

## «Вести профсоюза» – победитель областного профсоюзного конкурса

*Профсоюзы появились как одно из главных достижений культуры и цивилизации, как один из важнейших механизмов в развитии общественного производства и самого общества. Нужно широко пропагандировать профсоюзы – это чрезвычайно интеллигентная и прозрачная организация.*

**Александр Запесоцкий, ректор Санкт-Петербургского государственного университета профсоюзов**

В январе стали известны итоги смотра-конкурса на лучшее освещение деятельности профсоюзов печатными СМИ в членских организациях Федерации профсоюзов Самарской области в 2007 году.

**Наш информационный листок профкома ОАО «АВТОВАЗ» «Вести профсоюза» занял I место.**

Жюри не оставило без внимания тот факт, что в нашей первичной профсоюзной организации есть собственное ежемесячное издание. А это значит, что уже почти пять лет (первый номер «Вестей профсоюза» вышел в ноябре 2003 года) есть возможность информировать профактив и членов профсоюза напрямую: давать информацию о решениях, проводимых мероприятиях, профсоюзных перспективах, тактике и стратегии организации.

Отрадно, что профсоюзная организация ОАО «АВТОВАЗ» на конкурсе была отмечена дважды.

Вторую победу принесла статья **Рины Фруминой** «Не минимум, а достойный уровень». Она была удостоена II места в номинации «Лучшая газетная публикация».

Нужно отметить, что на протяжении долгих лет Рина Марковна освещает во всем многообразии деятельность первичной профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ». И это не первая победа журналиста в профсоюзном конкурсе. Так, в смотре-конкурсе на лучшее освещение деятельности профсоюзов, посвященного столетию профсоюзного движения в Самарской области (2005 г.), Рина Марковна стала победителем среди журналистов.

**Ю.ОВЧИННИКОВА**

## Спасибо

**всем, кто участвует в работе над «Вестями профсоюза»**

У вас в руках первый в этом году номер нашего информационного листка. И самая первая новость – это победа «Вестей профсоюза» на конкурсе ФПСО. После такого стимула мы, выпускающие листка, постараемся сделать каждый номер еще более интересным, актуальным и насыщенным.

Задача перед нами стоит непростая: получить информацию из различных источников, а затем донести её до профактива, членов профсоюза. Без наших помощников – журналистов и инициативных людей, такая глобальная задача была бы невыполнимой.

Мы благодарны всем, кто участвует в создании нашего листка, присылает нам свои материалы и фотографии, оперативно откликается на просьбы: **М.Добыш** (ИП), **Ю.Наумова** (ПБУ), **Д.Иванов** (ДТР), **Е.Сазонова** (КОП), **И.Хван** (БСВ), **Н.Филатьева** (ДТР), **Л.Архипова** (СКП), **А.Лагойда** и профактив энергетического производства, **Н.Тельнега** (ГЦЗЧ) и многим-многим другим.

Давайте же поддерживать репутацию профсоюза своими статьями, репортажами, корреспонденциями, как это

делают наши постоянные авторы: **В.Митюкова** и **З.Донгаузер** (юридический отдел профкома), **В.Кильчевский** и **А.Кириенко** (отдел охраны труда профкома), **Т. Нестерова**, **А.Голунов**, **Е.Сямин...**

Нужно очень любить свое дело, чтобы быть специалистом в профсоюзной работе и уметь рассказывать о ней другим людям. Этому невозможно научиться. Потому что еще никто не придумал учебников по честности, справедливости и уважению к человеку труда. Ведь именно на этих «предметах» построена работа профсоюзного информанщика.

Конечно же, мы благодарны нашим партнерам из **типографии АВТОВАЗа**. Благодаря их творческой и самоотверженной работе «Вести» всегда выходят вовремя, ярко оформленными.

Особые слова благодарности нашим **читателям**. Спасибо за ваше терпение – когда вы ждете выхода своей информации, за понимание – когда вы читаете то, что из этой информации получилось, за вопросы и настойчивость!

### ОХРАНА ТРУДА

## Через социальное партнерство к безопасному труду



**Кильчевский Владимир Александрович, зав. отделом охраны труда профкома ОАО «АВТОВАЗ» 17-28-09, 73-81-68**

Весь международный опыт показывает, что поскольку в единую систему охраны труда вовлечены несколько субъектов с различными интересами, то, как бы ни была сильна законодательная составляющая этой системы, все же самым действенным останется путь переговоров, совместный поиск путей решения проблем охраны труда в организации, – все то, что мы вкладываем в понятие «социальное партнерство». Социальное партнерство в охране труда выгодно для обоих партнеров: совместный вклад в улучшение условий труда ведет к росту его производительности и повышению качества продукции, что важно для работодателей, и одновременно помогает сох-

ранить здоровье работников. И, наоборот, плохие условия труда при раздаче «бесплатного молока» и маленькой надбавке к заработной плате наносят вред здоровью работников и в долгосрочном плане невыгодны для работодателя.

Сегодня в процессе трудовых отношений мы все чаще и чаще сталкиваемся с понятием «социальное партнерство». Оно пришло к нам из международного опыта трудовых отношений и постепенно становится нормой жизни.

Давайте сначала определимся с терминами.

**Что такое социальное партнерство и что понимается под охраной труда?**

В новый Трудовой кодекс введен отдельный раздел «Социальное партнерство в сфере труда», где законодательно закреплено определение социального партнерства (статья 23 Трудового кодекса) как «системы взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений».

Государство установило общее понятие охраны труда (статья 209 Трудового кодекса Российской Федерации) как «системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающей в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия».

Одни из важнейших отношений, непосредственно связанные с трудовыми, – это отношения в области охраны труда.

Работник приходит к работодателю с одной целью – заработать средства на жизнь. Он вступает с ним в трудовые отношения, и, естественно, самым главным для работника будет вопрос: а как я буду работать, в каких условиях, насколько безопасны будут условия моей работы и сколько я буду за это получать? У каждого работника свои приоритеты в этом списке, но одно непременно будет его интересовать – условия его труда.

**Не преувеличиваете ли вы роль охраны труда? Мне кажется, что мне нечего опасаться?**

Статистика говорит об обратном. По оценкам Международной организации труда, ежегодно на рабочем месте **погибает 2 миллиона человек. Это один смертельный случай каждые 15 секунд.** Ежедневно на работе погибает столько же людей, сколько 11 сентября при уничтожении Всемирного торгового центра. **Более 5000 человек погибает** на производстве каждый день. Растет и число несчастных случаев на производстве: по подсчетам МОТ, их **250 миллионов в год.** Заболеваниями, связанными с трудовой деятельностью, страдают **около 160 миллионов человек.**

**Может быть, вполне достаточно жесткого регулирования взаимоотношений сторон, участвующих в охране труда, со стороны государства? Есть закон, и его необходимо соблюдать. Зачем еще какое-то социальное партнерство?**

Дело в том, что многообразие взаимоотношений субъектов охраны труда в организациях столь велико, что предусмотреть все нюансы в законе невозможно, да и выработка законов и их принятие занимают довольно продолжительное время. Роль государства заключается в создании определенных правил взаимоотношений субъектов охраны труда, в издании нормативных документов, регулирующих взаимоотношения по охране труда, в осуществлении контроля за соблюдением этих общих правил. На субъектов охраны труда государство возлагает определенные обязанности и предоставляет определенные права, закрепленные в соответствующих законах и постановлениях. Так что в условиях динамично меняющейся экономики мы можем говорить лишь об основных правах и обязанностях субъектов охраны труда, возлагая надежду на их здравый смысл и умение совместно находить пути решения возникающих проблем.

**Как организовано социальное партнерство в охране труда?**

Поскольку в области охраны труда сталкиваются интересы работников и работодателей, понятно их стремление изменить баланс интересов в области охраны труда в свою пользу за счет интересов другой стороны. Понятна и регулирующая роль государства, которое стремится установить единые для всех правила и понятный всем механизм выработки взаимно согласованных решений. У двух субъектов охраны труда на производстве – работодателя и работника – свои интересы к охране труда и естественное стремление соблюсти их с наименьшими для себя потерями.

(Продолжение на 2-й стр.)

ОХРАНА ТРУДА

# Через социальное партнерство к безопасному труду

(Окончание. Начало на 1-й стр.)

**Работник** заинтересован, как минимум, в обеспечении со стороны работодателя здоровых и безопасных условий своего труда, высокой оплаты труда.

**Работодатель**, в свою очередь, ставит на первое место экономические аспекты деятельности и стремится свести свои расходы к минимуму, в том числе и расходы на охрану труда.

**Государство** же призвано установить гарантии прав и обязанности каждого из субъектов охраны труда и создать механизм выполнения установленных норм охраны труда, для чего издаются законы и образуются органы управления, надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

Социальное партнерство в охране труда – это система поиска взаимно приемлемых путей решения общих проблем охраны труда в организациях, система взаимных договоренностей между всеми субъектами охраны труда в организациях.

**Каким образом закрепляются эти взаимные договоренности?**

В принятии **коллективных договоров**, составной частью которых являются соглашения об охране труда.

В создании **совместных структур** в организациях, призванных решать проблемы охраны труда.

В формировании такой **системы управления охраной труда в организациях**, которая бы способствовала заинтересованности и работодателя, и каждого работника в эффективной работе по охране труда, в том числе и через экономические рычаги.

**Социальное партнерство в области охраны труда на предприятии.**

**Избранный работниками уполномоченный по охране труда** и специалист по охране труда – **представитель**

**работодателя** работают вместе на постоянной основе и совместно осуществляют план действий по охране труда на предприятии.

**Как распределяются роли в управлении охраной труда на предприятиях?**

• **Участие работодателя** в системе управления охраной труда в организации – это в первую очередь, служба охраны труда (или специалист по охране труда).

• **Участие работников** в системе управления охраной труда в организации – это создание комиссий по охране труда, выборы уполномоченных по охране труда.

• **Участие государства** в системе управления охраной труда – это принятие законодательства по охране труда и контроль за его соблюдением всеми субъектами охраны труда на всех уровнях.

В практической работе на производстве система управления охраной труда начинается с организации работодателем службы охраны труда или назначения специалиста по охране труда (при численности персонала более 50 человек). Возможно также заключение договора со специализированной организацией (при численности персонала организации до 50 человек).

Работники организации вправе выступить с инициативой создания совместной с представителями работодателя комиссии по охране труда и выбрать своих представителей, а также выбрать уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда от трудового кол-

лектива. В функции этих лиц и должны входить защита прав и законных интересов работников в области охраны труда, поиск взаимно приемлемых для работников и работодателя решений.

Роль государства на уровне производства проявляется в виде нормативных документов (законов, правил, рекомендаций и т.п.), а также в работе государственного инспектора труда, призванного осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в каждой организации независимо от формы собственности.

Подготовил  
**В. КИЛЬЧЕВСКИЙ**

Общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда осуществляется в профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ» через уполномоченных по охране труда, избираемых на профсоюзном собрании бригад и комиссий, организуемых на уровне цехов, производств, объединений.

Состав профсоюзного актива по охране труда:

Уполномоченных 1-го звена (бригады) – 4308.

Уполномоченных 2-го уровня (цеха) – 526.

Уполномоченных 3-го уровня (производства, предприятия) – 56.

Решением Федерации профсоюзов Самарской области даны права технических инспекторов труда **В.Е.Дубкову (МтП), Н.Г.Сударевой (СП), Е.М.Фадееву (МСП), Н.Б. Филатьевой (ДТР), В.А.Кильчевскому (профком)**.

ВОПРОСЫ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

## Рабочее время



**Голунов Андрей Вячеславович,**  
зав. отделом труда и зарплаты профкома  
ОАО «АВТОВАЗ»  
73-95-90

Каждый из нас ежедневно ходит на работу, выполняет трудовые обязанности, нормы выработки, получает заработную плату, надбавки и премии. Однако мало кто задумывается над тем, а что же кроется на самом деле за этими понятиями? Какими нормативными актами регулируются отношения работника и работодателя по всем этим вопросам?

Мы часто стесняемся спрашивать у руководителя о деталях, связанных с условиями работы, продолжительностью рабочего времени, оплаты труда и многих других моментах, важных для нормальной организации рабочего процесса.

Кто-то опасается, что начальник расценит его вопросы, как недоверие, кто-то не хочет выглядеть занудой, причины разные, финал одинаковый – по прошествии некоторого вре-

мени мы ругаем себя, что не уточнили то-то, не обратили внимание на это, не выяснили толком третье и т.д. и т.п.

Итак, профсоюзный комитет ОАО «АВТОВАЗ» предлагает вашему вниманию цикл публикаций, связанных с вопросами организации труда и заработной платы, которые смогут помочь работникам, позволят избежать возможных недоразумений и конфликтов, а так же дадут возможность четко оценить перспективы сотрудничества с работодателем на будущее.

Тема сегодняшнего разговора – рабочее время.

**Рабочее время** – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени (статья 91 ТК РФ).

В рабочее время входит и подлежит учету:

– время выполнения операций в соответствии с технологическим процессом или должностными обязанностями, чертежами, производственным заданием;

– **подготовительное время** – время, которое работник затрачивает на подготовку к выполнению заданной работы (получение задания, получение указаний о качестве продукции, ознакомление с чертежами, настройка оборудования, прохождение медицинского освидетельствования перед рейсом и т.д.), в пределах

нормативов времени на выполнение этих работ;

– время на естественные надобности, продолжительность которого регламентируется нормативами времени;

– время на отдых в течение рабочего дня (смены) в зависимости от характера и условий работы в случаях, предусмотренными нормативами времени;

– **заключительное время** – время, затраченное на производимые действия, связанные с окончанием работы (уборка рабочего места, сдача готовой продукции и т.д.), в пределах нормативов времени;

– время выполнения работы, не обусловленной производственным заданием (**непроизводительные работы**).

Кроме того, в соответствии со ст. 170 ТК РФ к рабочему времени также относится время, когда работник фактически не работает, но выполняет другие действия, которые закон относит к рабочему времени. Например, выполняет:

– воинскую обязанность;

– обязанность присяжного заседателя;

– другие государственные или общественные обязанности.

**ВНИМАНИЕ!**

В рабочее время ежедневной работы (смены) не включается и не оплачивается время:

– перерыва, предоставляемого работнику для отдыха и питания, продолжительность которого устанавливается графиком сменности;

– опоздания и преждевременного ухода с рабочего места без служебной необходимости;

– требуемое на то, чтобы добраться до рабочего места;

– время на переодевание и умывание перед началом работы и после ее окончания (если, конечно, эти действия не являются подготовкой рабочего места).

В следующем выпуске мы рассмотрим понятие **отработанного времени** – частного случая рабочего времени и всех нюансов, связанных с его учетом.



## Хорошие люди

Не секрет, то если есть проблема, что решить одному ее сложно.

Все началось с трагедии, которая нанесла мне не только физические страдания, но и психологическую травму, финансовые трудности. Причем не только мне, но и всей моей семье. А уж этого я никак не мог допустить.

Восемьдесят пять дней я был на больничном, и получил три тысячи рублей.

Хорошо, что мир не без добрых людей. И именно их я хотел бы поблагодарить за чуткость и внимание ко мне в тяжелый для меня период. Друзья и коллеги по работе (цех 28/2, уч. 22) поддержали меня морально, внушив, что нерешенных проблем нет! Первую юридическую консультацию я получил в юр.отделе ПрП. Здесь мне объяснили, какие документы нужно собрать и к кому обратиться. Спасибо вам!

Я понял, что самый надежный и экономичный путь – это профсоюз! Сначала через профкомы цеха, производства и завода я получил максимальную материальную помощь. Затем я направился в юридический отдел профкома ОАО «АВТОВАЗ». Моей проблемой занялась юрисконсульт – замечательный человек, опытный специалист – **Виктория Митюкова**. С первой минуты она внушила мне, что дело будет выигрышным. В итоге два с половиной месяца плодотворной работы, и наша победа. Вердикт суда – 41990 рублей 55 копеек. Спасибо вам хорошие люди!

**Сергей МАРКОВ,**  
слесарь-ремонтник  
цеха 28/2, уч.22 ПрП

# Ветераны труда

На сегодняшний день жители Самарской области имеют возможность за свою добросовестную трудовую деятельность получить звание «Ветеран труда» и звание «Ветеран труда Самарской области». В чем отличие этих званий, и какие льготы они предоставляют, позволит разобраться нижеприведенная таблица.

Ветеран труда	Ветеран труда Самарской области
<b>ОСНОВАНИЯ ПРИСВОЕНИЯ ЗВАНИЯ</b>	
<p>1. Имеющие удостоверение «Ветеран труда».</p> <p>2. Награжденные орденами или медалями, либо удостоенные почетных званий СССР или Российской Федерации, либо награжденные ведомственными знаками отличия в труде и имеющие трудовой стаж, необходимый для назначения пенсии по старости или за выслугу лет; лица, начавшие трудовую деятельность в несовершеннолетнем возрасте в период Великой Отечественной войны и имеющие трудовой стаж не менее 40 лет для мужчин и 35 лет для женщин.</p>	<p><b>Часть 1. Наличие наград:</b></p> <p>1) звание «Почетный гражданин Самарской области» при наличии трудового стажа не менее 25 лет для мужчин и не менее 20 лет для женщин и при условии назначения им пенсии;</p> <p>2) знак отличия «За заслуги перед Самарской областью» при наличии трудового стажа не менее 30 лет для мужчин и не менее 25 лет для женщин и при условии назначения им пенсии;</p> <p>3) почетный знак Самарской губернской Думы «За заслуги в законотворчестве» при наличии трудового стажа не менее 35 лет для мужчин и не менее 30 лет для женщин и при условии назначения им пенсии;</p> <p>4) почетный знак губернатора Самарской области «За труд во благо земли Самарской» при наличии трудового стажа не менее 35 лет для мужчин и не менее 30 лет для женщин и при условии назначения им пенсии;</p> <p>5) знак отличия «Материнская доблесть» I или II степеней при наличии трудового стажа не менее 20 лет и при условии назначения им пенсии;</p> <p>6) Почетная грамота Куйбышевского обкома КПСС, облисполкома при наличии трудового стажа не менее 35 лет для мужчин и не менее 30 лет для женщин и при условии назначения им пенсии.</p> <p><b>Часть 2.</b> Наличие трудового стажа на территории Самарской области не менее 40 лет для мужчин и 35 лет для женщин, при условии назначения им пенсии.</p>
<b>МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ</b>	
<p>– бесплатное оказание медицинской помощи в государственных или муниципальных учреждениях здравоохранения в рамках территориальной программы государственных гарантий оказания населению Самарской области бесплатной медицинской помощи;</p> <p>– по достижении возраста, дающего право на получение трудовой пенсии по старости, бесплатные изготовление и ремонт зубных протезов (кроме расходов на оплату стоимости драгоценных металлов и металлокерамики) в государственных или муниципальных учреждениях здравоохранения по месту жительства и иных медицинских организациях независимо от формы собственности, имеющих лицензию на осуществление медицинской деятельности в порядке и на условиях, определяемых Правительством Самарской области;</p> <p>– ежемесячная денежная выплата на частичную оплату занимаемой общей площади жилых помещений, дифференцированная по муниципальным образованиям, в размерах согласно приложению к настоящему Закону. Ежемесячная денежная выплата на частичную оплату занимаемой общей площади жилых помещений предоставляется лицу, проживающему в жилых помещениях в жилищном фонде независимо от формы собственности, и распространяется на совместно с ним проживающих нетрудоспособных членов семьи, находящихся на его полном содержании или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию;</p> <p>– оплата в размере 50 процентов стоимости коммунальных услуг (электроснабжение, газоснабжение, в том числе снабжение сетевым природным или сжиженным газом в баллонах, водоснабжение, водоотведение (канализация), горячее водоснабжение и теплоснабжение (отопление) – в пределах нормативов потребления указанных услуг, установленных органами местного самоуправления), а лицам, проживающим в домах, не имеющих центрального отопления – топлива, приобретаемого в пределах норм, установленных для продажи населению, услуг по его доставке, включая погрузку и перевозку этого топлива. Меры социальной поддержки по оплате указанных услуг предоставляются независимо от форм собственности жилищного фонда;</p> <p>– ежемесячная денежная выплата в размере 450 рублей.</p> <p>Ветеранам труда, гражданам, приравненным к ветеранам труда по состоянию на 31 декабря 2004 года, получающим пенсии по иным основаниям, либо получающим пожизненное содержание за работу (службу), право на льготы, установленные в настоящей статье, предоставляется по достижении возраста 55 лет у женщин, 60 лет у мужчин.</p>	<p>– лицам, указанным в пунктах 1, 2 части 1 – ежемесячная денежная выплата в размере 900 рублей;</p> <p>– лицам, указанным в пунктах 3, 4 части 1 – ежемесячная денежная выплата в размере 800 рублей;</p> <p>– лицам, указанным в пункте 5 части 1 – ежемесячная денежная выплата в размере 700 рублей;</p> <p>– лицам, указанным в пункте 6 части 1 – ежемесячная денежная выплата в размере 500 рублей;</p> <p>– лицам, указанным в части 2 – ежемесячная денежная выплата в размере 500 рублей.</p> <p>Меры социальной поддержки категориям, указанным в части 1, предоставляются при условии достижения возраста мужчинами 60 лет, женщинами – 55 лет.</p> <p>Меры социальной поддержки, указанным в пунктах 1–5 части 1, предоставляются по одному из оснований.</p> <p>Меры социальной поддержки, указанные в пункте 6 части 1, части 2, предоставляются по одному из оснований, установленных действующим законодательством Российской Федерации и Самарской области.</p>
<b>ДОКУМЕНТЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ПРИСВОЕНИЯ ЗВАНИЯ</b>	
<p>1. Лицам, награжденным орденами или медалями, либо удостоенные почетных званий СССР, РСФСР или Российской Федерации, либо награжденные ведомственными знаками отличия в труде:</p> <p>– паспорт гражданина Российской Федерации;</p> <p>– удостоверения к орденам, медалям, почетным званиям СССР, РСФСР или Российской Федерации либо документы, подтверждающие награждение ведомственными знаками отличия в труде, решение о награждении которыми принято руководством министерств и ведомств бывшего СССР, РСФСР или Российской Федерации; в случае отсутствия удостоверения к награде либо документа, подтверждающего награждение ведомственным знаком отличия в труде, учитываются правильно оформленные записи в трудовой книжке, содержащие сведения о награждении указанными наградами со ссылкой на орган, принявший решение о награждении, дату и номер документа, подтверждающего данное решение, либо справки, подтверждающие факт награждения указанными наградами, выданные в установленном порядке органами государственной власти или уполномоченными организациями на основании архивных данных;</p> <p>– справка органа, осуществляющего пенсионное обеспечение, о назначении заявителю трудовой пенсии по старости либо за выслугу лет.</p> <p>2. Лицам, начавшим трудовую деятельность в несовершеннолетнем возрасте в период Великой Отечественной войны:</p> <p>– паспорт гражданина Российской Федерации;</p> <p>– трудовая книжка либо справка, выданная в установленном порядке органами государственной власти или уполномоченными организациями на основании архивных данных, подтверждающая начало трудовой деятельности в несовершеннолетнем возрасте в годы Великой Отечественной войны;</p> <p>– справка органа, осуществляющего пенсионное обеспечение, подтверждающая наличие у заявителя трудового стажа не менее 40 лет для мужчин и 35 лет для женщин.</p> <p>Для присвоения звания «Ветеран труда» могут быть представлены подлинники документов или заверенные уполномоченными органами их копии.</p>	<p><b>Лицам, указанным в части 1:</b></p> <p>– паспорт гражданина Российской Федерации с отметкой о месте жительства на территории Самарской области;</p> <p>– документы, подтверждающие факт награждения наградой Самарской области либо наградой органов государственной власти Самарской области, Куйбышевского обкома КПСС, облисполкома, со ссылкой на орган, принявший решение о награждении, дату и номер решения;</p> <p>– трудовая книжка заявителя;</p> <p>– пенсионное удостоверение;</p> <p>– иные документы, содержащие сведения о периодах трудовой деятельности, оформленные в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.</p> <p><b>Лицам, указанным в части 2:</b></p> <p>– паспорт гражданина Российской Федерации с отметкой о месте жительства на территории Самарской области;</p> <p>– трудовая книжка заявителя;</p> <p>– пенсионное удостоверение;</p> <p>– иные документы, содержащие сведения о периодах трудовой деятельности, оформленные в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.</p> <p>Для присвоения звания должны быть представлены подлинники документов, подтверждающих основания для его присвоения.</p>
<b>ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ТРУДОВОГО СТАЖА, ТРЕБУЕМОГО ДЛЯ ПРИСВОЕНИЯ ЗВАНИЯ</b>	
<p>Лицам, награжденным орденами или медалями, либо удостоенные почетных званий СССР, РСФСР или Российской Федерации, либо награжденные ведомственными знаками отличия в труде, необходимо наличие трудового стажа, необходимый для назначения пенсии по старости или за выслугу лет.</p> <p>Лицам, начавшим трудовую деятельность в несовершеннолетнем возрасте в период Великой Отечественной войны, необходимо наличие трудового стажа не менее 40 лет для мужчин и 35 лет для женщин.</p>	<p>Под трудовым стажем понимается суммарная продолжительность трудовой деятельности и иной общественно полезной деятельности, в которую включаются:</p> <p>1) периоды работы в качестве рабочего, служащего (в том числе работа по найму за пределами территории Российской Федерации), члена колхоза или другой кооперативной организации; периоды иной работы, на которой работник, не будучи рабочим или служащим, подлежал обязательному пенсионному страхованию; периоды работы (службы) в военизированной охране, органах специальной связи или в горноспасательной части независимо от ее характера; периоды индивидуальной трудовой деятельности, в том числе в сельском хозяйстве;</p> <p>2) периоды творческой деятельности членов творческих союзов писателей, художников, композиторов, кинематографистов, театральных деятелей, а также литераторов и художников, не являющихся членами соответствующих творческих союзов;</p> <p>3) служба в Вооруженных Силах Российской Федерации и иных созданных в соответствии с законодательством Российской Федерации воинских формированиях, Объединенных Вооруженных Силах Содружества Независимых Государств, Вооруженных Силах бывшего СССР, органах внутренних дел Российской Федерации, органах внешней разведки, органах федеральной службы безопасности, федеральных органах исполнительной власти, в которых предусмотрена военная служба, бывших органах государственной безопасности Российской Федерации, а также в органах государственной безопасности и органах внутренних дел бывшего СССР (в том числе в периоды, когда эти органы именовались по другому), пребывание в партизанских отрядах в период гражданской войны и Великой Отечественной войны;</p> <p>4) периоды получения пособия по безработице, участия в оплачиваемых общественных работах, переезда по направлению службы занятости в другую местность и трудоустройства;</p> <p>5) периоды получения начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования по очной форме обучения;</p> <p>6) периоды ухода неработающей матери за каждым ребенком в возрасте до трех лет и 70 дней до его рождения, но не более 9 лет в общей сложности;</p> <p>7) периоды иной трудовой деятельности, которые подлежат зачету в стаж в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации.</p> <p>Исчисление трудового стажа производится в календарном порядке уполномоченными органами.</p> <p>При оценке прав лиц, претендующих на присвоение звания «Ветеран труда Самарской области» в трудовой стаж на территории Самарской области засчитываются периоды трудовой и иной деятельности, если она осуществлялась в организациях, расположенных и (или) зарегистрированных на территории Самарской области.</p> <p>Периоды прохождения военной службы по призыву (в случае если гражданин призывался с территории Самарской (Куйбышевской) области, и ухода неработающей матери за ребенком засчитываются в трудовой стаж независимо от факта их осуществления на территории Самарской области.</p>
<b>ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ДОКУМЕНТОВ, ПРЕДСТАВЛЯЕМЫХ ДЛЯ ПРИСВОЕНИЯ ЗВАНИЯ, И ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ</b>	
<p>Решение о присвоении звания либо об отказе в присвоении этого звания принимается министерством в 15-дневный срок со дня поступления заявления со всеми необходимыми документами.</p> <p>Причинами отказа в присвоении звания «Ветеран труда» являются отсутствие документов, подтверждающих основания для его присвоения, либо представление заявителем документов, оформленных с нарушением требований законодательства Российской Федерации.</p> <p>Уведомление об отказе в присвоении звания «Ветеран труда» в 5-дневный срок после принятия соответствующего решения направляется министерством заявителю с приложением представленных им документов и в уполномоченный орган по месту жительства заявителя с указанием причин отказа.</p> <p>Лицу, которому присвоено звание «Ветеран труда», выдается в установленном порядке удостоверение ветерана.</p>	<p>Решение о присвоении звания либо об отказе в присвоении этого звания принимается уполномоченным органом в 30-дневный срок со дня поступления заявления со всеми необходимыми документами.</p> <p>Причинами отказа в присвоении звания «Ветеран труда Самарской области» являются:</p> <p>– отсутствие в представленных документах сведений, подтверждающих основания для его присвоения;</p> <p>– представление заявителем документов, оформленных с нарушением требований законодательства Российской Федерации.</p> <p>Уведомление об отказе в присвоении звания в 5-дневный срок после принятия соответствующего решения направляется уполномоченным органом заявителю с приложением представленных им документов с указанием причин отказа.</p> <p>Лицу, которому присвоено звание «Ветеран труда Самарской области», выдается удостоверение ветерана труда Самарской области не позднее 15 дней после принятия решения о присвоении звания.</p>
<p><b>ВАЖНО.</b> Меры социальной поддержки ветераны труда Самарской области, указанные в пункте 6 части 1, части 2, предоставляются по одному из оснований, установленных действующим законодательством Российской Федерации и Самарской области, то есть если вы имеете удостоверение «Ветерана труда Самарской области» и «Ветерана труда», то пользоваться вы сможете льготами только по одному званию.</p>	

Подготовила Виктория МИТЮКОВА, юристконсульт профкома ОАО «АВТОВАЗ»

Закон «О ветеранах труда Самарской области» принят в 2006 году и очень важную роль в его принятии сыграл факт того, что профсоюзная организация ОАО «АВТОВАЗ» совместно с Федерацией профсоюзов Самарской области приняли самое непосредственное участие в разработке проекта данного закона, изначально предлагая присвоение звания с меньшим трудовым стажем.

Итогом наших действий стало принятие закона в редакции профсоюзов, по которому необходимый трудовой стаж в Самарской области для получения звания «Ветеран труда Самарской области»: женщинам – 35 лет, мужчинам – 40 лет, а не как в альтернативном проекте закона: 40–45 лет соответственно.

ЧИТАЕМ ВМЕСТЕ

# Наша конституция – коллективный договор



**Нестерова Татьяна Николаевна,**  
зав. библиотекой учебно-информационного центра профкома  
ОАО «АВТОВАЗ»  
11-79-80, 73-80-73

**Генеральные и отраслевые соглашения в странах СНГ//Профсоюзы. – 2007– № 1- с. 12-13; № 2 – с. 12-14; № 3 – с. 14-16**

Информация опубликована под рубрикой «Практика, опыт, проблемы». Первая часть посвящена содержанию отраслевых соглашений и их выполнению. Так, практически повсеместно в соглашениях включены обязательства органов власти и работодателей по созданию условий для деятельности профсоюзов, как это предусмотрено Конвенциями МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите прав на организацию» и № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятиях и предоставляемых им возможностях».

В частности, соглашения содержат положения о выделении профсоюзам средств, как правило, в размере 0,15 % фонда заработной платы для использования в целях, определенных коллективным договором.

Из-за отсутствия достаточных сведений не представляется возможным проанализировать ситуацию в области регулирования социально-трудовых отношений в организациях, входящих в состав финансово-промышленных групп и транснациональных корпора-

ций. Именно здесь выявляются многочисленные случаи нарушения законных прав трудящихся и профсоюзов.

Вторая часть информации охватывает темы занятости, оплаты труда, уровня жизни населения. Например, в Белоруссии включено обязательство по определению соотношения между размерами минимальной заработной платы и более высоким критерием – минимальным потребительским бюджетом, обеспечивая ежегодное поэтапное их сближение. В Минском городском трехстороннем соглашении наниматели обязались создать на предприятиях резервный фонд оплаты труда в размере до 25 % годового фонда заработной платы для обеспечения своевременной выплаты зарплаты, гарантированных и компенсационных выплат.

Третья часть информации освещает вопросы охраны труда, экологической безопасности, охраны здоровья, социального обеспечения. Так, в региональном отраслевом соглашении профсоюза работников государственных учреждений администрации г. Киева взяты обязательства по финансированию мероприятий по организации оздоровления работников, в том числе: отмена земельной ренты со здравниц города; перечисление госучреждениям средств в размере не менее 0,3 % от фонда оплаты труда на оздоровительную и культурно-массовую работу; выделение средств на обновление материальной базы мест отдыха.

**Итоги коллективно-договорной кампании 2006 года//Вести ФНПР. – 2007– № 7-8 – с. 17-60**

Информационная записка подготовлена департаментом социально-трудовых отношений и социального партнерства ФНПР.

В настоящее время в членских организациях ФНПР действуют 58 отраслевых соглашений; 78 региональных соглашений; почти 5000 отраслевых республиканских, краевых, а также территориальных, областных и городских соглашений; 173 571 коллективный договор.

В целях упорядочения коллективно-переговорного процесса, повышения эффективности заключаемых коллективных договоров и соглашений с 2002 года разработана и действует «Единая переговорная кампания», предусматривающая единые сроки, единые требования и единые действия при проведении колдоговорной работы.

Некоторые отраслевые профсоюзы в решениях своих коллегиальных органов подтвердили приверженность ЕПК. Профсоюз работников АСМ Российской Федерации разработал план поэтапного перехода к программе.

**Анисимов А.Л. Коллективный договор как средство укрепления трудовых отношений и социального партнерства//Трудовое право. – 2007– № 5– с. 20-31**

Автор статьи – кандидат юридических наук, доцент, прокурор Управления Генеральной прокуратуры Российской Федерации, старший советник юстиции, доцент юридического факультета Московского института международных экономических отношений, действительный член Международной академии информатизации ООН. Содержание статьи – правовой комментарий по вопросам трудовых отношений и социального партнерства.

**Бабкин В. Генеральный коллективный договор – наша конституция в Газпроме//Профсоюзы. – 2007– № 1 – с. 14-16**

Коллективно-договорное регулирование в Газпроме сохраняет многоуровневую вертикаль социального партнерства, которая в тоже время является объединяющим фактором и гарантом в защите трудовых прав и социально-экономических интересов работников акционерного общества «Газпром».

Такой показатель, как «производственный травматизм», имеет устойчивую тенденцию к снижению. Затраты на эти мероприятия по прошлому году увеличились на 25 % и составили 12,2 тысячи рублей на одного работающего. В результате уровень общего травматизма снизился на 20 %, а число пострадавших со смертельным исходом – на 30 %.

Или другой пример. Профсоюзные организации Газпрома активно поддерживают развитие корпоративной культуры, частью которой является стимулирование творчества работников. С 2003 года стал ежегодным конкурс литературного творчества «Факел». Литературный и фотоконкурс выявили большое количество талантливых поэтов, прозаиков, публицистов и фотохудожников из числа газетчиков.

**Некоторые новые моменты в колдоговорной работе профсоюзов стран развитой рыночной экономики//Библиотечка профсоюзного актива. – 2007– № 8 – с. 44-51**

Собранные в этом сборнике материалы касаются, в первую очередь, конкретных практических сторон деятельности зарубежного профдвижения.

Так, в последние годы актуализировался вопрос о том, на кого распространяется действие коллективных договоров, заключаемых на отдельных предприятиях. В связи с этим появился и новый термин – «бесплатные пассажиры» – трудящиеся, не входящие в профсоюз, не участвующие в расходах на проведение колдоговорной кампании.

Например, в Норвегии работодатели передают согласованную сумму профсоюзным первичкам своих предприятий, которые те могут использовать для компенсации взносов своим членам. В Бельгии на ряде предприятий работодатели выплачивают по колдоговорам всем работникам, состоящим в профсоюзе, годовую премию, равную сумме профвзноса, тем самым как бы возмещая им разницу с не членами профсоюза.

Другая проблема, которая стоит в повестке дня зарубежных профсоюзов – попытки подменить колдоговорное регулирование трудовых отношений каким-либо суррогатом, например, заключением с работником индивидуальных трудовых контрактов, прежде всего срочных. Такое положение встречает решительное сопротивление профдвижения. Примерами успешных действий могут похвастаться профцентры Польши, Италии, Дании.

Несколько слов о действии колдоговоров в случае смены собственника предприятия, на котором он заключен. Данная проблема становится все более важной в связи с усилением в последние годы процесса «делокализации», то есть перевода производства в страны с более низким уровнем зарплат и социальных льгот. Опыт западноевропейских профсоюзов более чем важен, поскольку международных документов по данной проблеме не имеется.

**Краучер Р. Ведение переговоров. Пособие для профсоюзных работников//Солидарность. – 2007– № 9 – Приложение**

Пособие подготовлено для профсоюзных активистов из стран СНГ в рамках совместного проекта Глобальных Профсоюзных Федераций (ГПФ), начатого в 2005 году. В основу пособия положен многолетний опыт ведения переговоров. Цель пособия – помочь профактивистам понять правила ведения переговоров так, как их понимает высшее руководство западных ТНК, и подготовиться к переговорам с администрацией предприятия.

ЧИТАЕМ ВМЕСТЕ

## Подписано Генеральное соглашение на 2008–2010 годы

21 декабря 2007 года в Доме Правительства Российской Федерации было подписано десятое по счету Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2008–2010 годы.

Это главный документ, регулирующий на федеральном уровне социально-трудовые отношения сторон. Впервые за многие годы профсоюзам, работодателям и правительству удалось подписать соглашение без протокола разногласий. Стороны смогли найти компромиссное решение по главному спорному пункту – повышению минимального размера оплаты труда до уровня прожиточного минимума.

В новом Генеральном соглашении удалось закрепить возможность установления МРОТ на уровне не ниже прожиточного минимума уже с 1 декабря 2008 года.

Генеральное соглашение на 2008–2010 годы было подписано координаторами сторон РТК от общероссийских объединений профсоюзов – **М. Шмаковым**, от общероссийских объединений работодателей – **О. Еремеевым** и от Правительства Российской Федерации – **Т. Голиковой**.

В церемонии подписания соглашения также приняли участие Председатель Правительства РФ **В. Зубков** и координатор РТК, заместитель Председателя Правительства РФ **А. Жуков**.

Как отметил в своем выступлении Председатель Правительства РФ **В. Зубков** после завершения процедуры подписания генерального соглашения, – «в общем, документ получился добротный. Главное теперь – его исполнение. Генеральное соглашение должно стать одним из основных инструментов решения актуальных социально-экономических задач, реализации одного из основных положений Конституции России – о социальном государстве».

**С полным текстом Генерального соглашения на 2008–2010 годы можно познакомиться на сайте профсоюзной организации.**

## ПРАВО и ТРУД: комментарий Трудового законодательства

Федеральная служба по труду и занятости РФ представила информацию о производственном календаре на 2008 год.

Согласно ст. 112 Трудового кодекса РФ нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4 и 5 января – новогодние каникулы**
- 7 января – Рождество Христово**
- 23 февраля – День защитника Отечества**
- 8 Марта – Международный женский день**
- 1 Мая – Праздник Весны и Труда**
- 9 Мая – День Победы**
- 12 июня – День России**
- 4 ноября – День народного единства**

В соответствии с действующим порядком норма рабочего времени на определенные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье. Накануне нерабочих праздничных дней производится сокращение рабочего времени на один час (ст. 95 ТК). При совпадении выходного и

нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ч. 2 ст. 112 ТК). Т. е., дополнительные выходные дни – **8 января, 25 февраля и 10 марта**.

Постановлением Правительства РФ от 11.08.2007 г. № 512 «О переносе выходных дней в 2008 году» в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней предусмотрен перенос выходных дней с **воскресенья 4 мая на пятницу 2 мая, с субботы 7 июня на пятницу 13 июня и с субботы 1 ноября на понедельник 3 ноября** (предпраздничный день).

Продолжительность работы в субботу 1 ноября сокращается на один час, поскольку по Постановлению Минтруда России от 25.02.1994 г. № 19, в тех случаях, когда выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

## В 2008 году для студентов и школьников сохранится льготный проезд по железной дороге

В связи с многочисленными обращениями в Федерацию Независимых Профсоюзов России по проблемам льготного проезда школьников и студентов на железнодорожном транспорте Председатель ФНПР **Михаил Шмаков** направил письмо президенту компании ОАО «Российские железные дороги» **Владимиру Якунину** с просьбой сохранить имеющиеся льготы в 2008 году.

Советом директоров ОАО «РЖД» принято решение о предоставлении в 2008 году студентам и школьникам льготного проезда на железнодорожном транспорте.

Компания сохранила прежний порядок проезда школьников и студентов с предоставлением 50-процентной льготы и взяла на себя соответствующие расходные обязательства за счет своей прибыли.

Льготы будут предоставлены в размере 50 % от полной стоимости проезда на железнодорожном транспорте за счет собственных средств ОАО «РЖД» с 1 января 2008 года:

1) по 15 мая 2008 года при проезде в дальнем следовании и пригородном сообщении – обучающимся в государственных и муниципальных образовательных учреждениях по очной форме обучения по программе начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования;

2) по 15 июня 2008 года при проезде в пригородном сообщении:

- обучающимся в государственных и муниципальных образовательных учреждениях по очной форме обучения по основным профессиональным образовательным программам начального профессионального образования;
- обучающимся (студентам) в государственных и муниципальных образовательных учреждениях по очной форме обучения по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального и высшего профессионального образования.



## Люди высшего качества!

*С середины января 1968 года на заводе действует служба качества. Решая на первых порах весьма локальные вопросы, сейчас – эта служба переросла в общезаводскую дирекцию по качеству, а ее специалисты отслеживают качество автомобиля еще от проектирования до выхода автомобиля с конвейера. Недавно, дирекции по качеству (ДпК) исполнилось 40 лет. Сорок лет напряженной и тяжелой работы, направленной на одно – сделать российский автомобиль привлекательным для потребителя, сломать стереотип о том, что русские машины – некачественные и ненадежные. О том, как это было, рассказывают сотрудники ДпК.*

Любое производство характеризуется своими работниками. И наиболее интересно рассматривать жизнь и деятельность производства через призму воспоминаний сотрудников. В ДпК, почти с самого основания работает **Вера Ахтимирова**, заставшая зарождение, становление и все этапы развития службы качества. Ей и дадим слово.

«В то время, лаборатории качества еще не было, а администрация завода находилась на Белорусской. Приходилось работать на стройке. Первые два года работы в Тольятти я проработала на стройке цеха гальваники. Работали все: черпали воду из котлованов совковой лопатой в ведро, заливали бетоном фундаменты, колотили опалубку для бетона, заливали пол бетоном, клали и пропитывали шашку. И зимой, и летом работа в резиновых сапогах – было много грязи и воды. Однако работали с энтузиазмом – ведь строили свой завод.

Даже с проездом до рабочего места бывали казусы. Зарплата была небольшая – 60-70 рублей, и порой не хватало даже 6 копеек на проезд. Однако кондуктора шли навстречу и выручали как могли. В свою очередь выручали и мы их: электроэнергии не хватало и приходилось один пролет на троллейбусе ехать, а другой пролет троллейбус толкать. Так добрались до завода.

В 1971 году началось строительство лаборатории между 2 и 3 вставками. В это же время принимали лабораторное оборудование, которое размещалось на временных площадях входного контроля СКП. Здесь оно и распаковывалось, снималась смазка и оборудование подготавливалось к работе.

Очень хорошей школой по испытаниям было управление лабораторно-исследовательских работ. Моим учителем была **Нина Ивановна Шихова**. Я благодарна ей за то, чему она меня научила. И вот уже 37 лет я работаю в лаборатории. За это время не один раз менялось название управления, менялись руководители, менялись отделы, а лаборатория работает. Хочется, чтобы и дальше лаборатория работала, обновляла свое оборудование, а руководство ДпК оказывало поддержку.

Через мои руки прошли многие комплектующие на автомобили от 2101 до 1118. Благодаря слаженной работе нашего отдела многие модели действительно улучшили свое качество, а заводы-поставщики, проводя совместно с нашей лабораторией испытания, покупают новое технологическое оборудование.

Я благодарна судьбе, что приехала в Тольятти, устроилась на Волжский автомобильный завод в ЛКПМ, и вся моя жизнь прошла в этом коллективе. Я желаю коллективу лаборатории дальнейшего процветания и, чтобы молодежь, которая приходит нам на смену, полюбила ЛКПМ и долгие годы своей жизни отдала работе в ней».

Вообще дирекция по качеству охватывает все этапы жизненного цикла автомобилей, начиная от создания его конструкции. Также при непосредственном участии специали-

стов ДпК ОАО «АВТОВАЗ» проводится работа с поставщиками оборудования и деталей, осуществляется координация деятельности вазовских конструкторов и производственников, разрабатываются и осваиваются новые методы обеспечения и контроля качества, внедряются международные стандарты качества.

Стараясь идти в ногу со временем, специалисты ДпК внедрили системы компьютерного моделирования. Так, LADA KALINA спроектирована с применением данной методики, что обеспечило высокий уровень изготовления деталей. Для других автомобилей ОАО «АВТОВАЗ» также готовится база математических моделей. Уже созданы цифровые эталоны кузовов, а также разработаны матмодели силовых агрегатов и трансмиссии серийных автомобилей LADA.



Многое из этого не удалось бы без самозавенного труда сотрудников ДпК. Многие из них награждены почетными грамотами, благодарностями, удостоены звания и награждены медалями «Ветеран труда». Одна из таких людей **Ольга Тотова**, работающая начальником бюро отдела аудита технологического процесса производства деталей, узлов и сборки автомобилей дирекции по качеству, и вместе с тем председателем профкома дирекции по качеству. На завод она пришла работать в 1982 году в металлургическое производство, в отдел анализа эффективности средств производства.

В 1984 году перевелась в отдел инспекции управления контроля качества инженером по качеству. Одновременно с этим началась и ее профсоюзная карьера – в 1986 году она была избрана профгрупоргом отдела. Под ее началом профсоюзная группа не раз побеждала в социалистических соревнованиях, была активной и во многих других вопросах. Оценил ее заслуги и коллектив, выбрав в 1990 году в состав профкома дирекции по качеству, который она сейчас и возглавляет.

Однако, как понимает искушенный читатель, работа любой организации прежде всего зиждется на труде рабочих. Ярчайшей представительницей дирекции по качеству является **Альбина Фридант**, контролер ЛКПМКИ, которая пришла на завод еще будучи молодой девушкой. Ей удалось

сразу зарекомендовать себя активной общественницей: вначале была секретарем комсомольской организации – сослуживцы даже в шутку называли Альбину «комсомольской богиней». Затем – членом партийного бюро, неизменным участником добровольной народной дружины. Около десяти лет проработала депутатом районного совета.

На заводе Альбина Геннадиевна, по мнению ее коллег, была примером: сначала – энергичным, технически грамотным специалистом-контролером, а сейчас, вот уже 10 лет – бригадиром группы резинотехнических изделий лаборатории комплектующих и поступающих материалов дирекции по качеству. За успехи в трудовой и общественной деятельности неоднократно награждалась почетными грамотами и благодарностями ОАО «АВТОВАЗ» и ДпК. Ей присвоено почетное звание «Ветеран ВАЗа», награждена медалью «Ветеран труда», являлась номинанткой на звание «Женщина года – 2005» в номинации «Женщина-труженица». В этом году Альбина Геннадиевна ушла на заслуженный отдых ухаживать за своей престарелой мамой. Но и сейчас она «держит руку на пульсе», остается в курсе всех дел своего коллектива.

Немало еще можно рассказать о славных сотрудниках дирекции по качеству. **Татьяна Сидорова** – одна из них. Под ее руководством цехом цеха технического контроля металлургического производства три года подряд занимал первые места в смотрах-конкурсах «На лучшую профсоюзную организацию». В 2006 году Татьяна Алексеевна даже удостоилась чести представлять свое производство в ежегодной акции «Женщина года» и стала номинантом по теме «Женщина – профсоюзный лидер».

Много слов, к сожалению, неуместившихся в данную статью, также хочется сказать о **Марине Анатольевне Еськовой**, волею судьбы оказавшейся на волжской земле и на АВТОВАЗе. Именно здесь Марина Анатольевна нашла свое истинное призвание и судьбу, пройдя путь от простого экономиста до начальника отдела. Все сотрудники Марины Анатольевны отмечают ее как знающего специалиста, надежного помощника в работе и просто очаровательную женщину. Профсоюзная организация ДпК и администрация отдела в прошлом году номинировали Марину Анатольевну на участие в акции «Женщина года» как женщину-руководителя!

Обо всех людях, к сожалению, газета написать не может – ведь каждый, исполняющий свой труд добросовестно, честно и вдохновенно, достоин большего. Однако признательность таким людям ведь можно выражать не только со страниц газеты, но и просто подойдя к ним и сказав спасибо. **Спасибо всему коллективу дирекции по качеству за сорокалетний труд на благо родного завода и развитие российского автопрома! Успехов в тяжелой, каждодневной работе, новых идей и личного счастья каждому сотруднику!**

**Евгений СЯМИН**



# Всем, кто любит свой дом



(Продолжение. Начало в № 9 (40))

## Принятие решения общего собрания о передаче функций по управлению многоквартирным домом управляющей компании.

При выборе способа управления управляющей организацией с каждым собственником помещения в таком доме заключается договор управления на условиях, указанных в решении общего собрания. Договор управления многоквартирным домом заключается в письменной форме путем составления одного документа, подписанного сторонами. Подписи собственников помещений оформляются как приложение к договору на нескольких листах с перечнем собственников (Ф.И.О., квартира). Движение собственников (кто-то выехал, кто-то приехал) в соответствии с нормами Гражданского кодекса оформляется договором присоединения.

Собственники и наниматели жилых помещений по договорам социального найма вносят плату за содержание и ремонт жилья данной управляющей организации.

В многоквартирном доме может быть только одна управляющая организация.

По договору управления многоквартирным домом одна сторона (управляющая организация) по заданию другой стороны (собственников помещений в многоквартирном доме, органов управления товарищества собственников жилья либо органов управления жилищного кооператива или органов управления иного специализированного потребительского кооператива) в течение согласованного срока за плату обязуется оказывать услуги и выполнять работы по надлежащему содержанию и ремонту общего имущества в таком доме, предоставлять коммунальные услуги собственникам помещений в таком доме и пользующимся помещениями в этом доме лицам, осуществлять иную направленную на достижение целей управления многоквартирным домом деятельность.

Условия договора управления многоквартирным домом устанавливаются одинаковыми для всех собственников помещений в многоквартирном доме. Договор управления многоквартирным домом заключается на срок не менее чем один год и не более чем пять лет.

В договоре управления многоквартирным домом должны быть указаны:

- состав общего имущества многоквартирного дома, в отношении которого будет осуществляться управление, и адрес такого дома;

- перечень услуг и работ по содержанию и ремонту общего имущества в многоквартирном доме, порядок изменения такого перечня, а также перечень коммуналь-

ных услуг, которые предоставляет управляющая организация;

- порядок определения цены договора, размера платы за содержание и ремонт жилого помещения и размера платы за коммунальные услуги, а также порядок внесения такой платы;

- порядок осуществления контроля за выполнением управляющей организацией ее обязательств по договору управления.

Изменение и (или) расторжение договора управления многоквартирным домом осуществляются в порядке, предусмотренном Гражданским законодательством.

В настоящее время на территории Самарской области действуют организации различных форм собственности, осуществляющие управление жилищным фондом (частные предприятия, комитеты по ЖКХ, дирекции единого заказчика и т. д.) Больше всего управляющих компаний в крупных городах – Самаре, Тольятти.

Органы местного самоуправления и управляющие организации обязаны предоставлять гражданам по их запросам информацию об установленных ценах и тарифах на услуги и работы по содержанию и ремонту многоквартирных домов и жилых помещений в них, о размерах оплаты в соответствии с этими ценами и тарифами, об объеме, о перечне и качестве оказываемых услуг и выполняемых работ, а также о ценах и тарифах на предоставляемые коммунальные услуги и размерах оплаты этих услуг.

## На что следует обратить внимание при заключении договора с управляющей организацией?

Чтобы выстроить грамотные взаимоотношения с управляющей организацией, собственникам помещений необходимо: во-первых, изучить положения Кодекса, регламентирующие их права и обязанности, во-вторых, ответственно подойти к заключению договора управления, так как именно этот документ будет определять взаимные права, обязанности и ответственность.

При заключении договора собственникам не следует ограничиваться перечислением услуг и работ, которые будет выполнять управляющая организация. Необходимо оговорить качество предоставляемых услуг, периодичность проведения каждого вида работ, возможность проведения аварийных работ, ответственность управляющей организации за неказание или ненадлежащее оказание услуг. Особо следует определить вопросы, связанные с капитальным ремонтом жилого дома: будут ли входить в состав квартирной платы отчисления на капитальный ремонт, если да, то каким образом они будут аккумулироваться управляющей организацией, и иные вопросы, связанные с проведением такого ремонта.

## Что выгоднее для жильцов – создать ТСЖ или кооператив, выбрать управляющую организацию или дожидаться, когда муниципалитет сделает выбор за них?

Однозначно на этот вопрос ответить нельзя, поскольку решение о выборе способа управления домом принимается большинством голосов присутствующих на общем собрании собственников.

Чтобы выбрать оптимальный способ управления своим домом, необходимо взвесить все «за» и «против» по каждому способу управления, учитывая состояние дома, его местонахождение, социальный статус жильцов – их возможности и потребности, желание жильцов участвовать в управлении.

Однако наиболее распространенным способом управления считается привлечение на договорной основе профессиональной управляющей организации.

Важным преимуществом ТСЖ следует признать то, что его создание освобождает собственников от необходимости проводить общие собрания и решать многочисленные вопросы содержания и ремонта жилого дома – от заключения договоров на обслуживание и поставку коммунальных услуг до сбора платежей и их перечисления – этими проблемами будет заниматься правление ТСЖ. С другой стороны, Жилищный кодекс предполагает деятельность членов правления ТСЖ на возмездной основе, и выплата им вознаграждения будет осуществляться за счет жильцов.

Таким образом, у членов ТСЖ есть возможность самостоятельно определять размер затрат на содержание и ремонт общего имущества в многоквартирном доме, исходя из своих финансовых возможностей и состояния здания. Размер обязательных взносов и платежей для всех собственников помещений в многоквартирном доме должен устанавливаться по единому принципу: исходя из размера доли в праве общей собственности на общее имущество в многоквартирном доме.

Существенное отличие ТСЖ от других способов управления многоквартирным домом заключается в том, что товарищество не только решает вопросы по содержанию и ремонту жилого дома, а также обеспечению его жильцов коммунальными услугами, но и вправе как юридическое лицо осуществлять хозяйственную деятельность, отвечающую целям его создания.

Таким образом, в выборе ТСЖ как способа управления многоквартирным домом имеются и плюсы, и минусы. Очевидно, что создание ТСЖ наиболее целесообразно в жилых домах, где помещения принадлежат большому количеству собственников, так как товарищество берет на себя решение многих организационных вопросов, связанных с содержанием и ремонтом дома. Также следует учитывать, что ТСЖ, являясь юридическим лицом, имеет свои счета в банках. Это существенно облегчает расчеты с обслуживающими организациями, поставщиками коммунальных услуг и кредитными организациями, различными регистрирующими органами, а также создает возможности для аккумулирования денежных средств.

Какой бы способ управления ни был выбран, собственники помещений должны понимать, что таким образом они получают возможность влиять на состояние своего жилья.

## Как реализовать свои права по выбору способа управления многоквартирным домом?

Во-первых, надо внимательно изучить законодательство – Жилищный кодекс Российской Федерации.

Во-вторых, создать инициативную группу жильцов, которые заинтересованы не только в получении положенных услуг за свои деньги, но и в сохранении и повышении стоимости своей недвижимости, поскольку жилье – это капитал.

В третьих, нужно обязательно провести общее собрание собственников, обсудить все варианты управления своим домом и выбрать приемлемый.

А для начала – организовать хотя бы домовый комитет и выбрать его председателя из числа наиболее опытных и активных жильцов. Дальше можно будет решать – создавать или не создавать ТСЖ, приглашать ли управляющую организацию или сэкономить и управлять домом своими силами.

(Продолжение следует)

Подготовлено по материалам  
Правительства Самарской области

## НАС СПРАШИВАЮТ



Чалыс Андрей Анатольевич,  
зав. отделом социального страхования  
профкома ОАО «АВТОВАЗ»  
17-25-04, 73-75-39

## Больничный лист

Подскажите, сколько раз в год имеем право брать больничный лист. У меня маленький ребенок.

В соответствии с порядком выдачи медицинскими организациями листов нетрудоспособности, установленного ПРИКАЗОМ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ № 514 от 1 августа 2007 г., листок нетрудоспособности выдается:

- по уходу за больным ребенком в возрасте до 7 лет – при амбулаторном лечении или совместном пребывании одного из членов семьи (опекуна) с ребенком в стационарном лечебно-профилактическом учреждении на весь период острого заболевания или обострения хронического заболевания;

- по уходу за больным ребенком в возрасте от 7 до 15 лет – при амбулаторном лечении или совместном пребывании одного из членов семьи (опекуна) с ребенком в стационарном лечебно-профилактическом учреждении на срок до 15 дней по каждому случаю заболевания;

- ребенком-инвалидом в возрасте до 15 лет при амбулаторном лечении или совместном пребывании одного из членов семьи (опекуна) с ребенком в стационарном лечебно-профилактическом учреждении на весь период острого заболевания или обострения хронического заболевания.

Ограничений по количеству выдаваемых листов нетрудоспособности в течение календарного года нет, есть ограничения по количеству дней, подлежащих оплате по листку нетрудоспособности.

Размеры и продолжительность выплаты пособий по временной нетрудоспособности регулируется законом 255-ФЗ, который был принят 29 декабря 2006 года.

Данный закон предоставляет право на получение пособия по временной нетрудоспособности в случае ухода за больным ребенком:

- в возрасте до 7 лет – за весь период амбулаторного лечения или совместного пребывания с ребенком в стационарном лечебно-профилактическом учреждении, но не более чем за 60 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком;

- в случае ухода за больным ребенком в возрасте от 7 до 15 лет – за период до 15 календарных дней по каждому случаю амбулаторного лечения или совместного пребывания с ребенком в стационарном лечебно-профилактическом учреждении, но не более чем за 45 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком.

При превышении количества календарных дней листов нетрудоспособности, подлежащих выплате пособия, листы нетрудоспособности выдаваться будут, а вот оплачиваться не будут.

Ко всему сказанному хочется добавить то, что для укрепления здоровья своих детей, а также профилактики заболеваний, работники акционерного общества имеют немало возможностей.

В первую очередь, это детское отделение санатория-профилактория «Прилесье», где могут полечиться дети с трехлетнего возраста и до 12 лет, по курсовке с еще более раннего возраста.

С 7 до 16 лет оздоровление детей в заводских лагерях. Бесплатно можно полечить ребенка в детских санаторных лагерях «Звездный», в детском отделении санатория «Сергиевские Минеральные Воды». Более полную информацию можно получить в профкоме подразделения, где вы работаете.

## Жилищно-бытовые вопросы: результаты 2007 года

Проведено 45 заседаний жилищно-бытовой комиссии, на которых рассматривались вопросы по предоставлению мест в жилых комплексах, улучшению условий проживания, а также включение в списки нуждающихся на улучшение жилищных условий по существующей программе на получение безвозмездных жилищных субсидий работниками ОАО «АВТОВАЗ».

Рассмотрены и приняты решения по ходатайствам от производств и профсоюзных комитетов по улучшению проживания в жилых комплексах.

Рассмотрено всего – 971 ходатайство.

Заселено в жилые комплексы с начала года – 1041 работник ОАО «АВТОВАЗ», выслено в связи с прекращением трудовых отношений с ОАО «АВТОВАЗ» и другим причинам – 1323 человека.

Включены в списки претендентов на получение безвозмездных

жилищных субсидий в течение года – 1030 работников. Всего принято на учет претендентов на получение безвозмездной жилищной субсидии ПК «Социальный»: с начала 2007 года – 501 работник.

С 1 января 2007 года оплачено субсидий на приобретение жилья по Положению, действующему с 2004 года: первая часть субсидии получило – 644 работника на сумму 45,4 млн. руб., вторая часть субсидии – 555 работников, на сумму 13,7 млн. руб., третья часть субсидии – 499 работников на сумму 12,4 млн. руб. По Положению 2001 года – 3 работника, на сумму 1,4 млн. рублей.

На личном приеме с проблемами проживания в жилых комплексах, улучшению жилищных условий, оказании помощи в оформлении субсидий, приобретения автомобилей по спискам, обратилось 90 человек. По всем

обращениям даны необходимые консультации и разъяснения, оказано содействие в положительном решении вопросов.

В центре обучения и подготовки кадров профкома ОАО «АВТОВАЗ» был проведен семинар по жилищным вопросам с профсоюзными активистами, инженерами по работе с персоналом производств и членами жилищно-бытовой комиссии профкома ОАО «АВТОВАЗ». На данном семинаре были рассмотрены вопросы, связанные: с деятельностью жилых комплексов ОАО «АВТОВАЗ»; с Программой ипотечного кредитования; с Подпрограммой «Обеспечение жильем молодых семей» Федеральной целевой программы «Жилище».

Реализовано автомобилем работникам ОАО «АВТОВАЗ» с начала 2007 года по отпускным ценам завода с компенсацией торговой надбавки 2,5 % – 5442 автомобиля;



Пылаев Михаил Владимирович,  
зав. отделом  
по жилищно-бытовой работе  
профкома ОАО «АВТОВАЗ»  
17-28-10, 73-73-72

- по отпускным ценам завода с торговой надбавкой 2,5 % с рассрочкой платежа на два года (50x50) – 4071 автомобиль. Реализовано запасных частей на общую сумму 76 272 896 рублей.

# Вставай на лыжи!



нить только с плаванием.

Если бег или езда на велосипеде (коньках, роликах) – это, прежде всего, нагрузка на мышцы нижней половины туловища, перемещением на лыжах с помощью палок – работа практически всех мускулов.

Кроме того, вам обеспечен огромный объем чистого морозного воздуха, который, пройдя через легкие, принесет только пользу.

Чтобы совершить великолепную лыжную прогулку, достаточно прийти на лыжную базу. Снега, трасс, прокатного инвентаря здесь предостаточно! Удачной прогулки!

Зима – самое время укреплять здоровье. Лыжи – не только лучший зимний способ получить заряд бодрости, но и самый доступный вид спорта. И, безусловно, очень полезный.

Подумать только, по объему потребления кислорода и воздействию на организм в целом, лыжи можно срав-

**Знаешь ли ты, что... в физкультурно-оздоровительном комплексе профкома ОАО «АВТОВАЗ» членам профсоюза АСМ можно взять лыжи на прокат БЕСПЛАТНО.**

### Как правильно подобрать лыжи для классического хода

Вертикально поставленные лыжи должны доходить до середины ладони вытянутой вверх руки.

Палки должны доходить до подмышечных впадин.

Чтобы определить жесткость лыж, сложите их

**Если вам по душе массовые лыжные забеги, то приглашаем на II этап лыжного кросса, который состоится 10 февраля 2008 года в 10.00 в рамках «Лыжни России-2008» на лыжном комплексе**

вместе скользящими поверхностями и попытайтесь сжать в середине. Лыжи подходящей для вас жесткости должны соединяться с трудом. Если они не соединяются – лыжи слишком жесткие и неизбежно будут «отдавать». Если соединяются слишком легко – мягкие и будут плохо скользить.

Более точно жесткость лыж и размер колодки можно определить так. Лыжи ставятся на жесткий пол параллельно друг другу. Одевшись в лыжную (точнее, соответствующую по весу) одежду, необходимо вначале встать ногами на обе лыжи (имитируется фаза скольжения). При этом под колодкой лыж достаточной жесткости должен свободно проходить листок плотной бумаги (почтовая открытка, фотография). Заодно можно отметить на лыжах размеры колодки, чтобы потом не ошибаться при смазке. Затем вес тела поочередно переносится на каждую из лыж (фаза отталкивания) – листок должен плотно зажиматься.

В первом этапе массового лыжного профсоюзного кросса приняли участие 1153 человека.

Назовем пятерку самых массовых команд.

Наибольшее число участников было от СКП (140 человек). Следом, немного уступая, были работники дирекции по социальным вопросам (120) и дирекции по качеству (106). Металлурги вышли на лыжню в количестве 97, а механосборщики 85 человек.

Ю. ОВЧИННИКОВА



## Новый год и Рождество: подводим итоги



**Геннадий Васильевич АГАФОНОВ, зав. отделом культуры и спорта профкома ОАО «АВТОВАЗ» 73-74-53**

но занимались специалисты профсоюзного комитета ОАО «АВТОВАЗ» и профсоюзных комитетов производств и управлений акционерного общества.

Профсоюзным комитетом ОАО «АВТОВАЗ» 3 и 4 января 2008 года для детей-сирот, инвалидов и детей из многодетных семей в возрасте от 3 до 12 лет были организованы 6 новогодних представлений, которые проходили в Доме детского и юношеского творчества. Новогоднюю елку в эти дни посетило 2 400 детей. Каждому ребенку был вручен сладкий подарок.

По заявкам профсоюзных комитетов подразделений ОАО «АВТОВАЗ» для детей работников завода были приобретены билеты на новогодние представления в театры «Колесо», «Дилижанс», Детский Дом культуры и Дом детского и юношеского творчества, филармонию. С 2 по 6 января 2008 года новогодние представления посетило 3250 детей работников акционерного общества; закуплены сладкие новогодние подарки в количестве 9 377 штук.

Профсоюзным комитетом ОАО «АВТОВАЗ» были приобретены и розданы новогодние подарки детям-сиротам и детям из многодетных семей, учащимся Тольяттинского технического колледжа и машиностроительного техникума. Всего закуплено 386 подарков.

Профсоюзный комитет ОАО «АВТОВАЗ» принимал участие в организации отдыха детей в детском оздоровительном

лагере «Дубрава» в период зимних школьных каникул. Решением профсоюзного комитета была выделена дотация в разме-

ре 341 руб. на удешевление стоимости каждой путевки работникам акционерного общества – членам профсоюза АСМ.

Во всех подразделениях ОАО «АВТОВАЗ» профсоюзными комитетами совместно с администрацией были проведены праздничные мероприятия. Поздравляли работников коллективы художественной самодеятельности производств и управлений и творческие коллективы ДКиТ ВАЗа.

Совместно с Центром физкультуры и спорта ОСКБ ОАО «АВТОВАЗ» была выполнена программа спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, посвященных новогодним и рождественским праздникам. На всех спортивных объектах общества активное участие в проведении этих мероприятий принимали спортивные клубы и детские спортивные школы ЦФИС.

Рабочий футбольный клуб провел открытый новогодний турнир среди работников ОАО «АВТОВАЗ» по мини-футболу (360 человек), игры «Зимний мяч Автограда» с количеством участников 2 835 человек. Хорошо прошел новогодний легкоатлетический пробег в различных возрастных группах, организованный клубом любителей бега. Шахматным клубом проведены блиц-турниры по шахматам и шашкам среди работников завода (80 человек). Клубом туристов проведены рождественские соревнования по горному велотуризму (100 человек). Баскетбольно-волейбольно-гандбольным клубом проведены новогодние соревнования по баскетболу, волейболу и гандболу (300 участни-

ков). Дартс-клуб провел свои новогодние соревнования (50 человек). Хорошо прошел рождественский турнир по волейболу среди глухих.

Особенно многолюдно в эти зимние каникулы было на лыжном комплексе ОАО «АВТОВАЗ», где проходили различные соревнования на призы Деда Мороза среди юных лыжников детской спортив-

**Впервые по инициативе профсоюзного комитета ОАО «АВТОВАЗ» проведен смотр-конкурс на лучшее новогоднее оформление спортивных объектов лыжного комплекса среди подразделений акционерного общества. В группе стационарных спортивных объектов победили МСП, ДпК, МтП, в группе временных спортивных объектов (вагончиков) победили СКП, ДПЛ, Строймеханизатор. Победители награждены денежными премиями.**

ной школы. Большой интерес вызвали лыжные эстафеты среди женских и мужских команд подразделений завода. Согласно графикам на лыжном комплексе большинство подразделений завода провели Дни здоровья. Хорошей организацией отличались Дни здоровья в СКП, МтП, ПРОО, ПрП, ДпК. С 2 по 8 января 960 членов профсоюза воспользовались услугами бесплатного проката лыж ФОК первичной профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ».

Проведена спартакиада во всех жилых комплексах по 3 видам спорта. На призы Деда Мороза проведены спортивные соревнования в детских спортивных школах и секциях по плаванию, прыжкам в воду, спортивной гимнастике и акробатике, борьбе, самбо и боксу, легкой атлетике, теннису, тяжелой атлетике и скалолазанию.

Всего с 22 декабря 2007 года по 8 января 2008 года было проведено 30 спортивно-массовых мероприятий с общим охватом 8 475 участников.

**Финансирование приобретения новогодних подарков осуществлялось по принципу долевого участия (ОАО «АВТОВАЗ» – 80%, что составило 4 882 800 руб., первичная профсоюзная организация – 20% на сумму 1 194 700 руб.).**

Совместными действиями администрации открытого акционерного общества и профсоюзного комитета ОАО «АВТОВАЗ» были приобретены и розданы в подразделения новогодние подарки для детей работников завода. Всего было закуплено 46 950 подарков. Все службы сработали профессионально и оперативно, уже 18, 19 и 20 декабря подарки были получены представителями подразделений.

Подготовительными организационными вопросами: заключением договоров на поставку новогодних подарков, а также доставкой и раздачей их работникам в подразделениях традицион-

лагере «Дубрава» в период зимних школьных каникул. Решением профсоюзного комитета была выделена дотация в разме-

## МСП: дарим праздник всем

*Я пожелаю в год Крысиный  
Вам много счастья и добра.  
Труда ударного, и чтобы  
Зарплата по труду была.  
Чтоб споры все кончались миром,  
Чтоб для кого-то быть кумиром,  
Жить дружно, ладно, не скучая,  
И чтобы НОВЫЙ ГОД встречая,*

*Вы были кротки и нежны,  
Ведь вы для всех нас так важны!  
Пусть ваши золотые руки  
Не знают усталости и скуки,  
И ваши дорогие лица  
Улыбкою должны светиться.  
Желаю пить и есть послать  
И в доме вашем будет счастье!*

Вот так поздравляла Мышка работников механосборочного производства с самым замечательным, самым веселым и самым любимым праздником в году. Поздравления звучали всюду: от концертных шоу-программ в конференц-залах на каждой вставке, для обеих смен до рабочих мест в обеденный перерыв.

Особо хочется отметить площадку цеха 31, где ежегодно преддехкома **Таня Петровна Лосева**, чуть ли не за три месяца старается заказать концертную программу для своего цеха. Заранее приобретаются сладкие подарки для работников каждого участка, которые вручают Дед Мороз и Снегурочка, и, конечно же, символ года (в этом году Мышка).

Если говорить о производстве в целом, то Дед Мороз и Снегурочка поздравляют каждую бригаду, каждый участок, вручая сладкие подарки и сувениры.

Новогоднее мероприятие – традиционная концертная программа – также состоялось в третьем жилом комплексе, где большая часть проживающих – наши родные механосборщики. Хотелось сказать слова благодарности коллективу авторско- поэтического клуба «Волшебный фонарь»: **Т. Леонтьевой, А. Абашину**, детям работников нашего производства, которые влились в этот коллектив и с удовольствием поют песни, сочинённые местными поэтами и композиторами. И, конечно же, руководителю клуба **Е. Сульдиной**.

А о следующем коллективе нужно сказать особо, так как они проделали колоссальную работу в концертных залах, на площадках, в третьем жилом комплексе. Это группа «Фабрика грез». Здесь собрались настоящие фанаты своего дела. Вместе с песнями и танцами они дарят частичку своей души зрителям. Вот их имена: **О. Пилпенко, С. Сычева, Е. Жукова, М. Стыров, С. Демин, В. Силюцкий, И. Яненко, Е. Симон, К. Перцев, В. Назаров, А. Кирюшкин, И. Лисенков**. Практически никто из работников нашего производства не остался без внимания, так как 28 декабря со множеством подарков и сувениров Дед Мороз (**В. Дубровин**) и Снегурочка (**Ю. Канн и И. Тихонова**) на красиво оформленной машине проехали по всему производству.

Надежда ШИТИНА, зав. КМО МСП

## АНО ДО «Планета детства «Лада»: проведена акция милосердия и добра

В наше сложное время милосердие и доброта к людям имеют большое значение, особенно к тем, кто нуждается в этом. На протяжении многих лет профком АНО ДО «Планета детства «Лада» ежегодно проводит в детских садах акцию «Милосердие».

Подведены итоги благотворительной акции, в которой приняли участие 28 детских садов.

Детские сады № 192, 193 поздравляли с Новым годом воспитанников детского дома № 10 и вручили подарки, канцелярские товары и игрушки.

А детский сад № 119 посетил школу-интернат № 3 для детей с отставанием в умственном развитии и подарил детям проигрыватель с дисками. В ответ в глазах детей увидели восторг и искреннюю радость.

Каждый год коллектив детского сада № 187 «Солнышко» посещает военный госпиталь г. Тольятти. В подготовке к посещению готовятся и взрослые, и дети. В изостудии под руководством **О.М. Толстиковой** дети лепят из соленого теста фигурки – символы предстоящего Нового года, раскрашивают, украшают, готовят музыкальные номера, дарят фрукты, подарки.

Третий год детский сад № 115 проводит благотворительные ёлки для детей-инвалидов и детей малоимущих семей 5 квартала. Ребята живо откликаются на происходящее перед их глазами новогоднее представление: переживают вместе со сказочными персонажами, стараются им помочь, радуются Деду Морозу и Снегурочке.

Адресную помощь ребятам из детских домов, школ-интернатов, военнослужащим госпиталя,

малоимущим пенсионерам и бывшим работникам садов оказали детские сады профсоюзной организации АНО ДО «Планета детства «Лада»: №№ 66, 68, 82, 99, 124, 134, 137, 157, 159, 164, 169, 171, 173, 175, 179, 186, 188, 189, 203, 204, 206.

Они не оставили наедине со своей бедой нуждающихся – кому-то сделали уборку, помогли с переездом, купили лекарства, оформили документы и оказали материальную помощь.

Многие детские сады не забыли своих пенсионеров – бывших работников, пригласили в родной коллектив за праздничные столы, вручили сувениры, подарки. И пенсионеры тепло благодарят всех за чуткое внимание к ним.

А ведь каждый из нас может принять участие в судьбе таких людей, которым помимо необходимых вещей, как новая одежда, книги, канцтовары и игрушки, прежде всего, нужны внимание, забота и душевное тепло.

Профком АНО ДО «Планета детства «Лада» от всей души благодарит детские сады за внимательное и чуткое отношение к нуждающимся.

Желаем всем здоровья, успехов, процветания.

Александра СЫРЧИНА,  
зам. председателя профкома



## СКП: подарили детям и взрослым праздник



Новый год для многих самый любимый праздник, с которым связаны приятные, радостные, а порой и непростые хлопоты. Для профкома СКП

Новый год в силу уже сложившихся традиций был очень насыщен мероприятиями. Около 11 тысяч сладких подарков было завезено и роздано для детей работников производства. 3600 детей работников производства (членов профсоюза АСМ) бесплатно посетили новогодние мероприятия в ДДЮТ, а 580 детей-сирот и детей из многодетных семей посетили эти утренники с получением подарков. В производстве 30 детей имеют диагноз ДЦП, профком для них тоже закупил подарки.

Комиссия по работе с женщинами профкома СКП вместе с комиссией по работе с молодежью поздравили с праздником воспитанников из подшефного детского дома «Ласточка» и проживающих

Дома ветеранов. Дед Мороз, две Снегурочки и другие персонажи, поздравляя, вручали каждому сладкие подарки. Но главное, конечно не подарки, а внимание. После этих посещений остаётся удовлетворение от того, что ты принес кому-то радость, подарил частичку своей души.

А для работников цехов 46-1 и 45-5 («Калина») силами работников производства в только что отремонтированном зале провели праздничный концерт. И лучшей наградой для артистов были бурные аплодисменты зрителей.

Л.Ф.АРХИПОВА, председатель по работе с женщинами профкома СКП

## Новогоднее чудо в ИП



стакя, стали свидетелями «Ограбления по...». Не обошлось и без песен. Зрители с удовольстви-

ем послушали авторскую «Новогоднюю песню» и «Гимн Тольятти» **В. Кулагина**, а затем вместе с **Н. Зайцевой** побывали в уже далеких, но близких сердцу 80-х годах прошлого столетия (она исполнила песни из любимых кинофильмов).

С веселым азартом включились зрители в борьбу за подарки от Деда Мороза и Снегурочки – викторина прошла на «ура». В завершение праздника Дед Мороз вручил подарки от профсоюзного комитета всем участникам концерта. Концерт удался, и зрители о нем отзывались коротко: «Чудо»! Вот такой чудоподарок и заряд хорошего настроения получили в канун Нового года работники ИП.

Н.ПОПОВА,  
председатель КМК профкома ИП

## ЭП: мороз для новогодней лыжной гонки не преграда



3 января 2008 года на лыжной базе ВАЗа профсоюзный комитет энергетического производства провел ставшую уже традиционной «Лыжную новогоднюю гонку». Даже сильный мороз, который стоял в первые январские дни, не испугал истинных любителей активного отдыха. Программа соревнований была рассчитана таким образом, чтобы было интересно всем участникам независимо от физической подготовки и возраста. Перед стартом Дед Мороз поздравил участников соревнований, среди которых были не только работники производства с детьми, но и пенсионеры, ушедшие на заслуженный отдых.

По сложившейся традиции старт был дан 17.30, и участники с праздничным настроением отправились по освещенной трассе, а на финише их встречал Дед Мороз с подарками.

По окончании лыжного кросса было организованно чаепитие и розыгрыш новогодних призов. Все участники мероприятия разошлись с приподнятым настроением, хорошим здоровьем и пожеланием встретиться еще.

А.ЛАГОЙДА,  
зам. председателя профкома

## ГЦЗЧ: счастливые лица – самый главный подарок



Новый год – это волшебный праздник, который с нетерпением ждут взрослые и дети. В головном центре запасных частей стало хорошей традицией поздравлять и работников, и их детей. Дед Мороз и Снегурочка в красочных костюмах пришли в бригады, на рабочие места, стали настоящими заводилами праздничного торжества и подарили работникам новогоднее, праздничное настроение. Помимо веселых поздравлений были и зажигательные конкурсы, и розыгрыши на новогоднюю тему. Работники с большим воодушевлением участвовали в этих представлениях, за что наиболее активные получили сладкие призы и сувениры.

Также новогодние персонажи посетили семьи и поздравили с Новым годом детей работников центра. Дед Мороз и Снегурочка водят с малышами хороводы вокруг елочки, играют в разные новогодние игры, слушают стихи и песни, которые дети приготовили для них. Это прекрасный подарок для детей, которые по-настоящему ждут и верят в новогоднюю сказку. Самым же главным подарком для Деда Мороза, Снегурочки и родителей были блестящие от счастья глаза и светящиеся радостными улыбками лица детишек.

Организатором мероприятий стал профсоюзный актив при поддержке руководства производства.

Н.ТЕЛЕНЬГА,  
председатель ОМК профкома ГЦЗЧ