают

Президиум конференции предоставил слово залу. Профсоюзные активисты внесли предложения на перспективу. Например, распространять некоторые льготы только на членов профсоюза.

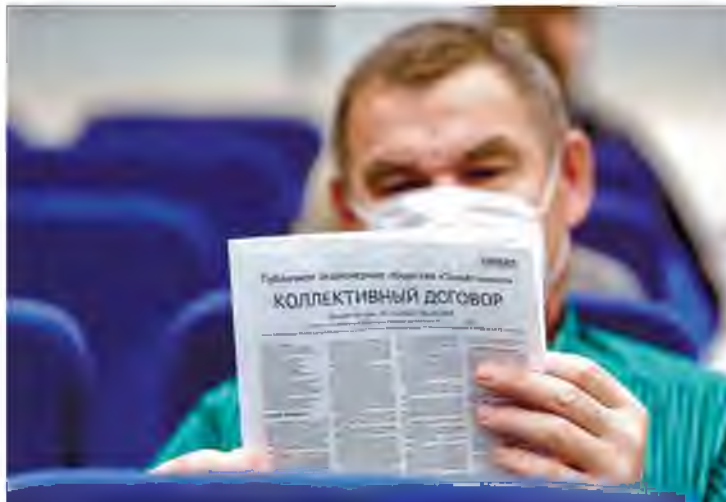
– Работу с администрацией на тему льгот и гарантий ведет профсоюз, а бонусами потом пользуются все. Несправедливо, – высказался коллега.

Предложили не выселять из корпоративного дома работников с солидным стажем на заводе, уходящих на пенсию, а также субсидировать работникам покупку собственного жилья.

Прозвучала просьба выплачивать материальную помощь всем



Ольга Севостьянова, председатель профсоюза Тольяттиазота: «Ухожу на отдых со спокойной душой. Передаю первичную профсоюзную организацию в надёжные руки»



Новый коллективный договор – продуманная система льгот, бонусов и социальных гарантий

работникам, уходящим в очередной отпуск.

Вернулись к пункту о об оплачиваемых дополнительных днях отдыха в случае смерти родственника. А именно, попросили добавить в перечень внуков. Еще уточнили, что дни желательнее предоставлять не с даты смерти, а по усмотрению работника, так как похороны не всегда удается организовать быстро.

Кроме того, предложили увеличить нормы суточных расходов в командировке и размер выплаты для родителей детей-инвалидов.

Новый лидер

После колдоговорной конференции председатель профкома Ольга Севостьянова сообщила, что с 1 января 2022 года досрочно отправляется на заслуженный отдых. Она поблагодарила активистов профсоюза за поддержку и призналась, что счастлива связать судьбу с Тольяттиазотом.

По итогам голосования новым председателем первичной профсоюзной организации с 2022 года избран Дмитрий Назин, заместителем профкома – Алексей Ануфриев, мастер цеха №29.

ПРЯМАЯ РЕЧЬ

Ольга Севостьянова, председатель профсоюза:

– Новый коллективный договор – большой шаг вперед во взаимодействии с работодателем. У коллективного договора две стороны, и от того, как трудовой коллектив сработает, зависит то, откликнется ли на его просьбы работодатель. В предыдущем колдоговоре было 53 льготы, и он по праву занял первое место в конкурсе среди промпредприятий Самарской области. Сейчас в колдоговоре 61 бонус разных направлений: поддержка молодых кадров, помощь в уходе за детьми, культивирование семейных ценностей, отдых и оздоровление, поддержка в сложные жизненные периоды.

Дмитрий Назин, заместитель председателя профкома:

– В новом коллективном договоре важно обратить внимание даже не на количество новых льгот, а на их качество. Это беспрецедентное улучшение. Во время пандемии и экономического спада Тольяттиазот – одно из немногих предприятий России, которое улучшило свой коллективный договор. Совместная работа коллектива и администрации продолжается, и профсоюз будет помогать им слышать друг друга.

Благодарю заводчан за поддержку и избрание лидером профсоюза. В моем личном становлении определяющую роль сыграла Ольга Борисовна Севостьянова. Она продолжит помогать нам в роли советника профкома. Для себя усвоил ключевые навыки – строить диалог, обеспечивать положительную динамику, находить варианты, приемлемые для обеих сторон на рынке труда.

Сергей Туманов, заместитель председателя Росхимпрофсоюза Самарской области, председатель профкома КуйбышевАЗота:

– Искренне рад за коллег и друзей с Тольяттиазота и поздравляю с тем, что новый коллективный договор стал еще лучше. Стремление профсоюза сделать колдоговор богаче и поддержка администрации заслуживают уважения. Это работа на будущее!

Артём Анисимов, глава Комсомольского района:

– Количество льгот для работников на ТООЗе не сокращается, а растет. Когда социальное самочувствие работников на высоком уровне, это имеет значение для всех жителей города. Подписание улучшенного коллективного договора говорит о том, что администрация завода и профсоюз – грамотные и дальновидные руководители.

То взлёт, то посадка

Курумоч за лето обслужил более миллиона пассажиров, сообщает пресс-служба аэропорта. Летний пассажиропоток на 8% превысил показатели 2019 года и почти в 2,5 раза – объемы пассажирских перевозок 2020 года. За рубеж отправились на 23% меньше пассажиров, чем в 2019 году (237,5 тыс человек).



Публичное акционерное общество «Тольяттиазот» КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Принят на срок 01.10.2021-30.09.2024

Утвержден на конференции работников. Протокол конференции от 24 сентября 2021 года.

Адрес организации: Россия, Самарская область, 445045, г. Тольятти, Поволжское шоссе, 32. Контактные телефоны: 8 (8482) 69-14-77, 60-11-52.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.
2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
4. ОПЛАТА ТРУДА
5. ОХРАНА ТРУДА, ЗДОРОВЬЯ И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ
6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ
7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ
8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ
9. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПАО «ТОЛЪЯТТИАЗОТ»
10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ И КОНФЛИКТОВ
11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – «Коллективный договор») является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Публичном акционерном обществе «Тольяттиазот» (далее – ПАО «ТОАЗ») между Работодателем и Работниками в лице их представителей.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- Работодатель – ПАО «ТОАЗ», в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя, генерального директора АО Корпорация Тольяттиазот», являющегося управляющей организацией ПАО «ТОАЗ», и

- Работники ПАО «ТОАЗ», именуемые далее Работники, в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя, председателя Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ПАО «ТОАЗ» (далее – профсоюзная организация).

Определения ПАО «ТОАЗ» (далее – Общество) и «Работодатель» в целях Коллективного договора являются взаимозаменяемыми.

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Основной целью Коллективного договора является обеспечение социального и материального благополучия Работников на основе укрепления и повышения эффективности производственно-хозяйственной деятельности Общества.

1.5. Коллективный договор устанавливает льготы и преимущества для Работников, включая более благоприятные (по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и соглашениями) условия труда Работников. В Коллективном договоре воспроизводятся основные положения законодательства, иные нормативные правовые акты, имеющие наибольшее значение для Работников.

1.6. Коллективный договор разработан на основных принципах социального партнерства. Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий Коллективного договора.

1.7. Стороны признают, что выполнение условий Коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными

на повышение производительности труда, достижение прибыльности работы Общества и повышение материального благополучия каждого Работника.

1.8. Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений, Работники не выдвигают необоснованных и не основанных на законодательстве требований по труду и социальным вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

1.9. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с 1 октября 2021 года и действует до 30 сентября 2024 года.

1.10. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более 3 лет.

1.11. Изменения и дополнения Коллективного договора проводятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (с внесенными в него изменениями) (далее – «Трудовой кодекс») для его заключения.

1.12. Одностороннее расторжение Коллективного договора не допускается.

1.13. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по Коллективному договору.

1.14. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Общества, а также штатных Работников Профсоюзной организации.

1.15. Работодатель признает Профсоюзную организацию Общества единственным представителем Работников Общества, уполномоченным представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

1.16. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

1.17. Приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу.

1.18. Стороны признают, что эффективная работа Общества в целом и благополучие каждого Работника взаимосвязаны, и считают, что главным в отношениях сторон должно быть обоюдное доверие, взаимное уважение, стремление к предотвращению конфронтации.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Обязательства профсоюзной организации

2.1.1. На период действия Коллективного договора поддерживать стабильность социально-производственных отношений.

2.1.2. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюзной организации в рамках настоящего Коллективного договора и трудового законодательства по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений.

2.1.3. Представлять и защищать интересы всех Работников независимо от членства в Профсоюзной организации при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров с Работодателем, в том числе по следующим направлениям:

- организация и оплата труда,
- социальные гарантии и компенсации,
- занятость, рабочее время и время отдыха,

- заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с Работниками,

- увольнение Работников по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ,

- охрана труда через уполномоченных по охране труда,

- рассмотрение коллективных трудовых споров, организация отдыха, досуга и оздоровление Работников,

- медицинское и социальное страхование.

2.1.4. Сотрудничать с Работодателем в деле повышения производительности и эффективности труда, обеспечения выполнения правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей, организации производственного процесса.

2.1.5. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, охране труда, профсоюзах и настоящего Коллективного договора.

2.1.6. Выполнять установленную законодательством процедуру разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров между Работником (коллективом Работников) и Работодателем.

2.1.7. Представлять на согласование с руководством графики проведения ежемесячных профсоюзных собраний в цехах и подразделениях Общества с оформлением отчета по решению возникающих вопросов.

2.2. Работодатель имеет право

2.2.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в соответствии с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.2.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.2.3. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.2.4. Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей, условий Коллективного договора, трудовых договоров; должностных и рабочих инструкций, инструкций по охране труда; бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и внутриобъектового режима и иных локальных нормативных актов Работодателя.

2.2.5. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности, установленной законодательством РФ, применять к Работникам меры дисциплинарного взыскания в соответствии с действующим законодательством РФ.

2.2.6. Принимать локальные нормативные акты.

2.2.7. Создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.3. Обязательства Работодателя

2.3.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права,

локальные нормативные акты, условия настоящего Коллективного договора, трудовых договоров и соглашений к ним.

2.3.2. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором в течение срока его действия, кроме случаев, предусмотренных законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

2.3.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.3.4. Обеспечить Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.3.5. Обеспечить Работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.3.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящим Коллективным договором, трудовыми договорами.

2.3.7. Предоставлять Работникам установленные законодательством и настоящим Коллективным договором гарантии, льготы, компенсации.

2.3.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

2.3.9. Предоставлять профсоюзной организации полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за его исполнением.

2.3.10. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

2.3.11. Рассматривать представления профсоюзной организации о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах в профсоюзную организацию.

2.3.12. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Обществом в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором.

2.3.13. Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.3.14. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.3.15. Создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, внедрения достижений науки и техники.

2.3.16. Вести контроль по исполнению Работниками трудовой и производственной дисциплины.

2.3.17. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами и соглашениями к ним.



Исследование: каждому четвертому россиянину повысили зарплату в 2021 году. Треть из них работает в сфере производства и промышленности, отмечается в исследовании сервиса «Работа.ру». Примерно треть опрошенных работает в сфере производства и промышленности, ещё 24% – в транспорте и логистике, 12% – в строительстве, 8% – в сфере IT и телекома, 6% – в кафе и ресторанах.

2.4. Работник имеет право на:

2.4.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

2.4.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

2.4.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.4.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.4.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.4.6. Полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.4.7. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

2.4.8. Участие в управлении Обществом в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором формах.

2.4.9. Ведение коллективных переговоров, заключение Коллективного договора и соглашения через профсоюзную организацию, а также на информирование Коллективного договора.

2.4.10. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

2.4.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.4.12. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.4.13. Обращение за разъяснениями, консультациями, связанными с работой, ее условиями, к специалистам Общества, а членам профсоюза – дополнительно в профсоюзную организацию.

2.5. Обязательства Работника

2.5.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, инструкцией по рабочему месту.

2.5.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, пропускного и внутриобъектового режима, иные локальные нормативные акты Общества.

2.5.3. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, требования промышленной безопасности и производственной санитарии, пожарной безопасности, охраны окружающей среды, проходить инструктажи, проверку соответствующих знаний.

2.5.4. Выполнять установленные нормы труда, производственные задания и планы, повышать производительность труда, помогая друг другу, не исключая при этом персональную ответственность за порученное дело.

2.5.5. Проявлять инициативу в повышении эффективности работы производства, снижении расходов материальных ресурсов, повышать качество продукции. Следить и добиваться снижения расходных коэффициентов, используемых в технологических процессах: газа, электроэнергии, воды, пара, тепла, азота, кислорода, двуокиси углерода, катализатора и других видов сырья и материалов, используемых в технологических процессах агрегатов и цехов завода.

2.5.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других Работников, нести ответственность за хищение, порчу оборудования, материалов, инструмента, за нарушения трудовой дисциплины в коллективе.

2.5.7. Не только не совершать, но и

предупреждать действия, влекущие за собой причинение морального или материального ущерба предприятию, его имуществу и финансам. Выявлять и предупреждать террористические и провокационные действия.

2.5.8. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности или порче имущества Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя).

2.5.9. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в сохранности, порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов, не допускать неполадок, аварийных остановок по вине Работника.

2.5.10. Соблюдать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшую известной в связи с исполнением Работником трудовых обязанностей, в том числе персональных данных другого Работника.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Основные гарантии в области рабочего времени

3.1.1. Работодатель организует работу так, чтобы обеспечить соблюдение установленной трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором нормы рабочего времени (нормы продолжительности рабочего дня, смены, недели, месяца) и отдыха.

3.1.2. Нормальная продолжительность рабочего дня дневного персонала Общества не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.3. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по итогам специальной оценки условий труда признаны вредными (класс условий труда 3 (подклассы – 3.3; 3.4), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, равная 36 часам в неделю.

3.1.4. Режим работы, время отдыха Работников определяются в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

3.1.5. На участках, где по условиям работы перерыв установить нельзя, Работникам предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены. Перерыв рабочих мест, на которых невозможно установить перерыв, определяется в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

3.1.6. В непрерывных производствах, а также при выполнении отдельных видов работ, где режим рабочего времени не может быть организован по графикам пятидневной рабочей недели, применяются графики сменности.

3.1.7. При составлении графика сменности должны быть учтены условия труда, допустимая норма рабочего времени и продолжительность смены для определенной категории Работников, норма времени отдыха.

3.1.8. Графики сменности утверждаются Работодателем по согласованию с профсоюзной организацией и доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

3.1.9. Ведется суммированный учет рабочего времени для тех категорий Работников, для которых не может быть соблюдена еженедельная продолжительность рабочего времени, для того чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период 12 месяцев не превышала нормального числа рабочих часов. Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, учетный период равен одному году.

3.2. Основные гарантии в области времени отдыха

3.2.1. Работникам Общества предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней согласно графику отпусков.

3.2.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется еже-

годно в соответствии с графиками отпусков, утвержденными Работодателем по согласованию с профсоюзной организацией и доведенными до сведения Работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.2.3. Отпуска могут предоставляться в любое время года, но без нарушения нормального хода работы Общества.

3.2.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Обществе.

3.2.5. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из частей не может быть менее 14 календарных дней.

3.2.6. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по итогам специальной оценки условий труда признаны вредными (класс условий труда 3 (подклассы – 3.2; 3.3; 3.4) или опасными (класс условий труда 4), предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск согласно действующему законодательству.

3.2.7. Работникам, уходящим в очередной отпуск в период с 01.10 по 01.04, при условии оформления полного отпуска в указанном периоде предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 календарных дня.

В случае разделения очередного отпуска в период с 01.10 по 01.04 на 2 равные части дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в соотношении 14 календарных дней основного отпуска – 2 календарных дня дополнительного оплачиваемого отпуска.

3.2.8. Пункт 3.2.7 настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Общества, кроме нарушителей трудовой дисциплины.

3.2.9. Женщинам, уходящим в дорожный отпуск, дополнительно к установленному законодательством предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск – 14 календарных дней.

3.2.10. Всем Работникам Общества предоставляется:

- 3 оплачиваемых календарных дня с даты смерти в случае смерти родственников (детей, мужа, жены, родителей (мужа, жены), брата, сестры, бабушки, дедушки).

Порядок предоставления отпуска: в календарных днях с даты смерти родственника.

Указанный дополнительный оплачиваемый отпуск не предоставляется Работникам в случае, если они находятся в любом из видов оплачиваемых отпусков или в отпуске без сохранения заработной платы, а также в случае временной нетрудоспособности Работников в период события, за которое он предоставляется. Отпуск не подлежит замене денежной компенсацией и разделению на части.

- 3 оплачиваемых календарных дня молодоженам на бракосочетание при регистрации брака (отпуск предоставляется однократно в рабочих днях до дня регистрации или после, включая день регистрации).

- 1 оплачиваемый календарный день супругу в день выписки супруги из родильного дома.

- 1 оплачиваемый календарный день в случае регистрации брака (впервые) детей Работника (отпуск предоставляется в рабочих днях до дня регистрации или после).

3.2.11. 1 оплачиваемый календарный день в первый школьный учебный день (для сменного персонала – при наличии производственной возможности):

- отцам на 1 сентября в первый класс в первый школьный учебный день (при наличии производственной возможности);

- матерям, отцам-одиночкам, имеющим детей младшего школьного возраста до 10 лет включительно.

3.2.12. Работникам, для прохождения лечения в санатории «Надежда» по их письменному заявлению предоставляется сокращенный (не более чем на 3 часа) рабочий день с оплатой за фактически отработанное время.

3.2.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику

по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работодателем и Работником.

3.2.14. Дополнительные оплачиваемые дни родителям для ухода за ребенком-инвалидом до 18 лет, а также инвалидом старше 18 лет, получившим пожизненно 1-ю группу инвалидности:

- Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

- Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за инвалидом старше 18 лет, получившему пожизненно 1-ю группу инвалидности, по его письменному заявлению предоставляются два дополнительных оплачиваемых календарных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Основные принципы системы вознаграждения Общества - справедливость, последовательность и прозрачность.

4.2. Формирование фонда оплаты труда, определение системы оплаты труда, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, системы премирования производится согласно локальным нормативным актам Общества, принятым с учетом мнения профсоюзной организации.

4.3. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов производится с учетом тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и единого квалификационного справочника должностей руководителей специалистов и служащих.

4.4. Минимальный размер тарифной ставки (оклада) рабочих, занятых в нормальных условиях труда, не может быть ниже установленного отраслевым тарифным соглашением.

4.5. Доплаты за сменную работу производятся за каждый час работы в ночной смене цехов в размере 40% тарифной ставки (оклада).

4.6. Доплаты за сменную работу производятся за каждый час за вечерние часы с 20-00 до 22-00 в размере не менее 20% тарифной ставки (оклада).

4.7. С письменного согласия Работника Работодатель может привлекать Работника к работе в сверхурочное время:

- для предотвращения производственной аварии, устранения последствий аварий или стихийного бедствия;

- при необходимости выполнить начатую работу, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа Работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего Работника, если работа не допускает перерыва.

4.8. В других случаях привлечение к сверхурочным работам производится с письменного согласия Работника и с учетом мнения профсоюзной организации.

4.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

4.10. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере.

4.12. По желанию Работника, работающего в выходной или нерабочий празднич-

На Тольяттиазоте стартовала вакцинация от гриппа. 500 доз вакцины «Ультрикс Квадри» уже поступили в медсанчасть. Это четырёхвалентный препарат, пояснили медики: он защищает сразу от четырех штаммов гриппа. Сделать прививку можно по будням с 10.00 до 14.00 в кабинете №102. При себе иметь паспорт и СНИЛС (можно фото на телефоне). Запись по тел.: 14-22 или задачей в Директум на имя Андрея Акользина.

ный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.13. Заработная плата выплачивается в следующие сроки:

- аванс - 30 числа текущего месяца;
- заработная плата – 15 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.15. Время простоя по вине Работника не оплачивается. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней зарплаты Работника. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работником его трудовой функции, Работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя.

4.16. Работники могут направляться в служебные командировки с гарантией сохранения места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещения расходов, связанных со служебной командировкой.

4.17. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

4.18. За выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.19. Для обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы и в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги ежегодно производится индексация заработной платы путем повышения должностных окладов и персональных надбавок. Размер повышения устанавливается Работодателем в процентах к действующим должностным окладам и персональным надбавкам, а также в зависимости от финансового состояния Общества.

4.20. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по итогам специальной оценки условий труда признаны вредными (класс условий труда 3 (подклассы – 3.1, 3.2, 3.3, 3.4) или опасными (класс условий труда 4), производится ежемесячная доплата за вредные условия труда в размере 4% от установленного оклада согласно ст. 147 ТК РФ.

5. ОХРАНА ТРУДА, ЗДОРОВЬЯ И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

5.1. Стороны обязуются:

5.1.1. Считать основным направлением деятельности по охране труда сохранение жизни и здоровья Работников, для чего обеспечить приоритетное финансирование мероприятий по охране и безопасности труда, окружающей среды, воздушного и водного бассейнов.

5.1.2. Совместно координировать проведение мероприятий по охране труда.

5.1.3. Применять технические условия на выпускаемую продукцию только при наличии в них соответствующих разделов по охране труда и окружающей среды, согласованные и утвержденные в установленном порядке.

5.1.4. Разрабатывать и утверждать стандарты предприятия, системы стандартов безопасности труда, инструкции по охране труда для Работников и на отдельные виды работ согласно действующему законодательству РФ.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда, производственного быта в соответствии с требованиями законодательства и других нормативных актов по охране труда и здоровья.

5.2.2. Обеспечить своевременное и качественное выполнение мероприятий по охране и безопасности труда, водного бассейна и окружающей среды.

5.2.3. Ежегодно выделять средства в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции на мероприятия по охране и безопасности труда. Направлять эти средства на выполнение мероприятий по охране труда, техники безопасности и предотвращению загрязнения окружающей среды.

5.2.4. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинского осмотра.

Обеспечить проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинского осмотра не реже 1 раза в три года вне зависимости от результатов СОУТ.

Работодатель отстраняет Работников от выполнения ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случаях медицинских противопоказаний.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у Работодателя работу, не противопоказанную Работнику по состоянию здоровья.

При отказе от перевода на другую работу либо отсутствии у Работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы и недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется в соответствии с действующим законодательством.

5.2.5. По окончании обязательного периодического медицинского осмотра совместно с профсоюзной организацией сообщать его результаты с разработкой конкретных мероприятий по снижению заболеваемости и улучшению условий труда работающим.

5.2.6. Бесплатно предоставлять Работникам, занятым во вредных условиях труда: - молоко или другие равноценные продукты в полном соответствии с законодательством РФ по результатам СОУТ за фактически отработанное время, из расчета по 0,5 литра за рабочую смену (Приложение № 1 к настоящему Коллективному договору);

- лечебно-профилактическое питание в полном соответствии с законодательством РФ по результатам СОУТ (Приложение № 2 к настоящему Коллективному договору).

5.2.7. Бесплатно предоставлять Работникам молоко или другие равноценные продукты за фактически отработанное время из расчета по 0,225 литра за рабочую смену (Приложение № 3 к настоящему Коллективному договору).

5.2.8. Обеспечить Работников за счет собственных средств спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами и соответствующими размерами. При преждевременном износе согласно акту выдавать новую спецодежду и спецобувь. Также обеспечить своевременную стирку, химчистку и ремонт спецодежды.

5.2.9. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством.

5.2.10. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ. Проводить предаттестационную подготовку и аттестацию по вопросам промышленной безопасности в установленном порядке.

5.2.11. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.2.12. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Положению о расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.13. Принять меры по укреплению материально-технической базы и обеспечению лекарственными средствами медицинской санитарной части №7 (далее – «МСЧ-7») и санатория «Надежда».

5.2.14. Заключить договор обязательного медицинского страхования от несчастного случая членов ведомственного газоспасательного взвода и нештатного газоспасательного формирования.

5.2.15. Производить выдачу путевок Работникам Общества и членам их семей по льготной стоимости (в зависимости от финансового состояния Общества) в соответствии с локальными нормативными актами.

5.2.16. Дополнительная скидка в размере 75% распространяется на путёвку в санаторий «Надежда» для детей работников в возрасте от 16 до 18 лет, обучающимся по очным формам обучения в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования до 23 лет.

5.2.17. Создавать необходимые условия для работы общественных уполномоченных по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями и другими нормативными и справочными материалами.

Предоставлять общественным уполномоченным по охране труда 2 часа в неделю для осуществления общественной работы с сохранением среднего заработка по основному месту работы, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения.

5.2.18. За активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев и профзаболеваний на производстве, Работодатель может устанавливать надбавки к заработной плате уполномоченным по охране труда и внештатным газоспасателям в размере до 20% оклада.

5.3. Профсоюзная организация обязуется:

5.3.1. Проводить обучение председателей цеховых комитетов и общественных уполномоченных по охране труда 1 раз в год.

5.3.2. Устанавливать и осуществлять постоянный контроль силами уполномоченных по охране труда и комиссии по охране труда за соблюдением трудового законодательства, требований охраны труда, правил и норм по технике безопасности, промышленной санитарии.

5.3.3. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

5.3.4. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Обществе.

5.3.5. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей.

5.3.6. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда

Работникам, пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

5.3.7. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, профсоюзная организация вправе потребовать от Работодателя устранения выявленных нарушений.

5.4. Для выполнения задач в области охраны труда, здоровья и промышленной безопасности Работники обязуются:

5.4.1. Соблюдать требования охраны труда, охраны окружающей среды, гигиены труда, производственной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями.

5.4.2. Правильно применять и беречь средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.4.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, охраны окружающей среды, гигиене труда, промышленной безопасности, стажировку на рабочем месте; проверку знаний требований промышленной безопасности и охраны труда.

5.4.4. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

5.4.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры в установленные на предприятии сроки, выполнять рекомендации по их результатам.

5.4.6. Участвовать в проводимых мероприятиях по гражданской обороне.

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Работодатель признает, что гарантированная занятость – одно из самых важных условий благополучия Работника.

6.2. В случае сокращения численности или штата Работников Общества Работодатель обязуется:

- своевременно, не менее чем за три месяца, предоставить в Профсоюзную организацию информацию о возможном высвобождении Работников;

- прекратить прием Работников в Общество со стороны, за исключением случаев, когда невозможен прием на вакансию из числа сокращенных;

- обеспечить трудоустройство подлежащих сокращению Работников на других рабочих местах внутри Общества. При невозможности перевода обучить этих Работников другим дефицитным на предприятии профессиям с сохранением средней заработной платы по последнему месту работы на период обучения и трудоустройства, с учетом программы индивидуального обучения.

- в случае отказа работника от предложенных рабочих мест и обучения Работник подлежит увольнению по ст. 81 п.2 ТК РФ с предоставлением льгот и компенсаций в соответствии с законодательством;

- предоставлять Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, один оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

- предоставлять Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, один оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

6.3. При любом экономическом состоянии Общества не допускать увольнения по сокращению штатов следующих категорий Работников:

- беременных женщин;
- во время пребывания в очередном, декретном и ученическом отпусках;
- женщин, имеющих детей до 3-х лет;
- одиноких матерей, имеющих ребенка до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- другого лица, воспитывающего указанных детей без матери;

- родителей (иных законных представителей ребенка), являющихся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех



Минздрав Самарской области привёл статистику по заболеваемости среди населения с учетом их прививочного статуса. Глава ведомства Армен Беньян отметил: «Мы не говорим, что вакцинация обеспечивает 100-процентную страховку от заболевания. При этом давайте посмотрим на цифры: по области заболеваемость среди взрослых – 98,2 на 1000 человек. А среди привитых – 6,8 на 1000. То есть почти в 15 раз меньше».

лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

7.1. Молодыми Работниками Общества считаются лица в возрасте до 35 лет, заключившие трудовой договор с Обществом.

7.2. В целях омоложения коллектива, закрепления в Обществе молодых Работников, их профессионального роста, наиболее эффективного участия молодых Работников в деятельности и развитии Общества, Работодатель обязуется:

7.2.1. Оказывать содействие молодым Работникам и детям Работников предприятия в трудоустройстве.

7.2.2. Оказывать содействие молодым Работникам предприятия в получении высшего образования по профильным направлениям обучения в соответствии с действующими в Обществе локальными нормативными актами.

7.2.3. Оказывать материальную помощь до 20 000 рублей Работникам Общества, возвратившимся на свои прежние места из рядов Российской армии в соответствии с действующим в Обществе локальным нормативным актом.

7.2.4. Проводить профориентационную работу с общеобразовательными учреждениями, высшими и средними профессиональными образовательными учреждениями в соответствии с действующими в Обществе локальными нормативными актами с целью привлечения молодых специалистов на востребованные должности (профессии) Общества.

7.2.5. Оказывать материальную помощь молодым специалистам (5 000 рублей при трудоустройстве, 10 000 рублей после 2-х лет работы) в соответствии с действующими в Обществе локальными нормативными актами.

7.3. С целью создания для молодых Работников Общества комфортных и интересных условий, позволяющих развиваться, самореализовываться и повышать вовлеченность к Обществу организуется работа Совета молодежи.

7.4. Работодатель признает Совет молодежи представителем работающей молодежи Общества при решении вопросов в области труда и социальной политике, профориентации.

7.5. Работодатель обязуется обеспечить необходимые условия для организационной работы Совета молодежи (далее – СМ), для чего:

- предоставляет необходимые помещения, оборудованные мебелью, средствами связи, оргтехникой для работы и проведения собраний, конференций;

- предоставляет членам СМ (без ущерба производству) свободное от основной работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественной работы в интересах коллектива в соответствии с действующими в Обществе локальными нормативными актами.

7.6. Работодатель организует проведение конкурсов профессионального мастерства, иных конкурсов в соответствии с действующими в Обществе локальными нормативными актами.

7.7. Для обеспечения деятельности СМ Общество предусматривает средства на проведение программ, мероприятий, профессиональных конкурсов, культурно-массовых и спортивных мероприятий.

7.8. Работодатель финансирует участие членов СМ в городских и региональных семинарах и тренингах, иных мероприятиях по молодежной политике с освобождением от трудовой деятельности и сохранением среднего заработка по месту работы и по согласованию с руководителем структурного подразделения Общества.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Вопросы транспорта

8.1.1. Работодатель обеспечивает доставку Работников Общества на работу и с работы по согласованным и утвер-

жденным маршрутам транспортом за счет средств Общества.

8.1.2. Работодатель обеспечивает доставку Работников Общества, купивших путевки в санаторий «Надежда» и совмещающих работу с лечением и оздоровлением, туда и обратно транспортом за счет средств Общества.

8.1.3. Работодатель выделяет автотранспорт по заявкам структурных подразделений Общества для проведения культурно-массовых мероприятий, экскурсий.

8.1.4. Работодатель уменьшает размер оплаты транспортных услуг для Работников Общества, пользующихся автотранспортом при строительстве домов, дач, переездах и других целях в пределах Самарской области: для Работников, проработавших в Обществе до 10 лет, – льгота 25%, более 10 лет – 50%.

8.1.5. Работодатель выделяет бесплатно автобус на организацию похорон:

- Работников и пенсионеров Общества,
- близких родственников (супруг, супруга, родители, дети).

8.1.6. Работодатель выделяет бесплатно автотранспорт на организацию спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий для участия в городских и областных смотрах, турнирах и мероприятиях.

8.2. Спортивно-оздоровительная, культурно-массовая работа

8.2.1. Работодатель перечисляет на расчётный счёт профсоюзного комитета финансовые средства (в размере не более 0,3 % от фонда оплаты труда) согласно смете, согласованной обеими сторонами:

- на культурно-массовую, спортивную и оздоровительную работу, в том числе приобретение билетов на культурно-массовые мероприятия. Затраты на билеты не должны превышать 0,07% ФОТ. Более 50% билетов должны приобретаться у организаций исполнительских искусств, музеев и спортивных организаций г.о. Тольятти;

- на премирование профактива, выборных и штатных работников Профсоюзной организации;

- на выплаты компенсационного характера, социальные гарантии и другие виды материального стимулирования профактива, выборных и штатных работников Профсоюзной организации.

- Средства перечисляются ежемесячно в первой декаде текущего месяца. По итогам работы за квартал профсоюзным комитетом предоставляется отчет о расходовании денежных средств.

8.3. Другие льготы и гарантии

8.3.1. Работодатель оказывает материальную помощь Работникам в соответствии с действующими в Обществе локальными нормативными актами (в зависимости от финансового состояния Общества):

8.3.1.1. в связи с тяжелым материальным положением и на лечение,

8.3.1.2. в связи с погребением близких родственников (супруг, супруга, родители, дети) – 20 000 руб.

8.3.2. В случае смерти Работника Общества или пенсионера (ранее работавшего на предприятии), состоящего на профучете в профсоюзной организации Общества. Работодатель производит единовременную выплату материальной помощи при предъявлении подтверждающих документов по одному из близких родственников или организатору похорон (в зависимости от финансового состояния Общества):

8.3.2.1. на погребение умершего Работника Общества – 30 000 руб.

8.3.2.2. на погребение пенсионера (ранее работавшего на предприятии), состоящего на профучете в профсоюзной организации Общества, – 20 000 руб.

8.3.3. Работодатель осуществляет единовременную выплату Работнику при увольнении на пенсию в порядке и размере в соответствии с действующим в Обществе локальным нормативным актом.

8.3.4. Работодатель осуществляет отчисления взносов согласно пенсионному договору с Негосударственным пенсионным фондом в целях негосударственного пенсионного обеспечения Работников Общества

в соответствии с действующими локально-нормативными актами.

8.3.5. Работодатель производит ежеквартальные выплаты в виде оказания материальной помощи в размерах, зависящих от финансовых возможностей Общества пенсионерам, ветеранам труда, инвалидам, проработавшим в Обществе не менее 10 лет и не работающим в данное время, состоящим на профучете в профсоюзной организации Общества.

8.3.6. Работодатель производит выдачу путевок в санаторий «Надежда» по льготной стоимости (при наличии свободных мест, но не чаще одного раза в два года) бывшим Работникам, проработавшим в Обществе не менее 10 лет, ушедшим на пенсию по старости или по инвалидности, не работающим в данное время и состоящим на профучете в профсоюзной организации Общества.

8.3.7. В целях поддержки детства и материнства Работодатель выплачивает:

8.3.7.1. Работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1 до 3 лет, 1500 рублей ежемесячно.

8.3.7.2. Работнику, имеющему детей-инвалидов, 1500 рублей ежемесячно.

8.3.7.3. Женщине – Работнику Общества, уходящей в дорожный отпуск, материальную помощь в размере 15 000 руб.

8.3.7.4. Работникам Общества при рождении ребенка материальную помощь в размере:

- 5 000 руб. за первого ребенка;
- 10 000 руб. за второго ребенка;
- 15 000 руб. за третьего ребенка;
- 20 000 руб. за четвертого ребенка;
- 25 000 руб. за пятого ребенка.

Материальная помощь выделяется на каждого ребенка. Если оба супруга работают на предприятии, то указанная льгота предоставляется каждому из них.

8.3.7.5. Многодетным Работникам, имеющим на иждивении трёх и более детей до 18 лет, 1 раз в год в преддверии Международного дня защиты детей материальную помощь в размере 5 000 рублей на каждого ребёнка.

Если оба супруга работают на предприятии, то указанная льгота предоставляется одному из них.

8.3.8. Работодатель предоставляет женщинам один рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра у гинеколога и (или) маммолога с последующим предоставлением подтверждающего документа.

8.3.9. В случае производственной необходимости Работодатель организывает профессиональное обучение (переобучение) и повышение квалификации женщинам, приступившим к работе после выхода из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком.

8.3.10. Работодатель производит выдачу путевок в ясли – сад 205 «Тюльпан» детям Работников Общества по льготной стоимости в соответствии с действующим локальным нормативным актом Общества.

8.3.11. Работодатель предоставляет Работникам скидку при посещении спортивного комплекса ЧУ Центр отдыха «Тольяттиазот» в соответствии с действующим локальным нормативным актом Общества.

8.3.12. Работодатель выплачивает вознаграждение за добросовестный труд к юбилейным датам работников Общества, достигшим пенсионного возраста, и лицам, у которых наступило право выхода на пенсию, в соответствии с действующим локальным нормативным актом Общества.

8.3.13. Работодатель оказывает содействие в приобретении путевок в летнее время детям Работников Общества по льготной цене в оздоровительные и санаторные лагеря в соответствии с действующим локальным нормативным актом Общества.

8.3.14. Работодатель награждает и поощряет Работников в соответствии с действующим локальным нормативным актом Общества.

8.3.15. Работодатель обязуется обеспечить на территории производственной площадки горячее питание для Работников

Общества в связи с удаленностью от предприятий общественного питания и сменным характером работы.

8.3.16. Работодатель устанавливает следующие гарантии и компенсации за утрату профессиональной трудоспособности при исполнении Работником трудовых обязанностей и в случае его смерти:

- при смертельном исходе - заработок Работника за 2 года;

- при установлении I группы инвалидности - 75% от заработка за два года;

- при установлении II группы инвалидности - 50% от заработка за два года;

- при установлении III группы инвалидности - 30% от заработка за два года;

- при получении профессионального заболевания - 30% от заработка за два года;
- полное возмещение расходов на погребение в случае смерти Работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья, либо профессионального заболевания.

Если пострадавший находился в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, то выплаты по возмещению вреда не производятся.

9. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПАО «ТОАЗ»

9.1. Первичная профсоюзная организация ПАО «ТОАЗ» представляет и защищает социально-трудовые и профессиональные права и интересы членов профсоюза, а в области представительства и защиты указанных прав и интересов Работников – не членов профсоюза – в случае наделения ее полномочиями в установленном порядке.

9.2. Права профсоюзных органов ПАО «ТОАЗ» и гарантии их деятельности определяются законодательством Российской Федерации, Уставом общественной организации Российского профессионального союза Работников химических отраслей промышленности, Положением о первичной профсоюзной организации ПАО «ТОАЗ», Коллективным договором, отраслевым соглашением.

9.3. Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением Коллективного договора и за жилищно-бытовым обслуживанием Работников Общества члены соответствующих выборных органов профсоюза имеют право:

- беспрепятственно посещать и осматривать все рабочие места в подразделениях Общества;

- проверять работу цеха питания, МСЧ-7, других социально-бытовых объектов, обслуживающих Работников;

- осуществлять контроль за оздоровлением и лечением Работников Общества в санатории «Надежда», МСЧ-7 и здравпунктах;

- получать от Работодателя информацию по всем вопросам деятельности Общества, руководствуясь при этом Федеральным законом Российской Федерации № 98-ФЗ от 29 июля 2004 года «О коммерческой тайне» (с внесенными в него изменениями) и Положением о коммерческой тайне Общества;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний на производстве;

- участвовать в разработке и согласовании нормативных актов по охране труда;
- уполномоченный по охране труда имеет право проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений охраны труда.

9.4. Работодатель, руководствуясь законодательством Российской Федерации в отношении профсоюзов, обязуется предоставлять членам выборных профсоюзных органов, не освобожденных от производственной работы, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзной работы в интересах коллектива.

В Самаре создадут ПЦР-центр

Правительство России одобрило выделение 2 млрд рублей, чтобы открыть в крупных городах ПЦР-центры. Они позволят быстро и точно диагностировать инфекцию. Кроме Самары, ПЦР-центры создадут в Москве, Санкт-Петербурге, Казани, Новосибирске, Екатеринбурге, Нижнем Новгороде, Челябинске и Омске.

9.5. Предоставлять первичной профсоюзной организации ПАО «ТОАЗ» в бесплатное пользование необходимые для её деятельности помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого органа и для проведения собраний работников, а также транспортные средства, средства связи, множительную, компьютерную технику.

9.6. Обеспечить при начислении заработной платы Работникам Общества безналичное взимание профсоюзных взносов в размере 1% с членов профсоюза на счет профсоюзной организации ежемесячно в сроки выдачи заработной платы (при наличии письменных заявлений Работников).

9.7. Обеспечивать штатных Работников профсоюзного комитета всеми видами социальных льгот и компенсаций, как Работников Общества. Время работы в профсоюзном комитете Работников, освобожденных от основной производственной деятельности вследствие их избрания в профсоюзный комитет, включается в стаж работы Общества.

10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ И КОНФЛИКТОВ

10.1. Работники и Работодатель признают, что при решении вопросов в рамках настоящего Коллективного договора следует избегать конфронтационной позиции.

10.2. В случае возникновения индивидуального трудового спора между Работниками и Работодателем по вопросам применения законов о труде и иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Коллективного договора, трудового договора, рассматривается комиссией по трудовым спорам (далее – Комиссия), созданной в Обществе, в соответствии с компетенцией и в рамках порядка, установленного действующим трудовым законодательством РФ.

10.3. Комиссия образуется и осуществляет свою деятельность в соответствии с законодательством и действующими в Обществе локальными нормативными актами.

10.4. Для урегулирования разногласий стороны используют примирительные процедуры в соответствии с действующим законодательством РФ.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Контроль по выполнению настоящего Коллективного договора осуществляется обеими сторонами и соответствующими органами по труду. Работодатель и Профсоюзная организация периодически, не реже 1 раза в год, отчитываются перед Работниками Общества за выполнение условий Коллективного договора, информируют о ходе его выполнения.

11.2. Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, нарушившие или невыполняющие обязательства по настоящему Коллективному договору, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

11.3. Стороны договорились, что в период действия настоящего Коллективного договора и его выполнения Работники не используют в качестве давления на Работодателя приостановление работ.

11.4. Настоящий Коллективный договор подписан обеими сторонами в трех экземплярах, которые имеют одинаковую юридическую силу и хранятся у Работодателя, в профсоюзной организации и в уполномоченном территориальном органе.

Подписи сторон
Коллективного договора

От имени ПАО «ТОАЗ»,
Генеральный директор
АО Корпорация «Тольяттиазот»
А.С. Шишов

От имени Работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
ПАО «ТОАЗ»
О.Б. Севостьянова



ТОЛЬЯТТИАЗОТ

КОЛДОГОВОР: ИТОГИ за четыре года



2 млрд рублей

Тольяттиазот направил на социальные программы в 2017-2021 годах
ДЛЯ СРАВНЕНИЯ:
за срок действия предыдущего коллективного договора
сумма составила
1,37 млрд рублей

ЗДОРОВЬЕ

100 млн рублей – полисы ДМС для сотрудников
97 млн рублей – меры против covid-19



УСЛОВИЯ ТРУДА

521 млн рублей – доплаты «за вредность», оплата сверхурочных и за замещение
93 млн рублей – отчисления в негосударственный пенсионный фонд «Внешэкономфонд»
169 млн рублей – обязательные медосмотры и обеспечение спецодеждой
23 млн рублей – талоны на молоко и лечебное питание
357 млн рублей – корпоративный трансфер
59 млн рублей – организация горячего питания



СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ

23 млн рублей – дополнительные отпуска по коллективному договору
32 млн рублей – единовременная премия при увольнении пенсионеров
24 млн рублей – ежеквартальные выплаты ветеранам труда
21 млн рублей – материальная помощь
119 млн рублей – содержание ясли-сада «Тюльпан»
5 млн рублей – выделение автотранспорта по льготной стоимости
48 млн рублей – подарки к Новому году и организация корпоративных мероприятий
51 млн рублей – прочие льготы, в том числе выплата единовременного пособия при рождении ребенка и оплата декретного отпуска, ежемесячное пособие родителям детей с ограничениями по здоровью



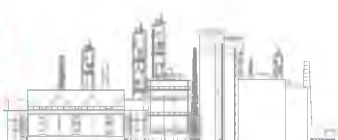
ОТДЫХ

76 млн рублей – льготные путевки в санаторий «Надежда»
1 млн рублей – заезды «Мать и дитя»
6 млн рублей – оздоровление сотрудников в санаториях Самарской области
4 млн – организация спортивных мероприятий и обеспечение команд
5 млн рублей – на билеты на культурно-массовые мероприятия. Кстати, этой льготой заводчане воспользовались 6360 раз



С 1 октября 2021 года будет действовать новый коллективный договор:

- 61 льгота,
- 8 новых льгот добавили,
- по 2 льготам увеличили выплаты.



Уважаемые коллеги, напомним: сделать прививку от коронавируса вакцинами «Спутник V» и «ЭпиВакКорона» можно бесплатно. Быстрее и легче всего – в медсанчасти №7. Записаться можно по телефону регистратуры: 14-22. При себе необходимо иметь паспорт и СНИЛС. Через 21 день будет организована повторная прививка.

НАШ РЕПОРТАЖ

С ОГОНЬКОМ



Соревнования – это и спорт, и труд, и преодоление себя



Во время настоящего пожара важны специальные знания и физическая подготовка

Юрий Николаев

11 дружин добровольных пожарных готовы к реальной борьбе с огнём. Из нашего репортажа с соревнований цеховых дружин вы узнаете, чему обрадовался руководитель пожарной части, кто готовил чемпионов и как тушить смесь солянки и бензина.

В прошлом году соревнования команд отменили из-за пандемии. Поэтому в 2021 году состав участников дружин получился внушительным – они представляли цехи из всех трех производственных блоков. От основных цехов – команды №№01А, 03А, 05А, 06А, 07А и 08К. Возможности добровольных пожарных из ремонтного блока показывали две команды из цехов №№26 и 29, а от вспомогательных участвовали дружины цехов №№17, 19 и 20.

На первом этапе соревнования командам предстояло продемонстрировать умение боевого развертывания. Два дружинника по команде «марш» одновременно стартуют. Первый преодолевает двухметровый забор, подхватывает свернутые в скатку пожарные рукава и с

ними направляется к разветвлению. Туда же сразу выдвигается второй номер. Дружинники соединяют рукава между собой, прокладывают рабочую рукавную линию со стволом и подают воду. Время выполнения упражнения останавливается, как только струя воды попадает в мишень.

Каюсь, у меня, стороннего наблюдателя, мелькнула мысль о том, что хочется яркого зрелища. Ну или хотя бы смешных и нелепых «проколов» от участников. Но дружинники уверенно и четко выполняли задание.

Доволен начальник цеха №35 Александр Гаврилов:

– Добровольные пожарные дружины – это первые помощники личного состава пожарной части. Сегодня проверяем ребят в полевых, можно сказать, боевых условиях. Моросящий дождь не дал нам расслабиться. Но, как известно, пожар погоды не выбирает.

Пару минут на подготовку, и стартует второй этап – тушение очага пожара. Участвуют три дружинника. Первый преодолевает стометровую полосу препятствий, передает эстафету, следующий бежит в обратном направлении к линии старта, где находится его товарищ, облачен-

ный в костюм пожарного. После передачи эстафеты он выдерживает чеку из огнетушителя, приближается к полыхающему противню (горит «коктейль» из воды, четырех литров солянки и литра бензина) и тушит очаг возгорания. Огонь погас – время останавливается.

И снова команды уверенно справляются с заданием. Лишь у одной группы дружинников вышла заминка – их огнетушитель не сработал. Надо было проверять перед соревнованиями!

Ничего сверхъестественного в упражнениях нет, и все же команды избирали разные тактики исполнения. Нам показалось, что лучше получалось у тех, кто смог скоординировать свои мысли с работой рук и ног. Любая тактика летит в тартарары, если на бегу путаешься в рукавах, дрожь в руках не дает быстро соединить полугайки, а чека предательски отказывается выдерживаться из огнетушителя. Александр Гаврилов уже знает итоговые результаты команд. И они радуют:

– Для нас главное, как в целом усвоит обучение заводские добровольные пожарные дружины. Высокие результаты говорят о том, что дружинники знают свое дело. Молодцы, ребята!

Тройка лидеров выглядит так. Третье место со временем 62,33 секунды – у ДПД цеха №03А. За 60,41 секунды выполнили все задания и стали вторыми дружинники из цеха №01А. Победила (впервые в таких соревнованиях) дружина с производства карбамида. Их результат – 59,25 секунды.

– Шесть лет назад были вторыми. Теперь – лучшие. Залог успеха? Настрой и тренировки. У нас был план. И мы его придерживались, – в шутку цитирует популярный интернет-мем оператор синтеза Алексей Школов. – А если серьезно, то вы не представляете, как он нас гонял, когда гото-

вились к соревнованиям, – указывает Школов на одного из членов своей команды, старшего мастера смены Алексея Смыгина.

Алексей раньше работал в заводской пожарной части, и его опыт был полезным для товарищей. Впрочем, как и спортивная подготовка оператора ДПУ Сергея Явкина: он совсем недавно перевелся на производство карбамида, но умение быстро бегать очень помогло команде.

На прощание довольные победители шутили: теперь в родном цехе их должны встретить, как героев. Уж не знаю, как коллеги, а мы поздравляем лучших пожарных дружинников 2021 года!



Пожарные-добровольцы – люди разных профессий



Слева направо: победители соревнований ДПД Сергей Явкин, Алексей Смыгин, Алексей Школов



НАС КАСАЕТСЯ

Это не мой мусор. Но это моя земля

Татьяна Диулина

Волонтеры Тольяттиазота привели в порядок Фёдоровские луга. Совет молодёжи вместе с социально-экологическим союзом Тольятти организовал акцию 18 сентября – во Всемирный день чистоты. Она прошла под девизом: «Сделаем!»

Солнце, ветер и отличное настроение – вот что такое волонтерская уборка. Идея самостоятельно выйти в выходной день

из дома, чтобы прибрать любимые места отдыха, нравится многим нашим коллегам. Уже третий год тоазовцы наводят чистоту в лесопосадке напротив баз отдыха «Транспортник» и «Раздолье». И в третью субботу сентября, получив садовые перчатки, пакеты и толстовки с символикой ТОАЗа, заводчане приступили к делу. К ним присоединились сотрудники сети ресторанов быстрого питания «Макдоналдс» – тоже решили участвовать в добром деле.

– Здесь мы живём, здесь растут наши дети. Важно, чтобы чистота была и в городе, и за его пределами. Фёдоровские луга – краси-

вейший уголок Самарской области. Ухаживать за родной землёй и делать природу чище – обязанность каждого из нас, – подчеркнула Евгения Суходеева, председатель совета молодёжи.

Как объяснить детям, что мы сами в ответе, на какой земле нам жить? Личным примером, говорят волонтеры ТОАЗа. Многие приезжают на уборку семьями, дети с радостью помогают родителям наводить чистоту.

Сергей Тураев, оператор ДПУ с седьмого агрегата аммиака, уже не первый год участвует в экологических акциях – высаживает деревья, прибирает разные пло-

щадки. На Фёдоровских лугах он вместе с сыновьями Давидом и Данилом.

– Приучать детей к заботе о родной земле нужно с детства, – говорит коллега. – Погода сегодня прекрасная – ясно, солнечно. Полезный труд на свежем воздухе ещё больше сплотит семью. Это лучший пример, как нужно вести себя по отношению к окружающей среде. Фронт работ большой, но вместе мы быстро приведём местность в порядок. Пусть это не мой мусор, но это моя земля.

Волонтеры старались разойтись в разные стороны, чтобы вместе очистить как можно больше

пространства. Огромные мешки для мусора наполнялись быстро. Чего в них только не было – пластиковая упаковка от еды и напитков, битое стекло, старая обувь и огромное количество бутылок из-под алкоголя! За два часа активисты доверху наполнили мусорный контейнер объёмом более десяти кубометров. Частично эти «отходы цивилизации» переработают, остальное вывезут на мусорный полигон.

После уборки всех участников ждала полевая кухня – ароматная гречневая каша и компот. Обедом волонтеров обеспечил благотворительный фонд «Пицца жизни».



Мам, я помогаю!



Мы это сделали



Встал поутру – приведи в порядок свою планету



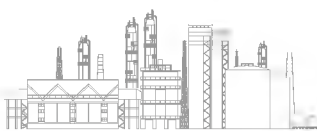
Десять кубометров мусора собрали волонтеры Тольяттиазота



Чистая работа – продуктивная суббота



Зима придёт на чистые луга



450 сотрудников уволили из больницы в Ницце из-за отсутствия вакцинации от ковида. С 15 сентября во Франции прививки стали обязательными для 2,7 млн специалистов: медиков, сотрудников домов престарелых, социальных служб, помощников по дому и пожарных. Без справок о прививке, медотводе или недавней болезни их трудовые договоры приостанавливают, зарплату не выплачивают.

КОНКУРС

Точно до сотой миллиграмма



Чтобы выполнить задание на третьем этапе конкурса, участницам нужно было учесть множество нюансов и справиться с волнением

Ольга Тебенкова

Для лаборантов очень важна точность действий и аккуратность при выполнении задач. Именно эти качества продемонстрировали заводские специалисты на конкурсе профессионального мастерства.

За право назваться лучшим на Тольяттиазоте боролись 20 сотрудников лабораторий: по десять в номинациях наставников и молодых специалистов.

Конкурс прошёл на заводе во второй раз. Предыдущий был в 2018 году, и нового шанса показать себя лаборанты ждали долго. Готовились полгода, причем как участники, так и эксперты. Обновили задания и вопросы, учли актуальные нормативы в профессии и изменения в законодательстве. А вот регламент остался неизменным: конкурс проходил в три этапа. Сперва – теория, затем – практика.

На первом этапе участников ждали 47 тестовых вопросов и одна задача на расчёт концентрации раствора. Отбрали 12 участниц, которые прошли дальше.

Второй этап – собеседование. Жюри из начальников цехов и руководителей лабораторий задавало лаборантам вопросы в формате блиц-опроса. Конкурсанты должны были за пять минут правильно и полно ответить на как можно большее количество вопросов, которые так или иначе касались химии. Жюри проверяло и общую эрудицию участниц, и специальные знания – о работе в лаборатории, технике безопасности, технологии производства и выпускаемой заводом продукции.

Как потом поделились участницы, это был самый сложный этап: стоя перед жюри, которое бомбардировало их вопросами, девушки заметно нервничали. Первый день конкурса закончился

– объявили десятерых, допущенных до практической части.

– Результаты участниц радуют, они хорошо теоретически подкованы, – оценил организатор конкурса и начальник управления по контролю качества Евгений Митин. – А вот практическая часть потребовала от лаборантов учёта многих нюансов, дополнительно ужесточив требования к точности анализа.

Третий этап – практика – состоялся на следующий день. Задание для участниц было простым и знакомым и вместе с тем очень ответственным. Лаборантам требовалось определить содержание ионов цинка в государственном стандартном образце методом титрования. Для этого важны навыки работы с различными средствами измерений, точное соблюдение установленных процедур, внимательность и способность сохранять спокойствие в соревновательных условиях и, конечно же, опыт.

Он у девушек есть. К примеру, в год отдел технического контроля делает 500 тысяч анализов. Результаты этих испытаний, измерений и исследований используют для контроля готовой продукции и изменения технологического режима – поэтому для работы в лаборатории требуются ответственные специалисты, нацеленные на максимальную точность.

Чтобы выполнить задание, у лаборантов был час. За это время им нужно приготовить реактивы и дважды – для верности – оттитровать исследуемый раствор. Как это происходит? Лаборанты прикапывали до определенного объема титрант из бюретки в колбу с пробой, в которую добавили индикатор. Как только он менял цвет с малинового на синий – титрование прекращали. Главное – точно поймать этот момент. По объему израсходованного титранта рассчитывали содержание определяемого вещества в пробе.

Сперва в игру вступили наставники. Среди них показала класс Татьяна Фатеева, лаборант химического анализа службы воздуха санитарной лаборатории (цех №34, ОТК).

– Я участвовала в конкурсе профмастерства впервые, и победа стала для меня неожиданностью, – поделилась она. – Волновалась, понимая, что за спиной стоит наблюдающий.

Татьяна справилась с заданием в рамках допустимой погрешности. Лаборанты Светлана Тельнова (цех №34) и Екатерина Зверева (цех №32, ЦЗЛ), занявшие второе и третье места, выполнили практическую часть не в полном объеме, но набрали призовые баллы за счёт теории.

Среди молодых лаборантов с практической частью тоже не все совладали. На третьем месте оказалась Лилия Гуляева (цех №34), хорошо подкованная в теории, но допустившая ошибки на практическом этапе.

А вот выше в профессиональном рейтинге расположились те, кто отлично показал свои знания и умения на всех этапах. На втором месте – Евгения Сидорович, лаборант из санитарной лаборатории (цех №34). Лучшей же среди молодых лаборантов стала Елена Кажаяева из лаборатории очистных сооружений (цех №34). На заводе она работает уже третий год, пришла сразу после института. На вопрос, сложно ли было на конкурсе, ответила:

– Эмоционально сложно. Тяжелее всего дался второй этап, где мы отвечали на вопросы перед жюри. Было и так, что перед ними ответ в голову не шёл, а когда всё закончилось, думала: «Вот так ведь можно было ответить!» Практика проще – это наша привычная работа.

Участницам, блестяще справившимся с практическим заданием, повысят профессиональные статусы. Всех победительниц ждут денежные призы.



Елена Кажаяева – лучший молодой лаборант



Второе место среди молодых лаборантов заняла Евгения Сидорович



Победитель среди наставников – Татьяна Фатеева



Главное в работе лаборанта – точность



ЮБИЛЕЙ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

Без остановок



Старший мастер Нина Дягтерёва – самый опытный работник в цехе



Оператор котельной Артём Орешкин занят пробным розжигом котла



Работники участка водоснабжения и канализации обновляют канализационный колодец



В «подчинении» машиниста Анастасии Соныгиной 19 насосов



Слесарь Михаил Ясков заменяет манометр на паропроводе



На ЦПУ котельной обсуждают выдачу тепла в корпуса. Все решения фиксируют в журналах рапортов

Юрий Николаев

Ведут техпроцессы и обеспечивают комфорт на рабочих местах для всего завода – это о коллективе цеха тепловодоснабжения и канализации. В сентябре здесь отпраздновали важную дату – 45 лет назад вышел приказ о создании на ТОАЗе цеха №19.

Еще до входа в цех обращаешь внимание на его территорию: дружный коллектив разбил здесь мини-парк. На гектаре земли – изумрудный газон, уютно расположились цветочные клумбы, 300

кустарников кизила и 100 саженцев рябин и берез. Лицо цеха прекрасно! Это потому, говорят старожилы, что родные цех и коллектив – вторая семья, без которой сложно себя представлять. Но еще важнее – статус и важность 19-го для всего завода. Все 45 лет здесь работают в круглосуточном режиме, 24 часа в сутки, 7 дней в неделю. Главный теплотехник завода Дмитрий Лазарев рассказал о незаменимости подразделения.

– Это подразделение обеспечивает завод всеми видами воды – технической и питьевой. На нем – всё водоотведение ТОАЗа. Здесь производят пар для производств,

а котельная цеха №19 обогревает корпуса в холода. Даже запуск агрегатов начинается с подачи воды и пара. Не зря этот цех входит в узкий список подразделений бесперебойного функционирования. Они никогда не останавливаются, – подчеркивает Лазарев.

Как справляться с такой ответственностью и нагрузкой? За счет высокой компетенции, ответственности и взаимозаменяемости персонала. На девяти участках цеха трудятся более 120 человек: они отвечают за работу отопительной котельной, артезианских скважин, насосной станции второго подъёма по подаче артезианской и промышленной

воды в сеть завода, магистральных сетей тепловодоснабжения и водоотведения, внутренних сетей тепловодоснабжения и канализации в главных административных корпусах завода.

Есть собственный парк спецтехники: дежурная машина для объезда сетей, самосвал, автокран, илосос, аварийная машина «ЗИЛ», трактора. Запланирована покупка промывочной машины – для оперативной и качественной прочистки трубопровода самотечной канализации.

В хозяйстве цеха №19, на промплощадке и за периметром завода, около двухсот километров сетей различных трубопроводов.

Только трубопроводы речной воды протянулись на 24 км от КуйбышевАзота до ТОАЗа.

Гордость Тольяттиазота – питьевая вода из семи артезианских скважин, которую подают во все заводские корпуса. Как вы догадались, за скважинами водозабора следит цех №19.

У руководства цеха много планов, смысл которых – повысить производительность, надёжность оборудования и продолжать его техническое развитие. Цех №19 капитально отремонтировал два из трех водогрейных котлов, увеличив их производительность, восстанавливает и обновляет заводские сети канализации.

НОВОСТИ ПАРТНЁРОВ

Преданы делу

Ольга Тебенкова

В преддверии Дня машиностроителя, который отмечают в последнее воскресенье сентября, руководство Азотреммаша вручило лучшим работникам награды.

Торжество состоялось в актовом зале корпуса, где базируется предприятие-партнёр. Всего награждённых было десять – это опытные работники, чья жизнь связана с Азотреммашем более 15 лет.

Токарю Евгению Агапову вручили грамоту из Москвы от министерства промышленности и тор-

говли РФ. Она дает возможность получить звание «Ветеран труда Российской Федерации». Евгений Владимирович пришёл на завод ещё студентом училища, работает здесь уже больше 30 лет. Для молодых коллег он стал наставником, к которому всегда можно обратиться за помощью.

– Коллектив у нас на заводе хороший. Продукция, которую мы делаем, сама профессия машиностроителя – мне всё нравится, – поделился награжденный.

Руководители завода вручили ещё четыре почетных грамоты от Министерства промышленности Самарской области, пять благодарностей Самарской губернской думы – дающих право получить звание ветерана труда

Самарской области. Всем награжденным достались подарки от Азотреммаша.

– Эти люди давно трудятся на заводе и стали примером отношения к делу для молодых сотрудников. Мы гордимся нашими коллегами и надеемся, что их опыт всегда будет служить основой для развития предприятия, – говорит руководитель Азотреммаша Сергей Журавлёв. – Всех коллег поздравляю с Днём машиностроителя! В отрасли работают интеллектуальные, креативные и активные люди, преданные своему делу. Это касается и нашего коллектива. Желаю им крепкого здоровья, высоких производственных результатов и всего самого наилучшего!





Microsoft из-за распространения дельта-штамма отказалась от планов полностью вернуться в офисы с 4 октября. Транснациональная компания заявила, что больше не будет указывать единую дату возвращения к офлайн-работе из-за непредсказуемости пандемии. Аналогичное решение приняла и принадлежащая Microsoft соцсеть LinkedIn.

ИЗ ИСТОРИИ ЭПИДЕМИЙ

Старое новое

Ольга Тебенкова

Этот вирус назван в честь одноименной реки в Заире, где ещё в 1976 году наделал шума. А в 2014 вспышка эпидемии в Западной Африке обеспокоила весь мир. Речь об Эболе – страшно и чрезвычайно заразном заболевании, средняя летальность которого превышает 60%.

Тот давний случай

Впервые вирус Эболы был обнаружен в 1976 году в деревне Ямбуку (африканская республика Заир, ныне носящая название Демократическая республика Конго). Заразились 318 человек, 280 из них умерли. Первой жертве было всего 42 года.

Директор и по совместительству учитель местной школы Мабала Локела вернулся из отдыха. Отпуск он провел насыщенно: поездка к родным, охота, экскурсия по стране, обеды в придорожных забегаловках с диковинными деликатесами... В итоге домой он вернулся не с хорошим настроением, а с лихорадкой и головной болью.

Местная клиника была скорее богаче – в ней работали не медики, а монахини. Они приняли недомогание Мабалы за малярию, два дня его лечили уколами, затем отпустили домой. Но через неделю жена больного позвала лечившую его монахиню. Когда сестра Мария Беата переступила порог их жилища, она увидела, как Мабала мучается: его рвало кровью. Кровь вытекала из ушей, носа и глаз. «У вас есть какое-нибудь средство, чтобы ему помочь?» – спросила жена больного. Сестра покачала головой: «Это что-то новое...»

Вскоре в больницу с похожими симптомами поступили соседи и родственники семейства. Да и сами сестры, другие пациенты и ухаживавшие за ними родные начали болеть. **Жаркий климат, антисанитария и общие медицинские приборы** (даже шприцы для инъекций) способствовали распространению заболевания.

Один за другим люди умирали, в том числе и сами сестры клиники. После традиционных похорон, где собиралась вся родня отовсюду, появились зараженные в соседних поселениях. На просьбы о помощи в деревню прибыл врач из города. Он поднял панику и отправил отчет в столицу – смертность от неизвестного заболевания достигала ста процентов! После этого в поселение прибыла команда из микробиолога и военного врача-эпидемиолога. Они заключили, что болезнь похожа на тиф или желтую лихорадку. Всем пациентам клиники сделали прививку от этих болезней и отпустили по домам.

Больше 100 зараженных вернулись в свои дома, и каждый из них потенциально мог заразить ещё столько же. Тогда остановить эпидемию удалось благодаря вмешательству бельгийско-фран-

цузской делегации учёных. Официальный вердикт «желтая лихорадка» их не устроил, и они настояли на изоляции заражённой провинции и исследовали кровь заражённых. Так был открыт возбудитель этой ужасной лихорадки – вирус Эбола.

Откуда он взялся?

Наиболее вероятно, что вирус людям передался от летучих мышей: либо от непосредственно съеденных, либо когда те поселились под потолком хлева и заразили скот.

Рукокрылые живут большими стаями, где циркулирует множество различных штаммов вирусов. В процессе эволюции их иммунная система выработала мощные защитные механизмы, благодаря которым летучие мыши и их родичи могут носить в своем тельце до 17 разных вирусов и при этом не чувствовать никаких затруднений. Но и сами вирусы тоже эволюционируют: защищаются от иммунитета носителя, конкурируют с другими вирусами-соседями. Так и получается, что самые опасные и смертельные вирусы приходят от безобидных летучих мышек.

Вирус Эбола настолько хитер и страшен, что бьет сразу по иммунной системе. Большинство вирусов захватывают клетки тела, чтобы размножиться – заставляют их синтезировать свои копии. Вирус Эболы атакует дендритные клетки, они выполняют роль начальников и показывают другим клеткам иммунной системы врагов. Когда вирус Эбола захватывает их, то заставляет выпускать сигнальные молекулы, которые приказывают иммунным клеткам самоуничтожиться.

Не ходите в Африку гулять

С 1976 года Эбола напоминала о себе в разных местах Западной и Центральной Африки. Но по-настоящему она потрясла мир в 2014 году, когда случилась массовая эпидемия в Западной Африке. Главным отличием от предыдущих вспышек стало то, что вирус из отдаленных деревень переместился в плотно населенные города и вышел за территорию континента.

Первые случаи зафиксировали в конце 2013 года, а сама эпидемия длилась два последующих года. Поначалу зараженных было немного, но к середине лета их число стало расти лавинообразно. Для сравнения: в апреле 2014 года заразились чуть больше ста человек, а в августе того же года – 2,5 тыс человек.

Почему так случилось? Ведь вирус Эбола передается при контакте с жидкостями тела зараженного, а вовсе не по воздуху. Ответ тот же, что и при вспышке 1976 года, – **антисанитария**. Плюс повальное незнание того, что такое вирусы и как они передаются. В африканских деревнях сильно держатся за традиции: хоронят умерших всей деревней,

по несколько дней держат труп на жилой территории, целуют усопшего на прощание и, конечно же, омывают его в реке, откуда берут питьевую воду. На призывы врачей кремировать умерших жители Западной Африки отвечали агрессией. А болезнь они считали проделками злых духов или заговором правительства.

Чтобы пункты гуманитарной помощи и госпитали не громили, их приходилось охранять военными: жители глухих деревень считали, будто врачи забирают здоровых людей и убивают их. С чего они так решили? Потому что в госпитали забирали больных с симптомами, напоминающими грипп: повышение температуры, слабость, боль в горле. Это дней через пять у зараженных начинались кровотечения, отказывали почки и печень.

8 августа 2014 года эксперты чрезвычайного комитета Всемирной организации здравоохранения объявили Эболу угрозой

международного значения. Сьерра-Леоне, Либерия, Гвинея и Нигерия ввели карантинные меры, а власти некоторых соседних государств закрыли границы с ними.

Большинство стран за пределами охваченного эпидемией региона – включая Россию, США, Японию и европейские государства – **пытались защититься от вируса превентивно**: ограничили авиа- и морское сообщение, измеряли температуру тела у пассажиров из неблагополучных районов.

Параллельно разрабатывали вакцины, в том числе и в России. В декабре 2015 года Минздрав зарегистрировал два препарата: «ГамЭвак» и «ГамЭвак-Комби», сделанный для людей с иммунодефицитом. Обе вакцины разработали в **Федеральном научно-исследовательском центре эпидемиологии и микробиологии имени Гамалеи**. Кстати, **этот же центр по той же технологии разработал вакцину от коронавируса «Спутник V».**



Вероятный естественный разносчик Эболы – крылан, или летучая лисица. Но жители Африки считали инфекцию проделками злых духов или заговором правительства



Их ещё называют фруктовыми мышами



Похороны умершего от Эболы. Тело остается заразным до 50 дней

БАЙКИ О ХИМИИ

Провезли контрабандой

Ольга Тебенкова

Первое лекарство от малярии – хинин – получали из коры хинного дерева, растущего в Южной Америке. А как оно попало в Европу и Африку?



В Европу кору хинного дерева привезли миссионеры-иезуиты. Они узнали от индейцев кечуа о её тонизирующем свойстве – она помогала избавиться от дрожи на морозе.

Впервые лечить малярию хинином начали в Риме. Вечный город тогда стоял на болотах и страдал от роев насекомых. В 1631 году кору решили применить, чтобы избавиться от лихорадочной дрожи. С тонизирующим свойством хинина это никак не было связано, но средство убивало возбудителей болезни, и потому больные исцелялись. Так хинин на долгие годы стал единственным лекарством от малярии, а «кора иезуитов» – одним из наиболее ценных товаров, отправляемых из Перу в Европу.

Именно хинин позволил европейцам колонизировать Африку. Поставки коры росли, и чтобы оставаться монополистами, власти Перу и соседних стран в начале XIX века запретили вывозить семена и саженцы хинного дерева. Однако голландцы контрабандой вывезли семена и начали выращивать хинные деревья на индонезийских плантациях. Вскоре они стали основными поставщиками растения, а в 1913 году создали торговую картель «Кина бюро». Уже к 1930 году голландские плантации на Яве производили 97% продаваемого хинина, так что на рынке был новый монополист. С картелью даже судились власти США, правда, безуспешно.

Сейчас для лечения малярии используют не сам хинин, а его более безопасные производные. Их разработкой активно занялись в годы Второй мировой войны. Наибольший вклад в это внес немецкий химик Ханс Андерсаг, работавший в компании «Байер». Он первым синтезировал хлорохин – аналог хинина, но с меньшими побочными эффектами. Однако в его время препарат ошибочно посчитали слишком токсичным и использовали другое производное хинина, также синтезированное Андерсагом, – сонтохин.

Во время военных действий в Тунисе препарат попал в руки американских военных, а те отправили его на анализ в США. Полученное вещество возобновило интерес к безопасным производным хинина, и хлорохин был перепризнан.

В США жительница штата Иллинойс купила поддельный сертификат о вакцинации, но её подвело плохое знание грамматики. 24-летнюю американку задержали в аэропорту: проверяя сертификат о прививке, сотрудники службы безопасности заметили, что на сертификате неверно написано название вакцины – MAderna вместо MОderna. Полиция тут же отправила девушку под стражу.



ИДИ И ЧИТАЙ

Лакмусовая бумага для сердца

Татьяна Диулина

В поисках интересного чтения мы ищем новые имена и книги, нередко ошибаемся и забываем о прочитанном. Но истинное ближе, чем нам кажется. Перечитайте русскую классику, и вы откроете для себя другой мир, смыслы и глубину которого не могли прочувствовать в школе на уроках литературы. Одна из таких книг – «Капитанская дочка». Через пару часов увлекательного взрослого чтения книга заканчивается, оставляя яркое послевкусие и множество вопросов к себе и миру.

Пушкина не бывает много. Эту истину большинство из нас осознаёт только взрослыми. «Наше всё» мы часто изучаем в школе. Но не все понимаем, что возвращаться к бессмертным произведениям великого русского классика нужно в более зрелом возрасте. Тогда пушкинские тексты раскрывают для читателя совершенно новые грани. Одно из таких произведений – повесть «Капитанская дочка», работу над которой Александр Сергеевич закончил в 1836 году – за год до своей смерти.

Как правило, историю встречи юного дворянина с мятежником Емельяном Пугачёвым школьники воспринимают в лучшем случае как необычное приключение. В худшем – повесть забывается, затираясь в круговороте школьной программы. С русской литературой так нельзя – её нужно и читать, и чувствовать.

В отличие от многих других авторов, Пушкин не заставляет угадывать смыслы между строк, он прямо говорит то, что хочет донести до читателя. Всё, что требуется от нас, – быть чуткими, читать внимательно.

«Капитанская дочка» – не приключенческая повесть на основе исторического события, как думают многие школьники. Прежде всего это история взросления и становления. На стра-

ницах произведения Пушкин открыто говорит – в детстве ты можешь быть кем угодно: хулиганом или наивным, смешным или легкомысленным, главное – какой выбор ты сделаешь дальше. Юный Петя Гринёв, предвкушавший праздную жизнь офицера в Петербурге, какой она представлялась ему в начале повести, неожиданно для себя отправляется в провинциальный Оренбург. Пётр сорит деньгами, проигрывая крупную сумму в карты, дарит дорогой заячий тулуп первому встречному, который впоследствии оказывается самим Пугачёвым. Лёгкая жизнь обрывается резко – когда становится известно, что враг наступает на Белогорскую крепость. А дальше судьба испытывает героев повести на прочность; словно лакмусовая бумага, проявляет их подлинные намерения и ценности.

Пушкин показывает, как в экстремальной ситуации люди мгновенно делают выбор: остаться верным долгу или перейти на сторону врага и стать предателем. Внимательный читатель понимает – речь здесь не только о войнах, долге перед родиной, верности присяге. Подобный выбор встает перед каждым из нас, как только наступают тяжёлые времена. Главное – не растерять человеческое в самом себе. Об этом писал много позже Эрих Мария Ремарк: «В тёмные времена хорошо видно наступающие тяжёлые времена. Главное – не растерять человеческое в самом себе. Об этом писал много позже Эрих Мария Ремарк: «В тёмные времена хорошо видно наступающие тяжёлые времена. Главное – не растерять человеческое в самом себе.»

Столкнувшись с бедой, семнадцатилетний Пётр Гринёв сразу берёт себя в руки и становится зрелым, ответственным, строго следующим своему воинскому долгу человеком. Да и присягу императрице Екатерине II, даже под угрозой смерти он не допускает и мысли о том, чтобы перейти на сторону мятежника Пугачёва, а встретившись с ним, говорит прямо: «Моя жизнь в твоей власти, но сам посуди, я – человек военный, подневольный. Как могу я отступить от присяги?». Чувствуя справедливость, Пугачёв сохраняет жизнь Гринёву, и отпускает его.



Кадр из фильма «Русский бунт» по мотивам «Капитанской дочки». Режиссёр – Александр Прошкин, в главной роли – Владимир Машков

На первый взгляд, история сказочная. Но вдумчивый читатель поймёт: это не приключенческий роман с хэппи-эндом. Пушкин показывает саму жизнь и её законы в действии. В случае с Петром Гринёвым – молодой человек своим поведением в точности передал смысл слов из песни: «Не стоит прогибаться под изменчивый мир, пусть лучше он прогнётся под нас». Конечно, мир мог и не согласиться с выбором героя, но люди, которые «не прогибаются», достигают успеха чаще.

На страницах повести Пушкин показывает тёмные стороны отдельных людей и россиян в целом – идущие вразброд люди, не осознающие ответственности за будущее государства, легкомысленно относящиеся к своим жизням:

– Слушай, – сказал Пугачёв с каким-то диким вдохновением. – Расскажу тебе сказку, которую в ребячестве мне рассказывала старая калмычка. Однажды орёл спрашивал у ворона: скажи, ворон-птица, отчего живёшь ты на белом свете триста лет, а я всего-навсего только тридцать три года? Оттого, батюшка, отвечал ему ворон, что ты пьёшь живую кровь, а я питаюсь мертвечиной.

Орёл подумал: давай и мы попробуем питаться тем же. Хорошо. Полетели орёл да ворон. Вот завидели палую лошадь; спустились и сели. Ворон стал клевать да похваливать. Орёл клюнул раз, клюнул другой, махнул крылом и сказал ворону: нет, брат, ворон, чем триста лет питаться падалью, лучше раз выпить живой кровью, а там, что Бог даст! Какова калмыцкая сказка?

– Затеялива, – отвечал я ему. – Но жить убийством и разбоем значит по мне клевать мертвечину.

«Капитанская дочка» – повесть не только о духовном выборе и чести. В нём зашифровано послание Пушкина всем молодым людям, будущим поколениям, в том числе мятежникам-революционерам, которые натворили столько бед в XX веке. Вот что по этому поводу говорит классик устами главного героя: «Когда вспоминаю, что это случилось на моём веку и что ныне дожил я до кроткого царствования императора Александра, не могу не дивиться быстрым успехам просвещения и распространению правил человеколюбия. Молодой человек! Если записки мои попадутся в твои руки, вспомни, что лучшие и прочней-

шие изменения суть те, которые происходят от улучшения нравов, без всяких насильственных потрясений». Эти строки были, как никогда, актуальны в разные периоды XX века. Помните слова Пушкина и понимать, чем чреваты государственные перевороты, нужно и современным россиянам.

Часто в обществе можно услышать цитату из «Капитанской дочки»: «Не приведи Бог видеть русский бунт – бессмысленный и беспощадный». Но мало кто помнит полный текст автора, а звучит он так: «Не приведи Бог видеть русский бунт – бессмысленный и беспощадный. Те, которые замышляют у нас невозможные перевороты, или молоды и не знают нашего народа, или уж люди жестокосердные, коим чужая головушка – полушка, да и своя шейка – копейка».

Читать «Капитанскую дочку» обязательно нужно и в школьном возрасте, и в любом другом – вас удивит обилие новых смыслов и выводов. Не тратьте время на пустые романы, обратитесь к классике.

Вы ещё не перечитали «Капитанскую дочку»? Тогда идите и перечитайте!

НА КНИЖНОЙ ПОЛКЕ

100 подвигов обычных людей

Татьяна Карпушина,
заведующая библиотекой профкома

В библиотеке профкома появилась новая книга – «100 подвигов обычных людей». Это сборник о добрых поступках и подвигах, которые совершили обычные люди в повседневной жизни. О героях среди нас.

Книга увидела свет благодаря неравнодушным людям. Вдохновителем и руководителем этого благотворительного проекта стал предприниматель Денис Шапкарин. Он и его команда живут и

работают в Саранске. Но фактически за время существования (с 2013 года) проект «Подвиги» стал всероссийским, а его редакция находит и публикует во всех социальных сетях героические истории со всей страны и даже мира. Сборники историй издают и в книжном варианте. Вышел уже второй том «Подвигов обычных людей». Цель проекта – создать всероссийскую летопись, посвящённую лучшим человеческим качествам: отзывчивости, неравнодушию, щедрости и милосердию.

Что толкает одних людей на подвиг, а других заставляет в страхе бежать от чужой беды? Инстинкт, жертвенность, смелость? В какой-то момент к каждому из

героев этой книги пришло понимание: «Я нужен здесь и сейчас. Я должен помочь и не могу иначе». И тогда... Дмитрий Полухин вынес детей из кинотеатра в горящей «Зимней вишне». Давид Сопроматдзе остановил потерпевший управление бензовоз. Елизавета Дружинина спасла двух тонущих детей. Евгений Косовских лечит бездомных, а Ирина Гузова кормит нуждающихся обедами. Антон Савчук бесплатно делает ремонты в квартирах ветеранов войны. А разве не подвиг – победа над самим собой? Наш земляк – самарец Сергей Новиков (родился в поселке Прибрежный Самарской области) – после ампутации ноги встал на сноуборд, и вскоре

взошел на пьедестал чемпионки страны, а теперь готовится к участию в Зимних Паралимпийских играх.

Почему еще важно рассказать о появлении книги «100 подвигов обычных людей» в библиотеке Тольяттиазота? Потому что ее выход в свет стал возможен благодаря участию нашей коллеги. Наталья Вега, сотрудница цеха №29, внесла личные средства на издание сборника. По правилам акции, ей выслали несколько экземпляров с условием, что книги будут подарены библиотекам.

Наталья передала книги городской библиотеке Тольятти и профсоюзной библиотеке ТООЗа. Это очень значимый дар

для нашей библиотеки, потому что в обычной торговой сети приобрести книги невозможно. Получить их реально только благодаря отзывчивости неравнодушных людей. Спасибо, Наталья!

Все наши читатели смогут взять в библиотеке книгу «100 подвигов обычных людей» и поддержать миссию этого благородного проекта: сказать «спасибо» всем, кто рисковал собой ради других и подарил всем нам веру в человечность, вдохновил на добрые дела.

Библиотека профкома находится в корпусе №131, на втором этаже.
Тел.: 60-14-48.



Социологи Тольяттинского государственного университета изучают уровень знаний о русской литературе и владения русским языком у школьников. Исследование продлится по 10 ноября, анкеты составлены на основе произведений Александра Сергеевича Пушкина. Великого русского поэта, прозаика, публициста, критика называют основоположником современного русского литературного языка.

ЗАВОД И ГОРОД

Конструктор детства



Татьяна Диулина

Играть, мастерить, общаться и даже снимать видеоролики и записывать аудиотреки, как настоящие музыкальные исполнители, – всё это теперь доступно маленьким тольяттинцам. Детская центральная библиотека имени Пушкина получила статус модельной, победив в конкурсе по нацпроекту «Культура». Тольяттиазот подарил «Пушкинке» лучшие книги для детей о химии.

Хруст страниц и запах свежей типографской краски. Пятилетняя Полина – первый читатель, который взял в руки новую, красочную книгу. На полках «Пушкинки» – так библиотеку называют её сотрудники и гости – три тысячи совершенно новых книг, а всего в её фонде – более тридцати тысяч изданий.

– Современная детская библиотека – и чтение, и всестороннее развитие, – подчеркнула Марина Козлова, руководитель тольяттинского департамента культуры. – Для этого здесь созданы все условия.

Масштабное преобразование библиотеки началось в прошлом году. Новшества продуманы и полезны – и новое крыльцо с пандусом, и высокотехнологичное оборудование, и специальные книги для детей с ограничениями по здоровью. Здесь каждый ребёнок любого возраста найдёт для себя занятие по душе. Теперь в «Пушкинке» проводятся развивающие занятия по естественным наукам, технологии, чтению и письму, знакомят с инженерным миром, погружают в искусство и творчество. Расписание есть в интернете и в интерактивном киоске, который установили при входе в читальню. Инфокиоск рассчитан на людей с ограниченными возможностями.

– Масштабная модернизация детских библиотек – важная, общегосударственная задача. Открывая такие новые пространства, мы делаем досуг детей и взрослых качественным, интеллектуальным и полезным, – подчеркнула Татьяна Мрдуляш, министр культуры Самарской области, приехавшая на церемонию открытия. Татьяна Павловна поздравила коллег и тольяттинцев с открытием преобразённой библиотеки.

– Модельной называют образцовую библиотеку, хорошо укомплектованную и оснащённую по последнему слову техники. На конкурсе наша библиотека представила свой проект развития под названием «Конструктор детства». Он получил 193 из 200 возможных баллов конкурсного рейтинга. Воплотить задуманное удалось благодаря федеральному финансированию в десять миллионов рублей, – рассказывает Вера Ухова, директор объединения детских библиотек Тольятти.

Никаких формуляров, длинных и долгих записей – теперь здесь есть система штрихкодирования, которая значительно сокращает время выдачи книг и учёта всей имеющейся в библиотеке литературы, и библиотекарь может гораздо быстрее найти нужную маленькому читателю книгу.

Закупили специальные издания, напечатанные крупным шрифтом и шрифтом Брайля, для детей с ограничениями по здоровью и книги с «волшебным» карандашом – когда им проводят по книжным строкам, устройством включает громкую озвучку текста для слабослышащих детей. В библиотеке имени Пушкина много книг для детей с разными недугами – ребята с коммуникационными особенностями могут здесь складывать специальные яркие карточки, открывающие для них мир новых знаний. Есть индукционная петля для слабослышащих читателей, видеувеличитель, который будет полезен не только маленьким гостям, но и, например, бабушкам и дедушкам, которые могут их сопровождать.

Ноутбуки, планшеты стандартные и графические – для «Пушкинки» приобрели более сорока персональных компьютеров. Библиотекари продемонстриро-



Чтоб шагало в ногу с веком, приходи в библиотеку

вали сейф хранения для техники, которой могут пользоваться посетители и сотрудники.

На голубых подушках в мягкой зоне играют дети, а их мамы расположились рядом – для них установили длинный стол с барными стульями. Под рукой розетки, чтобы зарядить телефон, и хорошее освещение – комфортно читать. За безопасным ограждением – игровая зона для самых маленьких посетителей библиотеки. Стенки с книгами, игрушками, развивающими играми и ребристым напольным покрытием, по которому особенно полезно бегать деткам с плоскостопием, – всё ждёт гостей.

В следующем зале, под названием «Мастерская», будут проводить мастер-классы, занятия библиотечных клубов, видео- и аудиостудия, где подростки смогут снимать видеоролики и даже записывать песни. Как это сделать? Всему научат на бесплатных занятиях. Для звукозаписи есть отдельная – «тихая» комната. Для любителей интеллектуальных игр – настенные шашки и шахматы. Повсюду подушки и мягкая мебель пастельных тонов – для чтения в уютной обстановке.

«Громкий» зал – самый большой. Он может быть зрительным или игровой площадкой, а ещё – классом. Для занятий здесь новые, современные парты и стулья. Есть в библиотеке небольшая комната для отдыха родителей. Как на уютной кухне, здесь можно почитать, выпить чаю или кофе.

Тольяттиазот – один из главных партнёров объединения детских библиотек Тольятти. Юлия Петренко – заместитель генерального директора, директор по связям с общественностью – передала в библиотеку имени Пушкина научные познавательные книги о химии:

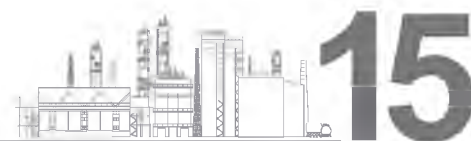
– Без книги, без любви к чтению и интереса к миру литературы воспитание гармоничной личности невозможно. Технологии не стоят на месте. Чтобы знать и уметь больше, быть всесторонне развитыми, детям нужны не только лучшие книги, но и качественное оборудование, и, конечно, грамотные педагоги, под руководством которых ребята будут работать с техникой и развиваться. Всё это теперь есть в библиотеке имени Пушкина. Мы поздравляем тольяттинцев и

коллектив библиотекарей с открытием. Желаем всегда привлекать много юных читателей.

Елена Иванова – жительница Центрального района. На открытие обновлённой «Пушкинки» пришла вместе с пятилетней дочкой Алисой.

– В эту библиотеку я ходила, когда была школьницей. Конечно, время требует перемен – теперь знакомые с детства помещения не узнать! Современная техника, развивающие занятия, качественный ремонт – увиденным очень впечатлена. Ребёнок в восторге, у дочери разбегаются глаза от разнообразия развлечений, а главное – прекрасных книг. Спасибо огромное за такую библиотеку! Отдельная благодарность Тольяттиазоту за то, что поддерживает проекты, развивающие детей в нашем городе.





ХИМИЯ СЛОВА

От рыбного промысла до химического гиганта

Ольга Тебенкова

Что вы знаете об истории Комсомольского района? Почему его жители называют себя кунеевцами? И правда ли, что с давних времен район был связан с химической промышленностью? Об этом слушателям лекции «Химии слова» рассказала тольяттинский краевед Татьяна Ткаченко.

– Тема интересна мне как жителю Комсомольского района и музейному работнику, и я ставила перед собой задачу – показать широкую ретроспективу, – отметила заведующая отделом развития и информационных технологий Тольяттинского краеведческого музея Татьяна Ткаченко.

В феврале 1951 года рабочий посёлок Кунеевский переименовали в Комсомольский. Именно эту дату считают рождением самого маленького района Тольятти.

– Комсомольскому району исполнилось 70 лет, и это хороший повод рассказать о нём, – говорит заместитель генерального директора – директор по связям с общественностью Юлия Петренко. – Для Тольяттиазота этот район очень важен: здесь живёт большинство наших сотрудников, находится наш корпоративный дворец культуры. ТООАЗ сыграл большую роль в становлении Комсомольского района и продолжает поддерживать его.

Что мы знаем о других районах? Автозаводский рос в одно время с ВАЗом, у Центрального уникальная лучевая застройка, роднящая Тольятти с Версалем. Есть ли что-то особенное в Комсомольском районе? Да, и этому была посвящена лекция.

По следам истории

Кунья Воложка – название протоки, на берегах которой расположился город Ставрополь, будущий Тольятти. Протока существовала до строительства Куйбышевского водохранилища и была кормилицей для многих поколений – когда-то в Волге даже ловили осетров.

В названии «Воложка» мы слышим слово «влага» – оно происходит от старославянского «волглый» – влажный. А почему «Кунья»? Не от обилия куниц вовсе, а от слова «кун» – откуп, за который владельцы земель давали право рыбакам ловить рыбу на берегах матери-реки. Когда-то протока была убежищем для волжских разбойников, а в 1949 году здесь раскинулся Кунеевлаг.

Но вернёмся в XVII век. Надежда Светешников, крупный купец и промышленник, поддержал ополчение Минина и Пожарского. С окончанием смуты царь Михаил Фёдорович пожаловал ему обширные земли. Надежда устроил восемь

соляных варниц, в том числе и на территории будущего Комсомольского района. Так что первое промышленное предприятие в наших краях было химическим.

Варницы давали 35-36 тыс кубов соли в год. Надежда от своего предприятия получал большой доход. Чем и стал неугоден власти: его обвинили в уклонении от налогов – дескать, недодал казне 6,5 тыс рублей. За это его «поставили на правёжку» – приговорили к «исправлению» на дыбе, чего Надежда не выдержал и умер.

А соляные варницы за следующие 100 лет сменили нескольких хозяев, но никто ими долго не владел. Кстати, при варницах возникло селцо Кунье, которое можно считать прародителем Кунеевки. Но после окончания соляного промысла оно исчезло с карт.

А в 1737 году на берега Куньей Воложки пришли калмыки и построили город Ставрополь – будущий Тольятти. В 1768 году Екатерина II пожаловала братьям Орловым земли на другой стороне Волги, в Самарской Луке. Имением в этих краях занялся младший из них, Владимир, когда завершил столичную карьеру. Он был человеком просвещённым, вел хозяйство на английский манер: освободил крестьян от барщины, завел предприятия, заключил договор с крестьянской общиной и нанял людей работать за зарплату. Благодаря такому подходу у него были самые цветущие имения. В 1797 году уже на берегу со стороны Ставрополя проходило генеральное межевание, после которого часть земель отсудил Владимир Орлов. В 1827-м на это место он перевёл крестьян из своего имения Кунеево, что находилось в Сибири. Крепостные и основали ту самую Кунеевку, с которой официально начинается история Комсомольского района.

Деревня вечных бунтовщиков

Начало XX века было неспокойным для всей России. Крестьянские возмущения происходили и в Кунеевке. 1905 год. В стране гремела первая русская революция. В ноябре кунеевцы поднялись против графа, жгли его имущество, в декабре разграбили графскую экономию и вынудили бежать её управляющего. Восстание подавляли нанятые казаки.

Однако в 1917 году кунеевские крестьяне мирно перешли под власть временного правительства, а в 1918 – стали советскими. После революции в стране был голод, началась продразвёрстка. Богатую Кунеевку выжали до нитки: в январе 1918 года хлебные запасы деревни составляли 22 630 пудов, а к концу того же года они уменьшились на треть. Крестьяне были недовольны, и в марте 1919 года в Ставропольском крае вспыхнуло чапанное восста-

ние («чапан» означает бедняцкий кафтан). Повстанцы захватили Ставрополь, но уже спустя пару недель восстание подавили.

На некоторое время воцарился мир. Советская власть повсеместно развивала кустарную промышленность, и в Кунеевке появилось больше десятка мастерских: столярных, слесарных, кузнечных, бондарных. Был даже иконописец, хотя своей церкви в деревне не построили.

Новое восстание случилось во время голода 1921 года. Людям не хватало еды, а власть продолжала изымать продукты. В докладной записке ставропольские чиновники писали: «Граждане отказываются сдавать наряды на молоко, масло и яйца, потому что этими продуктами они поддерживают даже не свою жизнь, а жизнь своих детей». В июле кунеевцы восстали против сбора зерна в общественный семенной фонд, но их бунт жестоко подавили.

В 1922 году в Кунеевке создали комитет бедноты. Он участвовал в продразверстке, а потом – в раскулачивании в 1924-1926 годах.

Колхоз – дело добровольно-принудительное

В 1929 году в Кунеевке создали колхоз. Первая пятилетка началась с энтузиазмом, но без подготовки шла трудно. Для общего скота не было большого хлева, и это обернулось падежом. Сданные в общее пользование инструменты разворовывали. Но к апрелю 1931 года Кунеевка была коллективизирована на 63%, единоличников выживали.

– В газете «За сплошную коллективизацию» часто размещали заметки, в которых во всех бедах хозяйства обвиняли единоличников, – рассказывает Татьяна Ткаченко. – Не уродилась картошка? Кулаки воруют, своей им мало. Участники колхоза ленятся идти на сенокос? Опять кулаки – говорили не ходить.

Но газета критиковала и новый строй: «Сдельная оплата труда в колхозе не организована. Председатель колхоза пьёт. Председатель сельпо пьёт. Заведующий лавкой сельпо не пьёт, но нажился на сдаче стеклотары». «Воспитатели ясли-сады берут продукты из детских пайков себе». «Председатель сельсовета с должности снят за пьянку, стрельбу на территории села и слабую организацию весеннего сева». Кстати, только за первую пятилетку в Кунеевском колхозе сменилось четыре председателя.

Во время второй пятилетки планировали построить четыре лесохимических завода и завод сосновой шерсти. 22 мая 1937 первый завод начал работу, а в июле убили его директора. Убийцу так и не нашли.

В 1937-м приняли решение о строительстве Куйбышевских ГЭС.



Татьяна Ткаченко: «Третье рождение Комсомольского района связано с Тольяттиазотом»

Да, их должно было быть две: в районе Красной Глинки рядом с городом Куйбышевым и около села Переволоки. Ради этого сформировали исправительный трудовой лагерь «Самарлаг». заключённые валили и заготавливали лес в лагерьном пункте рядом с Кунеевкой, но ГЭС строить не начали – перед войной проект заморозили, а лагерь расформировали.

Перерождение Кунеевки

О гидроэлектростанциях на Волге вспомнили через 13 лет. 24 января 1950 года вышло постановление о строительстве Волжской ГЭС там, где она сейчас. До этого 6 октября 1949 года создали исправительный трудовой лагерь «Кунеевлаг» на территории нынешнего микрорайона Шлюзовой. Тогда же возникли воензированные стрелковые отряды, от которых как артефакт прошлого осталась территория пятого ВСО.

Заборы с колючей проволокой и вышки – «Кунеевлаг» просуществовал до 1958 года. Есть версии, что здесь держали изменников Родины, но это не так: ГЭС – оборонный объект, и к строительству допускали не более 3% таких людей.

Начальник Куйбышевгидростроя (треста, который строил ГЭС) Иван Комзин был по совместительству начальником Кунеевлага в 1950-1953 годах. «К нему можно относиться по-разному, но он точно был героем своего времени», – считает Татьяна Ткаченко. И добавляет: 24 февраля 1951 года рабочий посёлок Кунеевский переименовали в Комсомольский, приказ подписал Комзин.

Часть жилых территорий располагались в зоне затопления. Посёлки Зелёновка и Фёдоровка перенесли. Кунеевку тоже, чтобы проектировщикам и строителям ГЭС было где жить. С 1950 по 1951 год кунеевцев перевозили на новое место. Думали, временно. И не дома строили, а каркасно-щитовые бараки. Строители

любовно называли их «кощееми», и словечко перекочевало в лексику жителей.

Когда стали строить порт у верхних шлюзов, поняли: новой Кунеевке-Комсомольскому быть здесь. Кстати, сначала порт планировали построить на месте современного Портпосёлка, потому он так и назван.

Второе рождение Кунеевки состоялось в 1952 году – появился проект застройки нового района на 3 тыс жителей. Генеральным разработчиком и архитектором стал Илья Ромм. Выше улицы Лизы Чайкиной ничего строить не планировали, но район постоянно рос.

В конце 1953 года посёлок Комсомольский передали вместе со Шлюзовым, Жигулёвским морем, четвёртым и пятым ВСО в подчинение Ставропольскому горисполкому, а в мае 1959 года вошел в городскую черту. В мае 1972 года в результате административной реформы посёлок стал Комсомольским районом Тольятти. В 70-е годы началась генеральная реконструкция района, когда сносили ветхое жильё и возводили многоэтажки.

Третье рождение Комсомольского района связано с Тольяттиазотом, который был построен в рекордные сроки – с 1974-го по 1979 год. Страна тогда нуждалась в «фабриках плодородия», то есть в производителях минеральных удобрений, и ТООАЗ стал венцом советской химической промышленности. Вместе с заводом строили жилые дома и учреждения соцкультбыта, дорожную и коммунальную инфраструктуру, троллейбусную линию, городскую больницу № 4 (тогда медсанчасть № 8) со специализированным ожоговым отделением – всем этим мы пользуемся и сейчас. В 1983 году провели берегоукрепление, заложив основу для Комсомольской набережной, в 1990-м за медсанчастью № 8 обустроили освещённую лыжную трассу. А в 2000 году открыли дворец культуры «Тольяттиазот», который стал домом в том числе для проекта «Химия слова».



Филиал Третьяковской галереи – первый в России. Он разместится в здании бывшей фабрики-кухни. Это тоже достопримечательность областной столицы – архитектурный шедевр советской эпохи, построенной в форме серпа и молота. В сентябре здесь состоялось первое культурное событие – театрализованное представление «Утопия на ужин».

БЛАГО ТВОРИМ

Случилась «химия»

Юрий Николаев

В ДК ТООЗа с успехом прошёл повторный благотворительный спектакль «Суета сует». Роли в нём исполнили не профессиональные актеры, а известные в городе люди: чиновники, общественные лидеры, бизнесмены, руководители компаний, деятели культуры. Собранные средства направят на помощь городской детской больнице.

О премьеры спектакля мы подробно писали в мае нынешнего года. Напомним лишь, что по сценарию события спектакля происходят в театральном буфете. На сцене причудливо переплелись сюжеты рассказов Михаила Зощенко и Надежды Тэффи.

Благотворительный проект родился в 2018 году и насчитывает уже три спектакля: «Женитьба Бальзаминова», «Прекрасны женщины во гневе» и «Суета сует». А в общей сложности удалось собрать полтора миллиона рублей, которые направлены на помощь нуждающимся детям.

В сентябре 2021 года было принято решение повторить спектакль «Суета сует», который пользовался большой популярностью у зрителей. Отрадно, что и в этот раз зал дворца культуры «Тольяттиазот» был полон настолько, насколько это позволяет правила безопасности в пандемию.

Газета «Волжский химик» пообщалась с главными участниками спектакля – актерами-любителями.

Звездный участник спектакля, баритон Владислав Косарев, оказался счастливым снова вернуться в полюбившийся ему Тольятти.

– Ой-ой-ой, я так расстроен, что не смогу выйти на сцену мой партнер по спектаклю Василий Кормишин (прим.авт.: дирижер Русского оркестра Тольяттинской филармонии)! Еще вчера мы репетировали, но сегодня пришла печальная новость: маэстро Кормишин должен остаться дома и полечиться. Позволю себе пошутить на сцене по поводу его отсутствия. Передам, так сказать, привет, – хитро улыбается Владислав. – Вы же знаете, несмотря на академическое образование, я по натуре хулиган. В Тольятти прилетел только на два дня, ради участия в благотворительном спектакле. Незаметно, но ваш город стал для меня, помимо Смоленска, родным городом. Мне здесь очень комфортно, здесь удивительные люди, простые, открытые, энергичные, легкие на подъем. Дух Тольятти мне очень близок. У нас случилась «химия». Мы все знаем историю: как город Тольятти родился именно благодаря большой химии. Затем здесь появился Волжский автомобильный завод.

Дух романтизма до сих пор питает Тольятти. Мне этого так не хватает в других городах! Готов ли участвовать в следующих спектаклях этого благотворительного проекта? Не просто готов, а с нетерпением жду! Планирую найти время, чтобы не приезжать в последний момент, а полноценно репетировать, войти в материал. А заодно побродить по улицам Тольятти. Я этого жду!

Заместитель генерального директора – директор по связям с общественностью Тольяттиазота Юлия Петренко – сыграла демоническую женщину. Она рассказала о целях благотворительного спектакля и о своих творческих ожиданиях:

– Первые спектакли «Суета сует», которые состоялись в мае 2021 года, проходили под эгидой помощи слабослышащим детям. На вырученные средства мы приобрели оборудование в школу-интернат №5 и детский сад «Спутник». Сейчас на средства от повторных показов будем помогать оборудовать детские учебные и игровые зоны в детской многопрофильной больнице.

В больнице восемь отделений. Во время лечения в ее стенах продолжают учебу школьники старших классов, но нет ни одной парты. «Исправим ситуацию, – обещают участники проекта. – А чтобы малыши не скучали в пустых и безликих больничных коридорах, для них купим бизи-борды и другие развивающие игры».

– Конечно, команда благотворительного спектакля получает удовольствие от самого процесса, от общения и атмосферы, от возможности творчески реализоваться. Но ключевая цель, ради которой мы собираемся, это помощь детям. Близок ли мне персонаж, которого играю? Нет! Но так даже интереснее – играть роли, которые далеки от тебя настоящего. Любый актер скажет: чем сложнее и дальше амплуа от его реального характера, тем интереснее внутренняя актерская работа. Поделюсь секретом, прошу нашего режиссера Галину Шве-

цову-Скрипинскую в следующий раз не давать мне роль аристократки или величественной дамы. Хочу сыграть, например, деревенскую свинарку, – улыбается Юлия Владимировна.

Глава Комсомольского района Артем Анисимов, сыгравший бессребреника-гидролога, рад быть частью такого благородного начинания:

– Все хотят разносторонне развиваться. Спектакль стал для меня неким вызовом. А самое главное, что собранные средства пойдут на добрые дела. Благодаря коллег, которые, несмотря на занятость, присоединились к проекту. Уже не в первый раз участвую в благотворительных спектаклях, но каждый выход на сцену волнителен. Что тут говорить, ведь мы любители! Все переживают, кто-то даже валерьянку пьет. С нами на сцену выходит народная артистка России Наталья Дроздова. Это актер с большой буквы, а главное – душа-человек. Нам, дилетантам, она очень помогает: подсказывает, успокаивает. Находиться с ней на сцене приятно, есть на кого равняться.

Уже в третьем благотворительном спектакле участвует Дмитрий Филиппов, заведующий отделением лучевой диагностики городской больницы №1, кандидат медицинских наук. Партнеров на сцене он считает своей творческой семьей:

– Прекрасно, что мы видим результат нашего творческого труда. Ведь помощь адресная, тем более детям. Для меня отрадно, что, участвуя в благом деле, могу реализовать свои еще детские артистические стремления. Если честно, мой персонаж мне неприятен, ведь он занимается самолюбованием и требует этого от других. К счастью, жизнь ставит его на место.

После Нового года главный режиссер благотворительных спектаклей Галина Швецова-Скрипинская объявит, какое произведение ляжет в основу очередного представления. Ждем с нетерпением!



«Волжский химик»
УЧРЕДИТЕЛЬ ГАЗЕТЫ –
ПАО «ТООАЗ»

Главный редактор
Т.Н. КЛУГМАН.

Адрес редакции и издателя: Самарская область, 445045, г.о. Тольятти, Поволжское шоссе, 52, ПАО «ТООАЗ»
ТЕЛЕФОНЫ:
Гл. редактор – 60-12-44,
Корреспонденты 60-14-78, 60-12-67.
e-mail: red@corp.toaz.ru
Электронная версия газеты: <http://toaz.ru>.

16+
Перепечатка без согласования с редакцией не допускается. Ссылка на «ВХ» обязательна. Редакция не всегда разделяет мнение авторов публикуемых материалов.
Юридическую ответственность за содержание рекламных текстов, почтовых, банковских реквизитов и телефонов несёт рекламодатель.

Свидетельство о регистрации СМИ ПИ № 7-0594 от 24 апреля 2001 г. выдано Поволжским межрегиональным территориальным управлением МПТР России.
Дизайн и верстка Ж.А. БОЙКОВОЙ.
Фото О.А. ВОЛОКУШИНОЙ.

Над выпуском работали Ю.А. НИКОЛАЕВ, О.Ф. ПЕТРОВА, Т.Н. КЛУГМАН, О.В. ТЕБЕНКОВА, Т.В. ДИУЛИНА.
Заказ №289.
Тираж – 4000.
Распространяется бесплатно.

Подписано в печать 29.09.2021.
по графику – в 15.00, фактически в 15.00.
Дата выхода в свет: 01.10.2021.
Выходит один раз в две недели.
Отпечатано в типографии: ООО «Ньюс-Принт».
Адрес типографии: РФ, 443052, Самарская область, г. Самара, ул. Земеца, дом №32, литер 354.
Тел.: 8 (846) 977-75-02.