

АКТУАЛЬНЫЙ ВОПРОС

Колдоговор-2010



Решением согласительной комиссии от 04.12.2009 года действие коллективного договора ОАО «АВТОВАЗ» с дополнениями и изменениями было продлено по 31 декабря 2010 года. Коллективный договор на 2010 год фактически в полном объеме сохранил все разделы, основные обязательства и мероприятия.

Взаимные обязательства сторон по производству автомобилей в 2010 году будут приняты в коллективный договор после утверждения советом директоров ОАО «АВТОВАЗ» планов по производству и реализации продукции.

Основные обязательства, социальные льготы и гарантии коллективного договора, которые продолжают действовать в 2010 году:

- организация работы по изобретательству и рационализации;
- подготовка, переподготовка, повышение квалификации персонала;
- установление более высокого уровня минимального размера оплаты труда;
- оплата труда за работу в сверхурочное время в двойном размере;
- увеличенный размер оплаты за работу в вечернее и ночное время;

- выплата вознаграждения за нерабочие праздничные дни работникам, которым установлены часовые тарифные ставки;
- сроки выплаты заработной платы;
- предоставление ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков;
- выплата ежемесячного пособия женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет;

- обеспечение беременных женщин и кормящих матерей бесплатным диетическим питанием;

- предоставление оплачиваемых дней на бракосочетание, при рождении ребенка, в случае смерти близкого родственника;

- выделение автомобилей на условиях полной предоплаты;

- выделение средств на удешевление питания в размере 60% от полной стоимости обеда;

- обеспечение потребности в приеме детей работников ОАО «АВТОВАЗ» в АНО ДО «Планета детства «Лада»;

- возмещение расходов работникам, получившим увечье либо иное повреждение здоровья, связанное с выполнением трудовых обязанностей, а также по выплатам семьям работников, погибших в результате несчастного случая на производстве;

- аттестация рабочих мест по условиям труда;

- обеспечение средствами индивидуальной защиты и гигиены;

- организация движения пассажирского транспорта при перевозке работников на работу и с работы;

- предоставление безвозмездных жилищных субсидий;

- организация медицинского обслуживания;

- реализация программы добровольного медицинского страхования по договору с МСК «АСКО-ВАЗ»;

- предоставление оплаченного времени для прохождения периодического медицинского осмотра;

- оздоровление детей работников завода в детских оздоровительных лагерях;

- финансирование приобретения путевок на санаторно-курортное лечение и отдых;

- обеспечение работников с ослабленным зрением корректирующими очками;

- бесплатная санация полости рта и протезирование зубов работающим с кислотами и щелочами.

На реализацию мероприятий по улучшению условий труда (приложение 5.1) в 2010 году предполагается выделить 70 млн. руб.

На финансирование обязательств коллективного договора по разделам «Соглашение о социальных льготах и гарантиях для работников ОАО «АВТОВАЗ», «Социальное обслуживание работников ОАО «АВТОВАЗ» предполагается направить в 2010 году более 1 млрд. 300 млн. рублей, в том числе и на такие социально значимые выплаты, как:

- ежемесячное пособие женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет – порядка 120 млн. руб.;

- реализация программ ДМС – около 90 млн. руб.;

- санаторно-курортное лечение и отдых – более 100 млн. руб.;

- дотация на питание – более 230 млн. руб.

Подготовлено отделом по социально-экономическим вопросам профсоюзного комитета ОАО «АВТОВАЗ»

Причины серьезных изменений в коллективном договоре от 04.12.2009 г.

В 2009 году ОАО «АВТОВАЗ» произвело 297 тыс. 773 автомобиля «Лада», что в 2,7 раза или на 63% меньше, чем в 2008 году (801 тыс. 563 автомобиля). В то же самое время в течение 2009 года в ОАО «АВТОВАЗ» не производилось сокращений работников пропорционально снижению выпуска автомобилей. Стабильно производилась выплата заработной платы, производились в полном объеме выплаты по разделу «Социальные льготы и гарантии».

Так как раздел «Социальные льготы и гарантии» финансируется в основном из прибыли акционерного общества, а в 2009 году ОАО «АВТОВАЗ» получило убыток, работодателем был поставлен вопрос уменьшения финансирования обязательств и разделов коллективного договора.

По итогам переговоров согласительной комиссией были найдены компромиссные решения, которые позволили:

- не допускать массовых увольнений работников ОАО «АВТОВАЗ» по сокращению численности или штата без предоставления другой работы;

- сохранить стабильное финансирование обязательств коллективного договора;

- сохранить действие многих социальных выплат.

Действие коллективного договора ОАО «АВТОВАЗ» 2009 года продлено по 31 декабря 2010 года.

Детский отдых: контролируем ситуацию

Отдел социального страхования профсоюзного комитета ОАО «АВТОВАЗ» продолжает информировать об изменениях, произошедших в социальном страховании и законодательстве, которое регулирует организацию детского отдыха.

Напомним о том, что финансирование санаторно-курортного лечения и отдыха работников ОАО «АВТОВАЗ» Фондом социального страхования РФ прекратилось в 2001 году, после введения единого социального налога. До 2001 года ФСС РФ выделял ОАО «АВТОВАЗ» на оздоровление ежегодно до 150 млн. руб. С 2001 года финансирование оздоровительных мероприятий производилось полностью за счет средств ОАО «АВТОВАЗ».

Исключением было финансирование детского отдыха. До 2010 года ФСС РФ выделял Обществу ежегодно до 15 млн. рублей на оздоровление детей работников завода.

С 1 января 2010 года Фонд социального страхования РФ не будет осуществ-

лять оплату путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей, т.к. этот пункт признан финансированием «нестрахового» характера. Говоря другими словами, ФСС РФ в 2010 году финансировать оздоровление детей не будет. Связано это с изменениями в Федеральном законе «Об основах обязательного социального страхования», суть которых сводится к разграничению финансирования выплат на «страховой» и «нестраховой» характер.

В свою очередь, это повлекло за собой изменение механизма проведения оздоровительной компании детей в 2010 году. Полномочия по организации и финансовому обеспечению мероприятий по оздоровлению и отдыху детей переданы субъектам Российской Федерации, которым в очень короткие сроки необходимо сделать огромный объем подготовительной работы, чтобы без срывов запустить механизм оздоровления детей.

В первую очередь необходимо предусмотреть объем ассигнований на эти

цели, разработать необходимую нормативно-правовую базу, ряд организационных мероприятий и т.д.

Надежду на положительный результат по организации отдыха детей вселяет обещание учесть опыт Фонда социального страхования, накопленный в предыдущие годы в области организации работы по обеспечению оздоровления детей. Придает уверенности и то, что в

областном бюджете Самарской области определены средства на оздоровление детей в размере более 400 млн. рублей.

В настоящее время профсоюзный комитет ОАО «АВТОВАЗ» совместно со специалистами подразделений Общества, отвечающих за организацию оздоровления работников и их детей, разрабатывают новые схемы и методы работы по обеспечению отдыха детей в связи



с последними изменениями в законодательстве. Надеемся, что предпринимаемые меры позволят организовать отдых и оздоровление детей работников завода на уровне не ниже, чем в 2009 году.

Подготовил Андрей ЧАЛЫХ, зав. отделом по социальному страхованию профкома ОАО «АВТОВАЗ»

Знаете ли вы о своих правах: стандартные налоговые вычеты

Стандартные налоговые вычеты предоставляются отдельным категориям физических лиц. Их размер для каждой категории фиксированный: это 3000, 1000, 500 и 400 руб. (пп. 1–4 ст. 218 НК РФ).

В отличие от иных налоговых вычетов стандартные налоговые вычеты не обусловлены наличием каких-либо расходов у физического лица. Применять их можно ежемесячно. Иными словами, доходы, полученные по итогам каждого месяца налогового периода, могут быть уменьшены на полагающиеся налогоплательщику стандартные вычеты (п. 1 ст. 218 НК РФ).

Главное, чтобы налогоплательщик подпадал под соответствующую категорию лиц, которым эти вычеты предоставляются.

Условно все стандартные налоговые вычеты можно разделить на две группы:

- 1) вычеты на налогоплательщика (пп. 1–3 п. 1 ст. 218 НК РФ);
- 2) вычеты на детей (пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ).

Стандартные вычеты на налогоплательщика

Стандартные налоговые вычеты на налогоплательщика предоставляются трем категориям физических лиц. Размеры вычетов составляют 3000, 500 и 400 руб. (пп. 1–3 п. 1 ст. 218 НК РФ).

Максимальный вычет в 3000 руб. предоставляется «чернобыльцам», инвалидам Великой Отечественной войны, инвалидам из числа военнослужащих, ставших инвалидами I, II и III групп вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при защите СССР, Российской Федерации и др. (пп. 1 п. 1 ст. 218 НК РФ).

Вычет в 500 руб. предоставляется Героям Советского Союза и Героям Российской Федерации, инвалидам с детства, инвалидам I и II групп, родителям и супругам военнослужащих, погибших при защите СССР, Российской Федерации и др. (пп. 2 п. 1 ст. 218 НК РФ).

Минимальный вычет в 400 руб. предоставляется всем остальным налогоплательщикам, которые не относятся к первым двум категориям физических лиц (пп. 3 п. 1 ст. 218 НК РФ).

В отношении минимального вычета существует ограничение. Его можно применять до тех пор, пока доход, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода, не превысит 40 000 руб. Начиная с месяца, в котором доход превысит установленное ограничение, налоговый вычет не применяется (пп. 3 п. 1 ст. 218 НК РФ).

Например, сумма заработной платы работника составляет 17 000 руб. в месяц. Следовательно, стандартный налоговый вычет в размере 400 руб. ему предоставляется по доходам за январь и февраль. А в марте он уже не имеет права на этот вычет, поскольку общий размер дохода, исчисленного нарастающим итогом с начала налогового периода, превысит ограничение в 40 000 руб. (17 000 руб. + 17 000 руб. + 17 000 руб.) > 40 000 руб.)

При расчете предельной суммы дохода учитываются только те доходы, которые облагаются по ставке 13%.

Если налогоплательщик имеет право на несколько вычетов

Если физическое лицо имеет право на два стандартных вычета, то ему предоставляется максимальный из них. То есть суммировать вычеты и использовать их одновременно нельзя (абз. 1 п. 2 ст. 218 НК РФ).

Например, гражданин относится к категориям физических лиц, которые имеют право на вычет в размере 3000 руб. и на вычет в размере 500 руб. (пп. 1, 2 п. 1 ст. 218 НК РФ). В частности, он является:

- инвалидом Великой Отечественной войны (абз. 14 п. 1 п. 1 ст. 218 НК РФ);
- участником Великой Отечественной войны (абз. 4 п. 2 п. 1 ст. 218 НК РФ);
- инвалидом II группы (абз. 7 п. 2 п. 1 ст. 218 НК РФ).

Кроме того, он удостоен звания Героя Советского Союза (абз. 2 п. 2 п. 1 ст. 218 НК РФ).

В таком случае вычет может быть предоставлен только в размере 3000 руб.

Стандартные вычеты на ребенка

Стандартные налоговые вычеты на ребенка предоставляются налогоплательщикам, на обеспечении которых находятся дети. К таким налогоплательщикам относятся:

- родители, в том числе приемные;
- супруги родителей;
- опекуны или попечители.

С 1 января 2010 года вычет предоставляется в размере 1000 руб. на каждого ребенка (пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ).

При этом вычет не предоставляется супругам опекунов и попечителей. Это следует из формулировки абз. 3 п. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ. Но вот самим опекунам и попечителям вычет предоставляется в двойном размере (абз. 7 п. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ).

Важно учитывать, что данный вычет предоставляется независимо от предоставления других видов стандартных вычетов (абз. 2 п. 2 ст. 218 НК РФ).

Например, работнику положен стандартный налоговый вычет в размере 3000 руб. как ликвидатору последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС (абз. 4 п. 1 п. 1 ст. 218 НК РФ). Кроме того, он имеет на иждивении двух несовершеннолетних детей. Следовательно, работник помимо вычета в размере 3000 руб. имеет право на вычет в размере 1000 руб. на каждого ребенка.

По мнению Минфина России, право на вычет в однократном размере имеют в том числе и родители, лишённые родительских прав, если дети находятся на их содержании (Письмо от 08.06.2009 № 03-04-05-01/442).

Кроме того, родители ребенка, не состоящие в браке, также могут воспользоваться вычетом. Главное, чтобы родитель участвовал в материальном обеспечении ребенка (пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ, Письма Минфина России от 27.07.2009 № 03-04-06-01/194, от 27.07.2009 № 03-04-05-01/589, от 23.07.2009 № 03-04-06-01/185, от 23.07.2009 № 03-04-06-

01/188, от 21.07.2009 № 03-04-06-01/179, от 16.07.2009 № 03-04-05-01/564, ФНС России от 03.06.2009 № 3-5-03/744@).

Отметим, что если один из родителей выплачивает алименты согласно порядку и размерам, установленным Семейным кодексом РФ, то такой родитель имеет право на вычет. Об этом говорится в Письмах Минфина России от 27.07.2009 № 03-04-06-01/194, от 27.07.2009 № 03-04-05-01/589. В то же время, если алименты имеют незначительный размер, что не позволяет обеспечить ребенка средствами к существованию, то это может означать, что родитель не участвует в его обеспечении. На это финансовое ведомство указало в Письме от 21.05.2009 № 03-04-06-01/117. При этом невыплата алиментов в соответствии с соглашением родителей или судебным решением свидетельствует о том, что родитель не принимает участия в материальном обеспечении ребенка.

Ограничения при предоставлении вычета

В отношении данного вычета действуют следующие ограничения:

1. Ограничение по доходу налогоплательщика

Дело в том, что этот вычет можно применять до тех пор, пока доход, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода (календарного года), не превысит 280 000 руб. Начиная с месяца, в котором доход превысил установленное ограничение, налоговый вычет не применяется (пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ).

При этом учитывается доход самого налогоплательщика, а не суммарный доход обоих родителей (Письмо Минфина России от 29.07.2009 № 03-04-06-01/196).

Например, начальнику отдела Бурову в течение 2009 г. выплачивалась зарплата в размере 35 000 руб. за каждый месяц. Буров имеет несовершеннолетнего ребенка. Следовательно, с января по август он вправе пользоваться вычетом на ребенка (35 000 руб. x 8 мес. = 280 000 руб.), а начиная с сентября и до окончания года этот вычет ему уже не может быть предоставлен (пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ).

При расчете предельной суммы дохода учитываются только те доходы, которые облагаются по ставке 13%.

2. Ограничение по возрасту ребенка

По общему правилу вычет производится на ребенка в возрасте до 18 лет.

Однако, если ребенок является:

- учащимся очной формы обучения;
- аспирантом;
- ординатором;
- студентом;
- курсантом,

то вычет на него производится до достижения им 24 лет (абз. 5 п. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ).

Вычет предоставляется и в том случае, когда ребенок, не достигший 24 лет, обучается в военном учебном заведении, в том числе в качестве слушателя или проходящего военную службу по контракту (Письма Минфина России от 17.07.2009 № 03-04-05-01/571, УФНС России по г. Москве от 17.04.2009 № 20-15/3/037522@).

Стоит отметить, что во время нахождения ребенка в академическом отпуске, который оформлен в установленном порядке, предоставление вычета не прекращается (абз. 11 п. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ).

Например, двадцатилетняя дочь работника является студенткой 3-го курса вуза и обучается по очной форме. В связи с рождением ребенка она в установленном порядке оформила академический отпуск на год. Однако, это не означает, что сам работник потерял право получать стандартный вычет на дочь в размере 1000 руб. Таким образом, в текущем налоговом периоде вычет ему будет предоставляться до тех пор, пока его доход, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода, не достигнет 280 000 руб.

Важно учитывать, что, по мнению Минфина России, налогоплательщики, утратившие статус опекуна или попечителя в связи с достижением их подопечными возраста 18 лет, права на стандартный налоговый вычет не имеют (Письмо от 24.01.2008 № 03-04-05-01/9).

Продолжительность предоставления вычета

Впервые вычетом на ребенка (детей) можно воспользоваться:

- с месяца его (их) рождения, или
- с месяца, в котором установлена опека (попечительство), или
- с месяца вступления в силу договора о передаче ребенка (детей) на воспитание в семью (абз. 11 п. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ).

Стандартный налоговый вычет на ребенка предоставляется до конца того года, в котором он достиг возраста (абз. 11 п. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ):

- 18 лет;
- 24 лет, если он является учащимся очной формы обучения, аспирантом, ординатором, студентом, курсантом.

Например, в феврале 2010 г. сыну работника исполнился 18 лет. При этом он нигде не обучается. Следовательно, стандартный налоговый вычет на сына будет предоставляться работнику в течение 2010 г. до тех пор, пока ее доход не превысит 280 000 руб.

Также до конца года продолжает предоставляться вычет на ребенка (детей) в случае истечения срока действия (либо досрочного расторжения) договора о передаче ребенка (детей) на воспитание в семью или в случае смерти ребенка (детей) (абз. 11 п. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ).

Когда предоставляется двойной вычет

Вычет на ребенка может предоставляться в двойном размере. Это происходит в следующих случаях (абз. 6, 7 п. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ):

- 1) ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом;
- 2) учащийся очной формы обучения, аспирант, ординатор, студент в возрасте до 24 лет является инвалидом I или II группы;
- 3) ребенок находится на обеспечении:
 - единственного родителя (единственного приемного родителя);
 - опекуна или попечителя.

Например, работник является единственным приемным родителем ребенка в возрасте 10 лет. Следовательно, она может получить вычет в двойном размере в сумме 2000 руб.

Кто он – единственный родитель?

Сразу отметим, что законодательством не определено понятие единственного родителя. Однако, в нормативных актах тем не менее данный термин используется.

В связи с этим применять термин «единственный родитель» необходимо из его буквального толкования. А именно такой родитель для ребенка является единственным, а второго родителя у ребенка нет.

Это обстоятельство можно установить из свидетельства о рождении ребенка, в котором должен быть указан только один родитель ребенка.

Минфин России и ФНС России под понятием «единственный родитель» подразумевают отсутствие второго родителя у ребенка, в частности, по причине смерти, признания родителя безвестно отсутствующим, объявления умершим.

Таким образом, как следует из разъяснений контролирующих органов, подтверждением тому, что родитель является единственным, будет также свидетельство о смерти второго родителя либо выписка из решения суда о признании его безвестно отсутствующим. В свидетельстве о рождении ребенка в этом случае могут значиться оба родителя (Письма Минфина России от 27.02.2009 № 03-04-05-01/83, от 26.02.2009 № 03-04-05-01/76, от 19.01.2009 № 03-04-05-01/14, от 31.12.2008 № 03-04-06-01/399, от 26.12.2008 № 03-04-06-01/389 (п.1), ФНС России от 31.03.2009 № 3-5-04/350@).

В случае, когда отцовство ребенка юридически не установлено, а сведения об отце в свидетельстве о рождении указаны со слов матери, мать ребенка также будет являться единственным родителем. Это подтверждается справкой о рождении ребенка по форме № 25, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 31.10.1998 № 1274. При этом удвоенный вычет предоставляется до месяца установления отцовства включительно или до наступления иных обстоятельств, предусмотренных пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ.

Мать будет признана единственным родителем и в случае, если по ее желанию сведения об отце в запись акта о рождении ребенка не внесены (Письмо Минфина России от 24.07.2009 № 03-04-05-01/588).

Заметим, что удвоенный вычет единственному родителю не предоставляется, если такой родитель вступил в брак. Прекратить предоставлять вычет нужно будет с месяца, следующего за месяцем вступления в брак (абз. 7 п. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ).

Кроме того, есть возможность получить двойной вычет одному из родителей (приемных родителей) ребенка в том случае, если второй родитель откажется от вычета в его пользу.

Если имеется право на получение вычета по двум основаниям

В тех случаях, когда налогоплательщик имеет право на получение двойного вычета по двум основаниям (например, ребенок-инвалид находится на обеспечении одинокого родителя), общий вычет предоставляется в четырехкратном размере.

Например, работница является одинокой матерью несовершеннолетнего ребенка-инвалида. Следовательно, ей ежемесячно должен предоставляться вычет в размере 4000 руб. (1000 руб. x 2 x 2) до тех пор, пока общая сумма ее дохода с начала года не превысит 280 000 руб.

Предоставление вычета

Стандартные налоговые вычеты предоставляет организация, в которой работает гражданин и которая выплачивает налогоплательщику доход, облагаемый по ставке 13% (п. 3 ст. 218 НК РФ).

Если налогоплательщик работает в нескольких организациях, то он должен выбрать одну из них, которая и будет предоставлять ему вычет. Для этого налогоплательщику нужно написать заявление работодателю в произвольной форме. А также представить документы, которые подтверждают его право на стандартные вычеты (п. 3 ст. 218 НК РФ).

Конкретный перечень документов, подтверждающих право налогоплательщика на получение стандартных вычетов, ни в Налоговом кодексе РФ, ни в каких-либо иных нормативных актах не установлен. Однако очевидно, что эти документы должны свидетельствовать, в частности, о статусе налогоплательщика (например, удостоверение ветерана Великой Отечественной войны, справка об установлении инвалидности и др.), наличии на обеспечении у него детей соответствующего возраста (например, свидетельство о рождении ребенка, свидетельство об установлении отцовства, свидетельство об усыновлении и др.).

Так, контролирующие органы в своих разъяснениях упоминают о **следующих документах, подтверждающих право родителя на «детский» вычет:**

- копия свидетельства о рождении ребенка;
- справка из учебного заведения, в котором ребенок проходит обучение;
- соглашение об уплате алиментов или исполнительный лист (постановление суда) о перечислении алиментов в пользу другого родителя на содержание ребенка;
- копия паспорта (с отметкой о регистрации брака между родителями) или копия свидетельства о регистрации брака;
- справка жилищно-коммунальной службы о совместном проживании ребенка с родителем (родителями);
- справка о доходах второго родителя, выданная его налоговым агентом (форма 2-НДФЛ).

Отметим, что иностранным гражданам, у которых ребенок (дети) находится (находятся) за границей, вычет на детей предоставляется на основании документов, заверенных компетентными органами государства, где проживает ребенок.

Подготовила Виктория МИТЮКОВА, юристконсульт 1-й категории профкома ОАО «АВТОВАЗ»

О состоянии охраны труда за 2009 г. на предприятиях, входящих в первичную профсоюзную организацию ОАО «АВТОВАЗ»

Производственный травматизм

Предприятие	Период	Средне-число работающих	Общее кол-во н/случаев	В том числе			Показатель травматизма		Дни нетрудоспособности	+ рост - сниж. %
				см.	тяж.	гр.	Кч	Кт		
ОАО «АВТОВАЗ»	2009	98773	108	-	7	-	1,09	59,9	6471	-66*
	2008	103583	261	5	14	-	2,5	38,4	9997	-56
ВСЕГО	2009	114230	130	2	10	-	1,13	60,1	7816	-53
	2008	119092	287	5	16	-	2,4	39,6	11373	

Допустили:

смертельные: ОАО «Электросеть» – 1, «Автоцентр-Тольятти-ВАЗ» – 1;
тяжелые: ПТО – 1, ДКС – 1, ОПП – 1, ПРОО – 1, СКП – 2, ОАО «АВТОВАЗзагро» – 1, ОАО «АВТОВАЗтехбытсервис» – 1, ОАО «АВТОВАЗТРАНС» – 1.

Основные причины травматизма:

- № 13 – нарушение работником трудового распорядка и дисциплины труда – 38%
- № 04 – неудовлетворительное техническое состояние зданий, сооружений – 15%
- № 02 – несовершенство технологического процесса – 7%
- № 03 – эксплуатация неисправных машин, механизмов, оборудования – 7%

Профессиональная заболеваемость

Предприятие	Период	Всего	В том числе						
			вибро-болезни	хирург.	кожные заболевания	болезни органов дыхания	отравл.	кохл. неврит	прочие
ОАО «АВТОВАЗ»	2009	33 (16)	12 (5)	5 (5)	3 (2)	7 (4)	-	6	-
	2008	47 (10)	13 (3)	2 (2)	-	8 (3)	-	23 (2)	1
ОАО «АвтоВАЗ-агрегат»	2009	1	-	-	-	1	-	-	-
	2008	-	-	-	-	-	-	-	-

() – из них женщин.

* – относительно базового коэффициента Кч – 3,2

Профсоюзным комитетам производств предлагается:

1. Состояние травматизма и профессиональной заболеваемости в 2009 году рассмотреть на заседании профсоюзного комитета.
2. Совместно с администрацией наработать мероприятия по улучшению состояния условий и охраны труда в 2010 году.

Владимир КИЛЬЧЕВСКИЙ,
зав. отделом охраны труда профкома ОАО «АВТОВАЗ»

ВОПРОСЫ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Отдыхаем по правилам

В сегодняшней статье хотелось бы повести речь о времени отдыха, являющемся важнейшей частью жизни человека, связанной с восстановлением его, прежде всего, физических, психологических и моральных сил.

Право человека на отдых гарантировано статьей 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с ней каждому работающему по договору гражданину РФ гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. В это время человек вправе подобрать исключительно самостоятельно себе занятие по вкусу: заниматься спортом, посвящать это время учебе, работе на приусадебном участке или чему-то другому.

В большинстве случаев мы ассоциируем понятие отдыха с выходными и праздничными днями, а также с отпуском. Однако Трудовой кодекс РФ расширяет это понятие и определяет следующие виды отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Поскольку вопросы, связанные с предоставлением отпусков и нерабочими праздничными днями были рассмотрены ранее, остановимся более подробно на первых трех видах отдыха.

Перерывы в течение рабочего дня (смены) трудовым законодательством классифицируются как:

- перерывы для отдыха и питания (статья 108 ТК РФ);
- специальные перерывы для обогрева и отдыха (статья 109 ТК РФ);
- перерывы для кормления ребенка.

Перерыв для отдыха и питания, больше известный как обеденный перерыв, предоставляется каждому работнику для поддержания сил и здоровья. Согласно трудовому законодательству продолжительность такого перерыва не может быть меньше 30 минут и больше двух часов и такой перерыв не включается в рабочее время. Доводы работодателя, утверждающего, что для принятия пищи работникам вполне достаточно и 15 минут, являются абсолютно неаргументированными и, более того, противозаконными.

Трудовое законодательство не регламентирует, через какое время после начала работы должен предоставляться обеденный перерыв. Это может быть и через 3 часа после начала работы, а может и через 5 часов. Как правило, перерыв для отдыха и питания устанавливается через 4 часа после начала рабочей смены. Время начала такого перерыва и его продолжительность должны быть прописаны в правилах внутреннего трудового распорядка, которые распространяются на всех работников данной организации, или определены в соглашении между работником и работодателем. Правила внутреннего трудового распорядка должны быть доступны для ознакомления для каждого работника предприятия.

Перерыв для отдыха и питания является личным временем работника и распоряжаться им он может по-своему усмотрению. В это время он вправе отлучиться со своего рабочего места (в том числе – с территории организации, с которой он состоит в трудовых отношениях).

ВАЖНО: время для отдыха и питания (обеденный перерыв) в рабочее время не включается!!! Если ваш рабочий день длится 8 часов и при этом предусмотрен перерыв для отдыха и питания, это значит что фактически вы должны присутствовать на рабочем месте 8 часов 45 минут.

Однако существуют такие рабочие места, на которых по условиям производства предоставление времени для отдыха и питания невозможно. В таком случае работодатель обязан предоставить работникам, занятым на таких работах, возможность перекусить и отдохнуть в течение рабочего времени (например, установить в специально отведенном помещении оборудование, необходимое для приготовления и разогрева-

ния пищи). Необходимо помнить при этом, что перечень таких работ (на которых невозможно предоставление перерыва для отдыха и питания), а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. То есть этот вопрос должен быть решен в официальном порядке самим работодателем.

ВАЖНО: в случаях, когда по условиям труда работнику невозможно предоставить время для отдыха и питания, и работник вынужден это делать во время исполнения своих трудовых обязанностей, время принятия пищи в таких случаях включается в его рабочее время.

Перерывы для обогрева и отдыха обусловлены самим характером работ – используемыми технологиями, организацией труда. Такие перерывы в работе предоставляются по правилам внутреннего трудового распорядка организации, в них же определяется продолжительность перерывов и порядок их предоставления. Цель такого перерыва – предоставить работнику дополнительное время для отдыха в связи со спецификой выполняемых трудовых функций.

Статья 109 ТК РФ предусматривает предоставление перерывов для обогрева и отдыха в течение рабочего времени:

- обусловленных технологией и организацией производства и труда;
 - работникам, работающим в холодное время на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях;
 - грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах;
 - другим работникам в необходимых случаях.
- Примерами таких перерывов являются:
- перерывы для гимнастики;
 - перерывы для работников, работающих в принудительном ритме (на конвейерных линиях);
 - перерывы для профессиональных пользователей компьютером;
 - перерыв, предоставляемый диспетчерам, управляющим воздушным движением за диспетчерским пультом, оборудованным видеодисплейным терминалом;
 - водителям автомобилей на междугородных перевозках после первых 3 часов непрерывного управления автомобилем, в дальнейшем перерывы такой продолжительности предусматриваются не более чем через каждые 2 часа;
 - работникам табачной промышленности;
 - работникам, занятым на производстве спирта, водки, коньяка, вин, пива и соков;
 - и другие.

ВАЖНО: специальные перерывы для обогрева и отдыха включаются в рабочее время и оплачиваются наравне с фактически отработанным (рабочим) временем. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

Перерывы для кормления ребенка предоставляются работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо обеденного перерыва – не реже чем через каждые 3 часа непрерывной работы и не короче 30 минут каждый.

Этот вид перерывов не является временем отдыха, поскольку имеет другое целевое назначение и связан с рождением ребенка. Но такие перерывы также предоставляются в течение рабочего дня (смены). Кроме того, по заявлению женщины такие перерывы присоединяются к перерыву для отдыха и питания, либо суммируются и переносятся на начало или окончание рабочего дня (смены). Эти перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Ежедневный (междусменный) отдых – это отдых после окончания рабочего дня или смены.

Для всех категорий работников должна устанавливаться определенная продолжительность ежедневной работы или смены. Соответственно, продолжительность ежедневного отдыха будет зависеть от продолжительности рабочего времени в течение рабочего дня или смены. А продолжительность рабочего дня зависит от продолжительности рабочего време-

ни, которая, в свою очередь, бывает нормальной, сокращенной или неполной.

Междусменный отдых, как следует из самого названия этого вида времени отдыха, представляет собой отдых между сменами. Как следует из статьи 103 Трудового кодекса РФ, вводить работу по сменам разрешается только тем работодателям, у которых длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг. Продолжительность смены и междусменного отдыха регламентируются в графике сменности, который принимается с учетом мнения профсоюзной организации и с которым работники должны быть ознакомлены не позднее чем за один месяц до его введения.

Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) регламентируются в соответствии со статьями 110 и 111 ТК РФ. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Эта цифра определена в соответствии с положениями Конвенций МОТ № 14 и 106, ратифицированными еще СССР.

Еженедельный непрерывный отдых представляет собой свободное от работы время между временем окончания работы в последний день календарной или рабочей недели (при работе по графику сменности), включая выходные дни.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха исчисляется с момента окончания работы в последний рабочий день недели (накануне выходного дня) до момента начала работы в первый рабочий день следующей рабочей недели (после выходных дней) и зависит от вида рабочей недели (пятидневная, шестидневная), графика работы (сменности) и продолжительности рабочего дня.

При суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного непрерывного отдыха в отдельные периоды может быть меньше или больше 42 часов, но в среднем за учетный период эта норма отдыха должна быть соблюдена.

Соблюдение продолжительности еженедельного непрерывного отдыха в учетном периоде является одним из основных вопросов при рассмотрении графиков сменности, представляемых на рассмотрение и согласование профсоюзному комитету. Специалистами профкома ОАО «АВТОВАЗ», членами комиссии по вопросам труда и заработной платы самым внимательным образом рассматривается соблюдение этой нормы и в случае наличия отклонения в каком-то графике продолжительности еженедельного непрерывного отдыха от нормативной величины, такой график ни при каких условиях согласован не будет.

В заключение хотелось бы обратить внимание читателей на конфликтные ситуации, возникающие в подразделениях завода, когда работодатель обязывает работников, находящихся в вынужденном простое по вине работодателя с оплатой времени простоя в размере 2/3 среднего заработка работника присутствовать в течение рабочей смены на рабочем месте. Такое требование работодателя абсолютно законно, поскольку время простоя НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ВРЕМЕНЕМ ОТДЫХА, а по сути своей является временной приостановкой работы по причинам, зависящим и от работодателя, и от работника и иногда не зависящим ни от тех, ни от других. Поэтому если работодатель выдвинул требования к присутствию работника на рабочем месте во время нахождения его в вынужденном простое, этому требованию, безусловно, необходимо подчиниться и не забывать о необходимости соблюдения в это время правил внутреннего трудового распорядка, запрещающих азартные игры, распитие спиртных напитков и другие действия, предусмотренных п. 2.3. правил внутреннего трудового распорядка ОАО «АВТОВАЗ».

Андрей ГОЛУНОВ, зав. отделом труда и зарплаты профкома ОАО «АВТОВАЗ»

Молодежь: вместе лучше!

Закончился Год молодежи. Подведены итоги, проанализированы результаты, есть планы на будущее. Обо всем подробнее рассказывает Виктория Митюкова, председатель молодежного совета Профсоюза работников АСМ, юристконсульт 1 категории профкома ОАО «АВТОВАЗ», внештатный преподаватель центра обучения и подготовки кадров профкома ОАО «АВТОВАЗ».

– Для профсоюзной молодежи год был насыщенный и интересный. Мы ежемесячно писали о деятельности молодых активистов. Перечислю наиболее яркие проекты, реализованные молодежью. Первомайская демонстрация – колонна в 2500 молодых работников продемонстрировала готовность поддерживать все профсоюзные начинания. Участие в профсоюзных мероприятиях различных уровней. Организация конкурса «Молодежный профактив – это жизни позитив» и, конечно же, проведение проекта «Профсоюзный день в лагере». Однозначно, что должна быть финальная точка столь плодотворного года. Было ли такое мероприятие?

– Конечно, да. 12 декабря мы провели молодежную профсоюзную конференцию «Роль молодежи в укреплении профсоюза». В ней приняли участие 70 молодых работников подразделений завода. Наши активисты смогли пообщаться напрямую с **Николаем Михайловичем Карагиным**. Если от председателя молодежь узнала о текущем состоянии в ОАО «АВТОВАЗ», действиях профкома в сложных экономических условиях, то во второй части конференции была возможность узнать о состоянии дел по реализации молодежной политики на всех уровнях – от первичной профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ» до ЦК Профсоюза работников АСМ – от наших молодых активистов: **Андрея Потанина**, зав. отделом профкома МСП ОАО «АВТОВАЗ»; **Михаила Пылаева**, зав. отделом профкома ОАО «АВТОВАЗ»; **Татьяны Крит**, председателя комиссии по работе с молодежью ОСКБ; **Алексея Дубинина**, руководителя молодежной инициативной команды «Профик».

Важно то, что у участников была возможность поработать в секциях и детально обсудить систему защиты прав в индивидуальных и коллективных трудовых спорах, вопросы укрепления организационной структуры, увеличение профчленства, развитие информационной системы и подготовки профсоюзных кадров.

– И что удалось наработать в рамках конференции?

– Сложно поверить, но всего за 40 минут, отведенных для работы по секциям, ребята смогли определить проблемы и наработали предложения по укреплению профсоюза.

Например, в секции «Система защиты прав в индивидуальных и коллективных трудовых спорах» выявили, что низкая правовая грамотность работников влечет за собой давление со стороны работодателя для принятия решений, нарушающих интересы работников. К тому же незнание возможных способов защиты своих прав разрушает веру людей в возможность защитить и отстаивать свои права.

В секции «Подготовка профсоюзных кадров» основной упор был сделан на обучение. Молодежь считает, что если рядовые члены профсоюза будут активнее вовлекаться в обучение по основам профсоюзной деятельности, они в полной мере будут владеть достоверной информацией о деятельности профсоюза, его достижениях по вопросам защиты и отстаивания трудовых и социально-экономических прав и интересов работников. И в этом случае профсоюзное членство будет расти не только количественно, но и качественно. А для этого необходимо увеличить количество профсоюзных преподавателей, и есть уже молодые активисты, изъявившие желание пройти обучение и вести семинары в производствах.

Одним из самых актуальных был вопрос развития информационной системы.

Всем известно, что основной проблемой является недостаточная или недостоверная информация, молодежь видит решение этого вопроса так. Стандартные варианты – увеличение тиража информационного листка, более активной подачи информации с рабочих мест в газету и на сайт профкома, оригинальные – установка электронного устройства на территории завода, чтобы каждый мог себе скачать электронную версию информационного листка.

– **Согласна, все эти вопросы актуальны, и очень здорово, что молодежь неравнодушна к ним и ищет пути решения. Но хотелось бы вернуться к вопросу профсоюзного обучения, ведь известно, что довольно часто, пройдя курс семинаров, молодые работники не знают, где дальше применять полученные знания и навыки.**



– Да, нам известны такие случаи, но все-таки большая часть обученных нами находит поддержку в профсоюзных комитетах подразделений, ребята становятся участниками различных комиссий, в том числе и молодежных.

Тех, которые не находят возможность применять полученные знания на рабочих местах, мы стараемся привлекать к общепрофсоюзным мероприятиям, таким как первомайская акция, проект для детей «Профсоюзный день в лагере». Но это лишь точечное привлечение, а нужно постоянное «трудоустройство» активных и инициативных. Для этого просто необходима организация, объединяющая молодежь на уровне первички.

Соглашусь с наработками секции «Укрепление организационной структуры, увеличение актива», в которых молодежь предложила в первую очередь обратить внимание на молодежную структуру. Сегодня с молодежью занимаются несколько организаций, это комиссии по работе с молодежью, совет молодых специалистов, молодежная инициативная группа профкома, молодежная команда «Профик». Нужен единый молодежный орган.

– **Будем надеяться, что такой орган появится, а пока расскажи, что ждет молодежь в 2010 году.**

– Проект плана работы включает пятнадцать пунктов. Озвучу лишь часть. Первомай мы готовы встретить акцией солидарности, а это значит, начиная с марта, начнет работу оргкомитет, задачей которого станет привлечь молодежь к демонстрации.

Стало хорошей традицией проводить профсоюзные конкурсы, этот год не станет исключением. Мы предложим желающим порисовать. Для того, чтобы проявить творчество на бумаге, времени будет предостаточно. Весь конкурс профсоюзного плаката будет стартовать летом, а итоги подведем ко Дню рождения профсоюзной организации.

Мы решительно настроены продолжать проект «Профсоюзный день в лагере». Уже есть интересные наработки, в марте проведем учебу, и с нетерпением будем ждать лета.

Планируем провести акцию «Заряжайся летним теплом». Скажу лишь то, что в этом году она будет более масштабной. Остальные секреты пока раскрывать не будем.

Не забыли мы и про корпоративные и молодежные праздники. А в связи с тем, что этот год объявлен Годом Учителя, многие наши мероприятия будут носить образовательный характер. Мы абсолютно уверены – в знаниях сила, сила нашей организации!

Юлия ТРЕЙД



Добрые дела команды «ПРОФИК»



Говорят, под Новый год случаются чудеса. Кажется, что запах свежей хвои и спелых мандаринов наполняет мир волшебством. Но, к большому сожалению, в нашей стране есть люди, например, дети из детдомов, которые по определенным причинам

на Новый год порой могут остаться без новогодних подарков. Мы не волшебники, но в наших силах подарить ребятам праздник. И мы его подарили.

Наша команда «Профик» дружит с воспитанниками детского дома «Единство» уже больше года, и за это время мы стали поистине родными. Нас связывают многие совместные мероприятия, надеемся, это светлые страницы памяти воспитанников. Теперь есть еще один вечер, объединивший нас.

28 декабря дети и администрация пригласили нас на свой новогодний концерт. Мы, естественно, решили, что нужно ехать. В Новый год с пустыми руками – это не про нас. Поддержав предновогоднюю благотворительную акцию, объявленную комиссией по социально-экономической и правовой защите женщин профкома ОАО «АВТОВАЗ», в короткие сроки каждый из нас, взяв в руки реестры, обратился к своим коллегам с просьбой

принять участие в акции и собрать дополнительные денежные средства в своих подразделениях: УЛИР, КТиП, ОАКР УОиФК, ТЕВИС, АВТОВАЗАГРО.

На собранные средства нам удалось купить подарки для каждого воспитанника детского дома «Единство», долгожданные настенные часы в каждую группу. И, конечно же, самые новогодние фрукты – мандарины!

Мы также не могли остаться в стороне от просьбы администрации детского дома и передали часть денежных средств на операцию одному из воспитанников.

Ребята были очень рады нашему приезду! Видели бы вы эти глаза! Хочется поблагодарить всех отзывчивых людей за участие в данной акции! Спасибо вам огромное и от команды «Профик», и от детей, и администрации детского дома!

Наталья СОРОКИНА, УЛИР

За ответами – в профсоюз!

Публикуем ответы, подготовленные специалистами профкома ОАО «АВТОВАЗ» на вопросы, заданные на молодежной конференции 12 декабря 2009 года.

Кто занимается вопросами молодежи в профсоюзе?

Вопросов у молодежи много, на них всегда можно получить ответы у специалистов профсоюзного комитета. Например, на вопросы нарушения трудовых прав готов ответить юридический отдел, на вопросы режима работы и оплаты труда – отдел заработной платы, про оздоровление и отдых – отдел социального страхования, о спорте и культуре – отдел по культуре и спорту, про профсоюзное обучение, привлечение молодежи к участию в профсоюзных акциях – орг. отдел, учебно-информационный центр.

Так же курирует вопросы молодежи **Виктория Митюкова**, юрист 1 категории профкома ОАО «АВТОВАЗ» (тел. 17-21-25). Она является председателем молодежного совета Профсоюза АСМ, в который входят представители первичных профсоюзных организаций из регионов России (ОАО «ГАЗ», ОАО «КАМАЗ» и др.).

На областном уровне организацию представляют **Андрей Потанин**, зав. отделом профкома МСП и **Михаил Пылаев**, зав. отделом профкома ОАО «АВТОВАЗ». Они входят в состав молодежного совета ФПСО.

В настоящий период идет наработка предложений по совершенствованию организационной структуры профкома ОАО «АВТОВАЗ». В предложениях рассматривается вопрос о создании координирующего органа для объединения усилий комиссии по работе с молодежью, совета молодых специалистов ОАО «АВТОВАЗ» и молодежного актива первичной профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ».

Есть ли план работы с молодежью на 2010 год?

Наша организация уделяет большое внимание профсоюзному образованию молодежи. В результате обучения образовались две группы активной молодежи: молодежная инициативная группа (МИГ) и команда «Профик».

Эти команды совместно с СМС сформировали общий план работы на 2010 год. Все мероприятия направлены на активизацию молодежи, повышение имиджа профсоюзной организации и АВТОВАЗа, укрепление роли профсоюза на предприятии.

План размещен на сайте, а так же будет опубликован в следующем информационном листке «Вести профсоюза». В течение года с учетом актуальности и необходимости в этот план могут вноситься дополнительные мероприятия.

Безусловно, они должны быть направлены на улучшение уровня жизни наших членов профсоюза и работников предприятия.

При передаче наших социальных объектов, оговариваются ли льготы для работников завода или это будут обычные рыночные цены на усмотрение собственника?

Льготы для работников завода устанавливаются внутри предприятия при переговорах между представителями работников (профсоюзная организация) и работодателя, вне зависимости от собственника объектов.

Объем предоставляемых социальных услуг и уровень льгот зависит в первую очередь от финансовых возможностей предприятия.

В настоящее время социальные объекты (кроме МПС) переданы в муниципальную собственность. Стоимость

услуг на этих объектах будет устанавливаться одинаковой для всех жителей г. о. Тольятти. В тоже время, по инициативе профсоюзного комитета ОАО «АВТОВАЗ» было подготовлено и заключено трехстороннее соглашение между мэрией г. о. Тольятти, ОАО «АВТОВАЗ» и первичной профсоюзной организацией ОАО «АВТОВАЗ», определяющее взаимоотношения по использованию переданных социальных объектов.

Куда денутся разряды (4, 5) ушедших на пенсию?

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится с учетом «Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих» и «Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».

Тарификация работ – это отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда. Тарификация работ производится после тщательного изучения технологических процессов для каждого рабочего места. При этом принимается во внимание оборудование, на котором выполняются работы, степень механизации и автоматизации трудовых процессов и характеристики выполняемой работы.

После проведения тарификации работ рассчитывается последний плановый разряд работ по подразделению и в соответствии с ним и удельным весом работ определяются требования к квалификации работников.

В случае, если происходит снижение фактического разряда по подразделению (как, например, в ситуации, описанной в задаваемом вопросе), то появляется возможность для переобучения на курсах повышения квалификации персонала в пределах, определяемых плановым разрядом работ.

После окончания курсов повышения квалификации работнику присваивается квалификационный разряд, по которому он прошел переобучение, и у него появляется право выполнять работы (а у администрации – требовать выполнения работ), соответствующие требованиям, предъявляемым к данному квалификационному разряду.

После дробления некоторые дочерние предприятия могут оказаться убыточными. Это затратные испытательные комплексы, исследовательские лаборатории и др. Какие меры предпринимаются профсоюзом для предотвращения дробления и возможного закрытия?

Выделение подразделений в самостоятельные дочерние акционерные общества не подразумевает того, что не будет заказов для этих подразделений от ОАО «АВТОВАЗ». По нашему мнению, наоборот, помимо договорных отношений с основным заказчиком ОАО «АВТОВАЗ», у таких самостоятельных предприятий появляется возможность по выполнению большого количества разнообразных договорных работ и услуг по различной тематике востребованной на рынке.

Какие программы реализуются для обеспечения молодежи жильем?

В ОАО «АВТОВАЗ» принято и действует Положение о выделении безвозмездных жилищных субсидий. В 2009 году работникам предприятия было выделено субсидий на сумму 13,8 млн. руб.

В связи с тяжелым финансовым положением предприятия в 2010 году предусматривается выплата субсидий только по документам, поданным в отдел субсидий до 1 июля 2009 года.

Субсидии быть!

Год – новый, а проблемы – старые. Для многих заводчан небезынтересно, а в период финансового кризиса еще и материально важно, будет ли производиться выплата жилищной субсидии в 2010 году. За ответами на самые актуальные вопросы мы обратились к заведующему отделом по жилищно-бытовой работе профкома ОАО «АВТОВАЗ» Михаилу Пылаеву.

– Прежде чем начать разговор о том, что ждет заводчан в нынешнем году, озвучьте несколько итоговых цифр года минувшего.

– В 2009 году в очередь на улучшение жилищных условий было поставлено 418 человек. Все они стали претендентами на получение жилищной субсидии по ипотечным программам. 170 человек из них – это молодые работники, возраст которых не превышает 35 лет; 93 человека, не имеющих жилья; 93 человека, обеспеченных площадью меньше нормы.

Отрадно, что 200 семей, получивших безвозмездную субсидию, смогли улучшить свои жилищные условия.

– Останется ли программа выплаты жилищной субсидии в 2010 году работникам завода?

– Программа предоставления безвозмездных субсидий тем работникам, которые приобрели жилье по ипотечным программам, остается в соответствии с записью в коллективном договоре нашего предприятия на 2010 год. Нужно отметить, что в этом есть большая заслуга профсоюзного комитета.

Разберемся детально. Выплата первой части будет производиться только тем заводчанам, которые выполнили условия положения и совершили сделку до 01.07.2009 года.

Обязательным остается и выплата последующих частей. Что касается сроков выплаты, то они зависят от стабильной работы нашего предприятия и получения прибыли. А это значит, чем стабильнее будет работа завода, тем скорее будут выплачены субсидии. В целом же, в бюджет на 2010 год средства на выплату субсидий заложены.

– Напомните участникам программы порядок сдачи документов.



Ведется анкетирование молодых работников с целью выявления желающих построить жилье через создание молодежного жилищно-строительного кооператива.

Проясните ситуацию, связанную с реализацией автомобилей и запасных частей работникам ОАО «АВТОВАЗ»?

В 2009 году на условиях полной предоплаты реализовано 1152 автомобиля, по программе 50х50 (с рассрочкой платежа на 2 года) 2701 автомобиль. Запасных частей продано на сумму 28991 177 руб.

По инициативе профсоюзного комитета ОАО «АВТОВАЗ» в течение 2009 года дважды выпускались приказы о продлении сроков платежей работникам предприятия, купившим автомобили по программе 50х50.

К сожалению, программа 50х50 в текущем году приостановлена. Возобновление ее зависит от стабильной работы нашего предприятия. Реализация автомобилей работникам завода на условиях полной предоплаты будет продолжаться. Всего запланировано 3000 автомобилей. По реализации запасных частей в стадии согласования находится новое Положение.

Как будет осуществляться медицинское обслуживание в новом году?

В связи с созданием, на основании Постановления Правительства РФ от 05.11.2009 года № 1634-р, Федерального бюджетного учреждения здравоохранения «Центральная медико-санитарная часть № 7 ФМБА», медицинское обслуживание работников ОАО «АВТОВАЗ» будет осуществляться в указанной ЦМСЧ № 7.

Объем медицинских услуг не только будет сохранен, но и предполагается его увеличение.

В «Прилесье» будет организовано стационарное лечение работников ОАО «АВТОВАЗ».

Как вы смотрите на проведение акций для сплочения профсоюзов России?

Только положительно. Наша профсоюзная организация является активным участником, а зачастую и организатором массовых публичных акций. Мы четко обозначаем нашу позицию и намерены продолжать эту работу на городском, областном и федеральном уровнях.

Более подробно об этом и многом другом вы сможете ознакомиться, прочитав отчет о работе профсоюзного комитета ОАО «АВТОВАЗ» в газете «Волжский автостроитель».

– Пакет документов необходимо сдавать ответственным от производств, те в свою очередь передают их в отдел субсидий, который в настоящий момент переподчинен службе по персоналу и находится по адресу: Свердловла, 26, каб.18 (бывшее здание КОП).

– А что будет с теми, кто выполнил условия положения, но по ряду причин попал под сокращение, или перевелся в дочернее предприятие, или расторг трудовые отношения с предприятием?

– К сожалению, тем, кто прервал трудовые отношения с предприятием, субсидия не выплачивается. В отношении работников, уволенных в порядке перевода в дочернее предприятие, идет активный переговорный процесс с целью сохранения за этими людьми права на получение безвозмездной субсидии.

– Куда обращаться работникам, если у них возникнут дополнительные вопросы?

– По всем интересующим вопросам о начислении субсидий, о сборе необходимых документов обращайтесь к специалистам отдела субсидий и ответственным в подразделениях.

Февраль: профсоюзное обучение продолжается

<i>Впервые избранный профсоюзный актив</i>	<i>Основы профсоюзного движения (начальный курс)</i>
<i>Профгруппорги</i>	<i>Конференция «Вместе за гарантии занятости»</i>
<i>Молодые работники (1, 2 и 3 группы)</i>	<i>Зачем нужен профсоюз? Первичная профсоюзная организация ОАО «АВТОВАЗ» в структуре российских профсоюзов</i>
<i>Все категории профактива</i>	<i>Основы компьютерной грамотности</i>
<i>Профсоюзные лидеры и профактив</i>	<i>Модульная программа «Правозащитная работа профсоюзов в современных условиях»</i>
<i>Все категории профактива</i>	<i>Коммуникативная подготовка профсоюзного лидера</i>
<i>Члены профсоюза</i>	<i>Семинар-консультация «Что нужно знать про трудовой договор: заключение, изменение, расторжение»</i>
<i>Все категории профактива</i>	<i>Работа с электронными таблицами Microsoft Office Excel</i>
<i>Председатели и члены комиссии по трудовым спорам</i>	<i>Правовое регулирование социальных конфликтов на предприятии. Основные положения Трудового кодекса РФ. Практика применения Закона «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров». Нормативные акты. Практика по разрешению индивидуальных трудовых споров на предприятии и в суде</i>
<i>Профсоюзные лидеры и профактив</i>	<i>Модульная программа «Профсоюзы как социальный институт общества»</i>
<i>Внештатные преподаватели</i>	<i>«Методика профсоюзного обучения» (подготовка преподавателей/тренеров – ведущих краткосрочных тренинговых семинаров в своих производствах)</i>

4 февраля
К. зал

6 февраля
УТБ «Раздолье»

6, 13, 20 февраля
К. зал

8–12 февраля
К. зал

11 февраля
Учебный класс

11–13 февраля
К. зал

12 февраля
Учебный класс

15–17 февраля
К. зал

18 февраля
Учебный класс

25 февраля
Учебный класс

26 февраля
К. зал

МСП: обучаем профактив



оперативных совещаний будут проводиться занятия как с предцехкомами, так и с профгруппоргами.

Уже состоялось три занятия с предцехкомами. Слушатели узнали, как вести делопроизводство и документооборот цехового комитета, планировать работу цехового комитета, обсудили вопросы мотивации профсоюзного членства.

Мы считаем так: «Повторение – мать учения», а значит обучение должны пройти все: и новички, и более опытные активисты. Те, кто давно занимается профсоюзной работой, помогают впервые приступившим приобрести полезные навыки.

Обучение для профгруппоргов начнется в феврале. В настоящее время идет подготовка к проведению итоговой конференции, отчетно-выборной профсоюзной конференции механосборочного производства, которая состоится 5 февраля 2010 г.

Подведены итоги смотра-конкурса на «Лучший цеховой комитет 2008–2009 гг.», по подгруппам соревнующихся определены лучшие цеховые организации.

Наталья ЕРМАКОВА,
зав. орг. отделом профкома МСП

Уважаемая молодежь!

Профсоюзный комитет ОАО «АВТОВАЗ» приглашает всех желающих на **семинары выходного дня**. Цель обучения – повысить уровень необходимых знаний у молодых работников нашего предприятия. Семинары осветят следующие темы:

- зачем нужен профсоюз, основные этапы развития профсоюзного движения;
- роль коллективного договора на предприятии, гарантии, льготы и компенсации;
- система оплаты труда в ОАО «АВТОВАЗ»;
- трудовые права работников;
- что делать, если вас несправедливо наказали? и многое другое.

Занятия будут проходить **1 раз в месяц по субботам с февраля по июнь 2010 года**.

Первая группа стартует **6 февраля** (ведущие – Алексей Шишов и Михаил Пылаев).

Вторая – **13 февраля** (ведущие – Елена Сазонова и Инна Хван).

Третья – **20 февраля** (Светлана Финько и Денис Иванов).

Возраст слушателей семинара – **до 35 лет**.

Время обучения – **с 9.00 до 15.00**. Предусмотрена чайная пауза и обед.

Место проведения семинара – Центр обучения и подготовки кадров профкома ОАО «АВТОВАЗ» (на территории Детского парка Автозаводского района). Заключительный семинар – на УТБ «Раздолье» (полуостров Копылово).

Записаться можно по телефонам: **35-28-78** – Надежда Михайловна Елисеева, **73-75-41** – Юлия Овчинникова, **73-83-37** – Виктория Митюкова, а также через профкомы подразделений.

Приходите! Получайте нужные для жизни знания!

Если муж объелся груш, а жена сошла с ума: обзор литературы

В том, что современное общество должно ориентироваться на молодое поколение, ибо за ним будущее, не сомневается, пожалуй, никто. Но легко ли быть молодым сегодня, в это непростое кризисное время? Наверное, нет, ведь молодость – это не только возраст, это особое состояние души человека, зачастую незащищенного и неподготовленного к жизни. Именно у молодежи, ещё и в силу социального, материального неравенства возможностей, возникают сегодня серьезные жизненные проблемы.

Наша библиотека и профсоюзный комитет ПрП сделали свой шаг в направлении решения молодежных проблем, оформив книжную выставку «Молодёжь и право», и рекомендуют для читателей следующие издания:

Аспидова О. Если муж объелся груш, а жена сошла с ума. Брак. Наследство. Дети. Разговор по душам с юристом и психологом / О. Аспидова, Е. Котов. – СПб.: Лев и Сова, 2006. – 347, [5] с. (Народная консультация).

Десятки реальных историй из жизни самых разных семей, рассказанные и разъясненные сначала опытным практикующим юристом, а потом психологом, дадут читателям полное представление об их правах и обязанностях по отношению к близким людям. Увлекательный стиль повествования книги, сближающий ее со столь популярным сегодня ироническим детективом, позволит даже самому неискушенному в юриспруденции читателю вникнуть в суть законов Гражданского кодекса и, более того, научиться применять эти знания в повседневной жизни.

Астахов П.А. Работник и работодатель: спорные моменты / П.А. Астахов. – М.: Эксмо, 2008. – 256 с. (Час суда).

Если вы наемный работник, вам необходим достаточный запас знаний, чтобы успешно реализовывать и защищать свои законные права и интересы. В этом может помочь специалист (если обратиться к профессионалу-юристу), а может помочь и книга.

Данное издание в нескудной форме, на примерах дел, рассмотренных в телепрограмме «Час суда», поможет разобраться в спорных моментах трудового права. Павел Астахов комментирует каждый процесс и дает советы, а приложение содержит обширный перечень шаблонов исковых заявлений и других типовых форм документов.

Астахов П.А. Кредит, ссуда: спорные моменты / П.А. Астахов. – М.: Эксмо, 2008. – 208 с. (Час суда).

Вы хотите взять кредит в банке? Или сами даете в долг?

Во избежание ошибок, которые уже допустили другие, обратитесь к этой книге. На примере самых ярких дел, рассмотренных Павлом Астаховым в телепрограмме «Час суда», вы поймете, какие риски несете и как брать кредит (давать в долг) правильно, с максимальной для себя выгодой.

Павел Астахов комментирует каждый процесс и дает советы, которые помогут вам приобрести все необходимые знания о кредитах и ссудах: как оформить; какие существуют способы обеспечения исполнения обязательств; что делать, если должник не платит или вы не можете погасить долг; каковы возможные штрафные санкции, проценты и какие из них незаконны и т.д.

Вещикова И.Н. Брачный контракт. Заключать или нет? / И.Н. Вещикова, В.П. Карасева. – М.: Эксмо, 2007. – 144 с. (Что вам могут не сказать).

Действительно, неужели так уж необходимо заключать брачный договор? Ведь два человека, вступающие в брак, должны по крайней мере доверять друг другу... Это, несомненно, так. И все же существует поговорка: «Если хочешь потерять друга, дай ему в долг». Ее, конечно, не стоит понимать буквально, однако факт остается фактом: смешивать деловые (имущественные) и личные отношения так, чтобы это не вредило ни тем, ни другим, удается немногим!

Да и зачем смешивать? Пусть сердце любит, а голова занимается более скучными, земными вещами. Причем голова не ваша, а опытного, грамотного нотариуса, который сумеет так составить ваш брачный контракт, что вам больше никогда не придется «гармонию алгеброй поверять»...

Ильина О.Ю. Права отцов: де-юре и де-факто. – М.: Издательский Дом «Городец», 2007. – 192 с.

Данное пособие, изложенное в популярной форме, содержит ответы на многие вопросы, возникающие у отцов при осуществлении ими родительских прав. На примере разнообразных ситуаций комментируется действующее законодательство; анализируются решения судов по искам, предъявленным в защиту прав отцов; предлагаются рекомендации по составлению документов.

Настоящая книга будет полезна в первую очередь для отцов, которые не обладают юридическими познаниями и узнают о своих правах только тогда, когда они уже нарушены, а также для юристов и всех интересующихся вопросами разрешения семейных споров.

Более подробно с литературой можно познакомиться в филиале № 7 Библиотеки Автограда (ПрП ВАЗа).

Елена РЫЛКИНА,
зав. филиалом № 7

Пять автобусов + шесть троллейбусов: много или мало?

Город получил новогодний подарок в виде новых транспортных средств. Пять новых автобусов пришли из ООО «Нефтекамский автозавод» (Башкирия), шесть троллейбусов – из ООО «СпецТрансИнжиниринг» (Самара).

Напомним, что профсоюзный комитет ОАО «АВТОВАЗ» неоднократно обращался в адрес мэрии г.о. Тольятти с многочисленными просьбами закупить транспортные средства. И сейчас можно сказать, что вопрос частично решен, но...

11 единиц новых транспортных средств – много или мало? Учитывая то, что автобус вмещает 116 человек, а троллейбус – 110, то общая вместимость составляет чуть больше 1200 человек. Немного. Общая же сумма закупленного превышает 48,5 млн. рублей...

Нельзя забывать и о том, что ежедневно из-за поломок на линию не выходят до 30 единиц транспорта. А это значит, если в ближайшее время не начнется обновление подвижного состава, то скоро возить

будет не на чем. Считайте сами, если ежегодно закупать десяток новых машин, то примерно к 2020 году мы обновим подвижной состав лишь на 20 %.

Как ни крути, новые троллейбусы и автобусы на фоне трех десятков полуманых ежедневно опять выглядят невыигрышно.

Остается надеяться, что руководство города, наши депутаты приложат все усилия по скорейшему решению этой серьезнейшей проблемы. Наша комиссия как представитель профсоюзного комитета ОАО «АВТОВАЗ» как и прежде будет контролировать этот вопрос. Обслуживание наших работников муниципальным транспортом по доставке на работу и с работы – одна из основных задач комиссии рабочего контроля.

Мирослав ПЕЛЕПЧУК,
зав. отделом рабочего контроля профкома ОАО «АВТОВАЗ»

Дайте жалобную книгу

Вы очень расстроены и обижены конкретной несправедливостью по отношению к вам? Самовольство кондуктора, водителя в транспорте вывело вас из себя, изменив жизненные планы (например, вовремя попасть на работу или за ребенком в детский сад)?

Начните действовать. Успокойтесь. Отбросьте эмоции и начинайте расчетливо и методично жаловаться. Забудьте об устных обращениях. Сразу привыкайте писать. Устно можно общаться только для достижения заранее запланированных вами тактических целей жалобной компании. Ваша же стратегия – всё документально.

Помня о том, что жалоба должна быть очень короткой и корректной, укажите, какая именно норма нарушена по отношению лично к вам. В заявлении не забудьте указать:

- ◆ номер маршрута
- ◆ государственный номер транспортного средства
- ◆ точное время и место нахождения
- ◆ краткое описание факта нарушения

Передайте жалобу в профком вашего производства.

В ЗАПИСНУЮ КНИЖКУ

Отдел модернизации и развития транспортного комплекса департамента дорожного хозяйства, транспорта и связи – **26-99-09, 26-67-93**
 Диспетчерская «Тольятти-Транс-Навигация» – **26-90-08**
 МП «АТП № 3» отдел эксплуатации – **97-39-27**
 Вопросы по расписанию – **97-48-86**
 Вопросы по городским маршрутам – **97-59-44**
 Вопросы по маршрутам КВЦ (№ 14, 16, 28, 36, 72, 76, 37, 12) и ПТО (№ 71, 22) – **26-94-33**
 Вопросы по маршрутам ПТО (№ 15, 18, 19, 27, 30, 35, 38, 77) и КВЦ (№ 23, 24) – **67-05-05**
 Тольяттинское троллейбусное управление – **39-08-03, 39-16-11**

Женский вопрос

Женщины всегда боролись за свои гражданские права. Зачастую, как на Западе, так и в России, женские вопросы разрешались при непосредственной помощи профсоюзов. Видя реальную защиту своих прав, прекрасная половина человечества активно пополняла ряды профессиональных союзов. С тех пор женщины не только члены профсоюза, но и непосредственные участники профсоюзного движения, чью роль сложно переоценить.

Так в декабре 2009 года в Центре обучения и подготовки кадров профкома ОАО «АВТОВАЗ» состоялся «круглый стол»: «Права женщин в сфере труда. Роль профсоюза АСМ в решении проблем женщин на производстве». Участниками мероприятия стали самые деятельные, заинтересованные в решении женских вопросов активисты.

По задумке организаторов – комиссии по социально-экономической и правовой защите женщин профкома ОАО «АВТОВАЗ» – главной целью стала помощь и взаимодействие комиссии с профсоюзными комитетами подразделений в защите прав и интересов трудящихся женщин.

В работе «круглого стола» приняли участие сотрудники профкома ОАО «АВТОВАЗ»: зам. председателя первичной профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ» **В.Ф. Шалятов**, юристконсульт 1 категории профкома ОАО «АВТОВАЗ» **В.П. Митюкова**, председатели комиссии – представители из четырнадцати заводских подразделений.

Диалог был начат с постановки актуальных вопросов. Что волнует сегодня наших женщин? Процесс передачи всех непрофильных активов в муниципальное и федеральное управление; приведение численности

работников в соответствие с нормативом, необходимым для выполнения программы 2010 года; перевод работников в дочерние предприятия общества «АВТОВАЗ-ПЕРСПЕКТИВА» и «РЕФОРМИНГ-ЦЕНТР»; сохранение социальных гарантий в период кризиса; доставка работников на завод и домой...

На все вопросы последовали ответы, затем состоялся заинтересованный обмен информацией, мнениями о перспективах развития ОАО «АВТОВАЗ», о действиях профкома ОАО «АВТОВАЗ» в сложных экономических условиях. Словом, встреча оказалась очень полезной и своевременной.

Елена САЗОНОВА,
председатель комиссии по социально-экономической и правовой защите женщин профкома ОАО «АВТОВАЗ»

Добро пожаловать в КВП

Наверняка вы знаете, что касса взаимопомощи – один из видов деятельности первичной профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ». Мы оказываем финансовую помощь членам профсоюза в виде предоставления беспроцентных ссуд.

В кассу принимаются только члены первичной профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ» профсоюза работников АСМ, так как развитие КВП происходит из средств профсоюзного бюджета. Сегодня нашими услугами пользуются 8775 человек.

Максимальный размер ссуды на настоящий период – 30 000 руб. За 2009 год воспользовались ссудой 5455 членов профсоюза на общую сумму более 108 млн. рублей.

С помощью предоставленных займов многие работники завода решают самые разные бытовые проблемы.

Очень удобно, что в настоящий момент организовано 39 касс взаимопомощи в подразделениях. В каждой из них есть казначей, который на месте оформит все необходимые документы. При

оформлении поручительств нет необходимости выстаивать очереди в нотариальных конторах и оплачивать услуги нотариусов, так как поручительства оформляются в профсоюзных комитетах соответствующих производств, заверяются председателями профсоюзных комитетов и их доверенными лицами.

Однако необходимо заметить, что в случае несвоевременного погашения ссуды ссудозаемщиком материальная ответственность поручителя согласно Гражданскому кодексу РФ равнозначна.

Мы приглашаем вас стать членом кассы взаимопомощи и воспользоваться всеми преимуществами этого предложения.

Подробно ознакомиться с работой кассы взаимопомощи профкома ОАО «АВТОВАЗ» можно по тел.: **73-81-78, 17-21-71**, а также в профсоюзных комитетах своих подразделений.

Лариса ПЛЕТНЕВА,
председатель правления КВП

В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ

Прессовщики-книголюбцы



Олимпиада молодых книголюбцев проходила среди прессовщиков с апреля по ноябрь прошлого года. Она была частью большого совместного проекта «Шаг навстречу», который воплотили в 2009 году профком ПрП и филиал № 7 «Библиотеки Автограда».

В первом туре приняли участие 120 молодых людей! Им нужно было ответить на вопросы литературной викторины «Через тернии к звездам». Задание оказалось непростым – смогли не все.

В июне, во втором туре, участников ожидало новое испытание: требовалось написать оду, сонет, стихотворение или обычную частушку о своем родном заводе. Ребята не подкачали!

Победителя определить было очень трудно, такая творческая молодежь работает у нас.

Будильник, ванная, кроссовки – Как пуля мчусь на остановку!
 Автобус, давка, проходная – Спешу к тебе, моя родная!
 Проверка, пропуск, переход – У раздевалки я вот-вот!

Мой шкафчик, роба и ботинки,
 И верная подруга Нинка!
 Пресса, детали, транспортеры
 И деловые контролеры!
 Погрузчик, тара и прицепы –
 Работаем зимой и летом!
 Протирка, масло, полотно
 И вся бригада заодно!
 Обед, еще работа, нормы,
 Вторые рукавицы стертые!
 Курилка, пропуск – и домой.
 С тобою, ПКШ, я всей душой!
 Эти чудные стихи написала штамповщица цеха № 21 **Дина Кищенко**.

В фотоконкурсе «Молодо-зелено», который стал последним туром олимпиады молодых книголюбцев, приняли участие самые стойкие! Наши активные и любимые читатели: **Косолапова Ирина**,



Хусаинов Константин, Попова Мария, Мещеряков Дмитрий и другие, все, кто принял участие, не остались без подарков от профкома ПрП.

Победительницами стали Дина Кищенко и **Евтушенко Ирина**, они были награждены ценными призами.

СКП: поздравили всех

В преддверии Нового года в профсоюзной организации СКП забот хватало. Нужно было завезти на предприятие и вручить 11600 подарков для детей работников производства. С этой задачей справились. Не обделили вниманием и родителей – поздравили сборщиков на рабочих местах.

Не забыли мы и о проживающих в доме ветеранов и детском доме «Ласточка». Помогать тем, кто нуждается во внимании, милосердии, сострадании – наш долг. Именно поэтому комиссия по социально-экономической и правовой

защите женщин профкома СКП отправилась к своим подшефным. Только представьте, Дед Мороз (мастер цеха 43-3 **Шумилин Анатолий**), Снегурочка (обойщик цеха 43-3 **Семёнова Олеся**) и их свита (члены комиссии) прошли 5 этажей дома ветеранов, где проживают лежачие, а это около 250 человек. Поздравили их и вручили каждому новогодний подарок.

Внимание к старикам вызывало у них слёзы радости. Да и нам самим трудно было сдержаться: больно видеть этих людей, хотя и ухоженных благодаря стараниям персонала, но все-таки одино-

ких! От многих слышали: «Мы вас целый год ждём». А от просьб старых людей приезжать почаще, чтобы просто поговорить, опять наворачивались слёзы – теперь уже у нас.

В детском доме навестили своих младших друзей. Каково было удивление ребятишек: ещё и ёлку не успели поставить, а наш Дед Мороз уже приехал. Дети с радостью встретили гостей. Для нас дети, даже самые маленькие, исполняли песенки и стихотворения. Дед Мороз пожелал веселых праздников и всем раздал подарки.

Запомнился нам еще один предновогодний визит: мы поздравили замечательную семью **Веры Мулялиной** – слесаря цеха 45-2. Они с мужем воспитывают 11 своих детей. Нас встретили с радушием и теплотой, угостили чаем и выпечкой, рассказали о своих маленьких семейных радостях и достижениях.

Людмила АРХИПОВА,
председатель комиссии
по социально-экономической
и правовой защите женщин
профкома СКП



КВЦ-ИП: со спортом на «ты»



16 января 2010 года на лыжной базе профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ» был проведен День здоровья инструментального производства, посвященный 40-летию КВЦ-ИП.

Профсоюзный комитет ИП подарил нам, работникам производства, большой спортивный праздник, посвященный юбилею производства. В Дне здоровья участвовали 14 команд из цехов и отделов. Принявших участие в празднике работников, бывших работников, членов их семей было и не счесть.

Мороз никого не напугал. Все были заряжены оптимизмом, положительной энергией и хорошим настроением, с удовольствием участвовали во всех мероприятиях, которые продумали до мелочей организаторы – профсоюзный комитет ИП (тем, кто сильно замерз, был организован чайный стол, где была возможность согреться горячим чаем, кофе и перекусить пирожками).

Нужно отдать должное всем предцехкомам (а у нас в производстве большая часть вновь избранных председателей первичных профсоюзных организаций), которые проявили свои организаторские способности на высоком уровне, благодаря им команды были дружными и сплоченными.

День здоровья начался с соревнований по бильярду. Следующим этапом был лыжный кросс на дистанцию 1 км, в котором стартовало 202 лыжника. Главное условие – пройти дистанцию. Затем начались состязания по дартсу, перетягиванию каната и поднятию гири.

Зрелище было незабываемым и интересным. Только представьте эту картину: команды настроены на победу, в глазах участников азартный огонек, болельщики не скупятся на открытую поддержку и эмоции, тем самым провоцируя команду выложиться на все сто.

Завершающим этапом состязаний стала эстафета между «треугольниками» – начальник цеха (отдела), предцехкома, спорторганизатор. Почти все руководители поддержали свои команды и приняли активное участие в эстафете.

Время, проведенное в этот день, оставило в наших сердцах приятные воспоминания и позитивный эмоциональный всплеск, которого порой не хватает в обыденной жизни. Такие мероприятия укрепляют отношения в коллективе, делают микроклимат более благоприятным для работы в команде.

Приятно отметить, что все руководители ИП присутствовали на празднике, многие из них приняли активное участие и воочию увидели, как инструментальщики умеют отдыхать.

Большая благодарность профсоюзному комитету ИП, независимой судейской команде профсоюзного комитета ОАО «АВТОВАЗ» за организацию и проведение Дня здоровья.

Елена РУДНЕВА,
председатель цехового комитета ИП

Профсоюзный Дед Мороз

Первичная профсоюзная организация ОАО «АВТОВАЗ» всегда уделяла и уделяет особое внимание проблемам семьи и школы. В преддверии новогодних и рождественских праздников комиссия по социально-экономической и правовой защите женщин профкома ОАО «АВТОВАЗ» стала главным организатором благотворительной акции, направленной на оказание адресной помощи воспитанникам детского дома-школы в п. Шлюзовой.

Многие подразделения завода откликнулись на предложение комиссии поддержать предновогоднюю благотворительную акцию. Заводчане собрали теплую одежду и денежные средства, на которые были закуплены новые вещи (майки, футболки, шорты), средства личной гигиены (шампунь, гель, мыло, зубная паста). Словом, в подарок ребятам повезли все необходимое. Конечно, не забыли и про сладости. Какой же новый год без них? Каждому ребенку, а их в детском доме 120 человек, первичная профсоюзная организация ОАО «АВТОВАЗ» подарила вкусный новогодний подарок.

Воспитанники детского дома в знак благодарности показали нам праздничный концерт. А потом долго не отпускали нас: делились новостями – было о чем рассказать.



Уезжая, мы обещали вернуться совсем скоро. И такая встреча состоялась через пять дней, 28 декабря... но это совсем другая история.

Выражаем огромную благодарность профсоюзным комитетам подразделений завода: ДИС, МСП, МтП, ППИ, ИП, ПТОО, УЛИР, УСБ, ДПЛ, СКП за участие и помощь в столь нужной акции. Большое спасибо всем вазовцам, сотрудникам профкома ОАО «АВТОВАЗ», молодежному профактиву, кто не остался равнодушным к детям-сиротам и принял посильное участие в благотворительном мероприятии. Благодарим департамент управления делами ОАО «АВТОВАЗ» за предоставленный транспорт.

Елена САЗОНОВА,
зав. отделом профкома
по социально-экономической
и правовой защите женщин

Спасибо профсоюзу за праздник



Новый год – самый любимый праздник не только у детей, но и у взрослых. Всем приятно получать новогодние сюрпризы. Студенты Тольяттинского технического колледжа ВАЗа – не исключение.

Новогоднее настроение царило в нашем колледже задолго до Нового года. Создавали его 30 красочных работ, представленных на конкурсе газет и плакатов, украшавших стены. Не менее ярким был и смотр художественной самодеятельности, где талантливые ребята пели, танцевали, шутили. Студенты – победители конкурсов – получили поощрение из стипендиального фонда.

23 декабря состоялось праздничное новогоднее поздравление студентов и сотрудников колледжа в актовом зале. Приятным новогодним сюрпризом для 192 студентов из многодетных, малообеспеченных семей и сирот стали сладкие подарки от профкома предприятия. От имени студентов колледжа выражаю благодарность **Н.М. Карагину**, всему профсоюзному комитету за доставленные минуты праздника.

Олеся МАНДЫЧЕВА,
председатель профкома ТТК (учащиеся)