

Уважаемые товарищи!

Профсоюзный комитет ОАО «АВТОВАЗ» обращается к Вам – работникам открытого акционерного общества «АВТОВАЗ», дочерних предприятий, к пенсионерам – бывшим работникам ВАЗа, членом профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации – владельцам акций ОАО «АВТОВАЗ».

Заканчивается срок действия доверенностей, оформленных Вами на представленные Ваши интересы на собраниях акционеров председателем первичной профсоюзной организации **Карагиным Николаем Михайловичем**. Прошедший период в работе общества был непростой, временами даже сложный. Но с уверенностью можно сказать, что наше предприятие не стоит на месте, а продолжает свое разви-

тие. Новые модели автомобилей «Калина», «Приора», создаваемые трудом вазовцев, работников дочерних предприятий, смежников, успешно конкурируют с известными мировыми автопроизводителями. На российском рынке мы остаемся флагманом отечественного автомобилестроения. В 2007 году в России продано 663,5 тысячи автомобилей производства ОАО «АВТОВАЗ», что является рекордным показателем для компании за все время работы на отечественном рынке. Показатель 2006 года превышен на 6,2%.

Успешная работа нашего акционерного общества – залог сохранения рабочих мест, стабильное получение заработной платы, сохранение социальных гарантий. Для работников АВТОВАЗа сохраняется одна из самых высоких в России социаль-

ная защищенность. Наша профсоюзная организация проявляет заботу и внимание к бывшим работникам ВАЗа, ныне находящимся на заслуженном отдыхе.

Множество задач мы решаем в рамках коллективного договора, но есть принципиальные вопросы, которые могут быть решены только на собрании акционеров. Поэтому необходима консолидация голосов акционеров.

Профсоюзный комитет, рассчитывая на Ваше понимание, обращается с предложением оформить доверенности для представительства на собраниях акционеров ОАО «АВТОВАЗ» на председателя первичной профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ» **Карагина Николая Михайловича**.

Только вместе, сообща мы сможем эффективно решать поставленные задачи.

ОБ ИЗБРАНИИ



Привалов Александр Петрович
Родился 18 июля 1958 года.

Закончил Куйбышевский политехнический институт в 1984 году.

В ОАО «АВТОВАЗ» поступил 12 июля

1984 года инженером-электроником, с 01.01.1995 – начальник бюро, с 19.10.2004 – зам. начальника отдела.

В профкоме ДИС с декабря 1991 года – председатель ЖБК, с 1997 года – зам. председателя профкома ДИС. С 4 февраля 2008 года избран председателем профкома ДИС.

Коллективный договор выполнен

8 февраля представители администрации и профсоюза обсудили выполнение коллективного договора 2007 года. Обе стороны пришли к выводу: коллективный договор выполнен. И в то же время одновременно признали, что имелись замечания по реализации отдельных обязательств и мероприятий.

Мы обратились к **С.Н. Ангелову** – зав. отделом по социально-экономическим вопросам профкома ОАО «АВТОВАЗ» с просьбой более подробно рассказать о том, как подводились итоги выполнения коллективного договора.



РЕШЕНИЕ ПРОФКОМА

– Начнем с того, что 31 января этого года состоялось заседание профсоюзного комитета. На нем было рассмотрено выполнение обязательств и мероприятий коллективного договора за 2007 год и подписано постановление профсоюзного комитета.

В документе было отмечено, что коллективный договор в основном выполнен. Корректировка плана производства и реализации продукции не привела к изменению финансирования принятых обязательств и мероприятий. И в то же время профсоюзный комитет обратил внимание работодателя на имевшие место замечания по выполнению отдельных пунктов коллективного договора.

Не в достаточной мере организована стабильная и прибыльная работа в ППШ, ПТО. В этих подразделениях наблюдалась недогрузка персонала с соответствующими негативными последствиями, в том числе для заработной платы работников. Эта запись была внесена в протокол заседания согласительной комиссии: «Исполнительному директору ОАО «АВТОВАЗ» по техническому развитию **Гайсину С.В.** обратить внимание на решение профсоюзного комитета ОАО «АВТОВАЗ» (постановление № 137 от 31.01.08) об организации стабильной и прибыльной работы ППШ и ПТО в 2007 г.».

Несвоевременная отгрузка и реализация автомобилей для работников акционерного общества (п.п. 1.11). Такое замечание, конечно, больше относится к периоду начала 2007 года. Наверное, он еще жив в памяти заводчан. Тогда фактически продажа автомобилей, в том числе по программе 50х50, была начата лишь в марте. Позже обстановка стабилизировалась, но так как ситуация имела место быть, ее отметили в перечень замечаний.

Обеспечение части работников санитарно-бытовыми помещениями в ПрП и местами отдыха в цехе 45-5 СКП (п.п. 1.14).

К сожалению, в этих подразделениях действительно существуют такие проблемы. В ПрП недостаточное количество шкафчиков и помещений для переодевания рабочих. В общей сложности нехватка составляет 1600 штук. Это, естественно, не порядок. В течение года принимались различные меры, но в принципе, положение вещей сильно не изменилось. Для окончательного решения этого вопроса в производстве начаты работы в плане проектирования новых корпусов.

Почему сложилась ситуация с нехваткой мест отдыха в цехе производства «Калины»? Ответ очевиден. Сейчас работники на «Калине» работают в одну смену, соответственно выход составляет 600-700 человек в смену. Количество же мест отдыха рас-

считывалось на двухсменный график. В настоящий момент ситуация находится под контролем, меры предпринимаются.

Обеспечение нормального температурного режима на рабочих местах в период низких и высоких температур наружного воздуха в корпусах завода (п.п. 1.17).

Эта проблема у нас относится как к летнему периоду, когда температура наружного воздуха поднимается выше 25 градусов, так и к зимнему периоду, когда температура понижается. По летнему периоду были внесены изменения в положения и введены доплаты за температурный режим дополнительно. Что касается зимнего периода, то согласительной комиссии поручено разработать аналогичную систему. В настоящее время идет работа над таким документом.

Поступление номенклатуры деталей из ПрП в СКП с излишней смазкой (п.п. 1.25). Этот вопрос тянется не один год. Но, тем не менее, факт есть факт. В СКП возникают проблемы по состоянию воздушного режима. Когда деталь сваривается – горит масло, то есть необходимы местные вентотсосы. Организационные мероприятия ожидаемых результатов не дали. Было дано поручение рассмотреть проблему в техническом плане и прийти к какому-то решению.

В связи с поздним началом работ, из-за сложной процедуры оформления договоров, не завершено выполнение мероприятий по улучшению условий труда Приложения 5.1.

Это большое приложение по охране труда, оно содержит 56 пунктов. Фактически работы по многим мероприятиям начались только в октябре-ноябре 2007 года. Но по заверению работодателя, в ближайшее время оставшиеся мероприятия должны быть выполнены, так как осталось решить лишь технические моменты.

– Нарушение графиков движения автобусов при доставке работников на работу и с работы.

В 2007 году нарушения были связаны, прежде всего, с теми обстоятельствами, которые сложились в городе на рынке транспортных услуг.

После того как было подписано постановление профсоюзного комитета, оно было направлено президенту ООО «ГРУППА АВТОВАЗ» **Б.С. Алешину** для принятия мер.

СОГЛАСИТЕЛЬНАЯ КОМИССИЯ

Если обобщить все замечания, прозвучавшие на заседании согласительной комиссии, то они касались следующего: соблюдения работниками правил внутреннего трудового распорядка; реализации автомобилей для работников акционерного

общества; обеспечения работников прессового производства санитарно-бытовыми помещениями, а работников цеха № 45-5 СКП – местами отдыха. Также речь шла об обеспечении нормального температурного режима на рабочих местах в период низких и высоких температур наружного воздуха и о перевозке работников ОАО с работы и на работу. А теперь конкретно по каждому разделу коллективного договора.

Согласительная комиссия начала обсуждение с раздела «Общие обязательства сторон коллективного договора».

План по производству и реализации продукции был выполнен на 102%, по производству автомобилей на 102,1%. Количество дефектов в эксплуатации снижено на 9,3%.

К положительным моментам отнесен и тот факт, что в ноябре 2007 года впервые фирма ЮТАК подтвердила соответствие системы менеджмента качества всего ОАО «АВТОВАЗ» требованиям стандарта ИСО-9001. Это и многое другое свидетельствовало о том, что первый раздел колдоговора выполнен.

«Тарифное соглашение ОАО «АВТОВАЗ» – обязательство в разделе 2. По нему также были приведены цифры. В частности, за прошлый год уровень заработной платы на предприятии повысился, и уровень средней заработной платы работника за двенадцать месяцев 2007 года составил 15184 рубля. В первом полугодии решением согласительной комиссии был отменен коэффициент 0,725, что позволило проиндексировать инфляцию на сто процентов. Уровень повышения потребительских цен в 2007 году был проиндексирован на 14,4%.

В полном объеме выполнен и раздел 3 «Обеспечение занятости работников ОАО». В прошлом году не было допущено массового сокращения персонала, хотя профсоюзный комитет получал уведомление о возможном массовом сокращении 1500 работников. Тем не менее за весь год по сокращению штатов был уволен 91 человек. В основном, люди, когда находят себе другую работу, стараются попасть под сокращение, потому что в течение 2-х месяцев им выплачивается средняя заработная плата в виде пособия. Если уходит по собственному желанию, то, естественно, человека рассчитывают и всё. Поэтому люди об этом знают и пользуются этим.

Самый большой раздел 4 «Соглашение о социальных льготах и гарантиях работников ОАО «АВТОВАЗ». О его полном выполнении свидетельствовало множество цифр, касающихся данных пунктов этого раздела. Пособий и компенсаций было выплачено более 1 миллиарда 10 миллионов рублей. Это в том числе: женщинам, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет (выплачено 85,8 млн. рублей). Для женщин, работающих в обществе, устанавливается оплачиваемый из средств общества 10-недельный дорожный отпуск дополнительно к дорожному отпуску, оплачиваемому из средств Фонда социального страхования. Выплаты составили 31,4 млн. рублей.

Большая работа проведена через благотворительный фонд «Надежда». В целях социальной защиты бывших работников ОАО «АВТОВАЗ», уволенных из общества на пенсию и не работающих, являющихся инвалидами, а также бездетным пенсионерам и пенсионерам-опекунам несовершеннолетних детей выделена сумма 17,86 млн. рублей. Свыше 30 тысяч человек дважды в течение прошлого года получили благотворительные выплаты.

Летом 2007 года было приведено в действие новое соглашение взамен старого о пенсионных взносах в ОАО «АВТОВАЗ» на негосударственное пенсионное обеспечение работников. Оно отличается от прежнего тем, что если раньше по законодатель-

ству срок выплат составлял 144 месяца (12 лет), то сейчас устанавливается 60 месяцев (5 лет). То есть, человек ежемесячно стал получать сумму в два раза больше.

Также большой объемный пункт по удешевлению стоимости питания работников общества. 60% компенсируется от полной стоимости обеда для питающихся в столовых ОАО «АВТОВАЗ» по талонам КОП. Дотация составила более 506 млн. рублей.

Стоит отметить и то, что у нас в обязательствах есть пункт по финансированию и содержанию детей в возрасте от 2 до 7 лет в АНО ДО «Планета детства «Лада» за счет средств общества в 2007 году. Средства выделялись в соответствии с договором и составили свыше 500 млн. рублей.

По разделу 5 «Охрана труда и здоровья работников ОАО «АВТОВАЗ» также были заслушаны доклады служб, отвечающих за данный раздел.

Так как, в целом, большая часть замечаний профсоюзной стороны относилась к этому разделу, раздел был рассмотрен самым подробным образом. Замечания профсоюзной стороны были приняты в полном объеме, и согласительная комиссия подтвердила наличие имеющихся замечаний.

Состоялся обмен мнениями по разделу 6 «Социальное обслуживание работников ОАО «АВТОВАЗ». Речь шла о жилищно-бытовых условиях, компенсациях транспортного обслуживания, организации питания работников, обслуживании и организации отдыха и санitarно-курортного лечения. Профсоюзный комитет обратил внимание работодателя на «недопущение несвоевременного заключения договоров, а также несвоевременного принятия локальных нормативных актов по социальным программам коллективного договора». Сюда относятся заключение договоров по ДМС. В прошлом году был прецедент, когда работники оплатили часть своей стоимости полиса, а завод долгое время не заключал договор.

Сейчас, по информации «АСКО-ВАЗ», наступает примерно такая же ситуация, хотя пока средства у них есть. Профсоюзный комитет предложил не допускать ситуацию, подобную прошлой годней.

Проблемное место – подписание нового положения по жилищным субсидиям. К сожалению, процедура его согласования затянулась. Вопрос находится на контроле согласительной комиссии.

По разделам 7, 8 замечаний не было. Работники участвовали в управлении обществом в соответствии с действующим законодательством, нормативными актами, принятыми в обществе и действующим коллективным договором. Трудовое соревнование проводилось, средства выделялись, работники, которые побеждали, получали соответствующее вознаграждение.

По разделу 9 «Работа с молодежью в ОАО «АВТОВАЗ» также замечаний нет. По предложению председателя комиссии по работе с молодежью **С.В. Гурьянова** была внесена в протокол согласительной комиссии благодарность дирекциям и производствам за активную поддержку молодежных программ как на уровне производств и дирекций, так и на уровне предприятия.

Раздел 10 «Права и гарантии первичной профсоюзной организации» отработан без замечаний.

Подробные отчеты работодателя и профсоюзного комитета о проделанной работе и выполнении КД за 2007 год были опубликованы в газете «Волжский автостроитель» от 13.02.08.

ЕСТЬ МНЕНИЕ

Как вы оцениваете колдоговор?



Коллективный договор нашего производства служит целям улучшения условий труда и решения задач социального развития.

В коллективном договоре ИП существуют некоторые мероприятия социального характера, не прописанные в коллективном договоре ОАО «АВТОВАЗ». Например, мероприятия, касающиеся спортивного и культурного отдыха инструментальщиков. Есть также мероприятия, направленные на закрепление рабочих кадров, – это обязательство по проведению конкурса профессионального мастерства и обеспечение функционирования системы наставничества над молодыми работниками производства.

Самым большим разделом является раздел «Охраны труда и здоровья». По коллективному договору ИП за 2007 год в этом разделе было 30 мероприятий, направленных на улучшение освещенности, воздушной среды и температурного режима, механизации и организации рабочих мест.

Финансирование части мероприятий осуществляется из средств на поддержание действующего производства.

В инструментальном производстве существует четкая система формирования и контроля выполнения коллективного договора. Важной частью этой системы является согласительная комиссия ИП, которая на своих ежемесячных заседаниях отслеживает состояние выполнения мероприятий, корректирует сроки выполнения и решает все возникающие по ходу работы вопросы и проблемы.

Хотелось бы отметить авторитет согласительной комиссии производства, решения которой в части тех вопросов и проблем, которые относятся к компетенции самого производства, всегда выполняются. Подчеркиваю – всегда!

Хочу выразить благодарность за активное и неравнодушное участие в работе всем профактивистам, председателям цеховых комитетов, членам профкома, а со стороны администрации: начальникам отделов, цехов, их заместителям, заместителю главного инженера и заместителю директора по экономике и персоналу – сопредседателю согласительной комиссии.

В.В. НЕЖУРИН,
зам. председателя профкома ИП



В целом коллективный договор ОАО «АВТОВАЗ» я оцениваю положительно, по содержанию и структуре он полностью соответствует статье 41 ТК РФ, и на протяжении 2007 года эффективно регулировал социально-трудовые отношения в нашей организации.

Если говорить о недостатках, то я бы отметил отсутствие в некоторых пунктах конкретных цифр и пояснений, в частности:

раздел 1 (6.2): хотелось бы увидеть в КД, с какими учебными заведениями заключаются договор и на каких условиях работники акционерного общества могут этим воспользоваться;

раздел 4 (1.4, 1.5): не указана сумма благотворительного пособия и сроки получения;

раздел 4 (1.14): не лишним было бы прописать в КД положение о пенсионных выплатах;

раздел 4 (2.3): ничего не сказано о механизме и сумме выплат, которые может получить семья работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве.

Коллективный договор распространяется на всех работников ОАО «АВТОВАЗ», и этот документ должен быть не только доступен для рядового работника, но и понятен.

А.Б. ЛАГОДА,
зам. председателя профкома ЗП

Только вместе мы сильны!

В профсоюзной организации УЛИР работа по коллективному договору считается приоритетной. Наверное, не нужно долго объяснять – почему. В колдоговор входит практически вся сфера вопросов, интересующих работников. Выполнение всех разделов коллективного договора – это гарантия достойной жизни всех работающих на предприятии. Все разделы важны, от тарифного соглашения до оздоровления и культуры.



В настоящее время в нашем управлении нет собственного коллективного договора, в первую очередь потому, что подразделение небольшое. У нас он был, это в конце 90-х, но получилась малоотличающаяся копия от заводского договора. А вот участвовать в обсуждении разделов коллективного договора по ОАО, подавать конкретные предложения, изменения, дополнения считаем необходимым. Придаем этому большое значение. Предложения наши подаются и в постановления конференций управления, и в виде отдельных вопросов на заводскую конференцию или в согласительную комиссию.

Терпение и внимание в работе по вопросам коллективного договора нужно огромное. Порой приходится по несколько раз писать и передавать одни и те же вопросы, выступать представителям на конференциях, встречах с руководством и профсоюзом, и администрации. Находить поддержку у своих коллег по профсоюзу в других подразделениях.

Был такой многолетний вопрос, как восстановление камер хранения на проходных. В итоге после нескольких рассмотрений и обсуждений на согласительной комиссии ОАО решение было принято. После его осуществления многим заводчанам стало удобнее: есть, где хранить вещи, которые им нужны, но на завод заносить их нельзя. После неоднократных обращений руководство УСБ приняло меры, запретив вплотную парковать личные автомобили у дверей проходной 7-й вставки. Теперь после смены рабочие могут пройти к автобусам. Также был решен вопрос по уменьшению загазованности в цеховой лаборатории – после установки барьера грузовики не могут подъезжать к окнам помещения. Таких примеров можно привести еще несколько.

В течение года сосредоточиваем внимание на принятии мероприятий, а затем контролируем их выполнение. Уже несколько лет проводим ежемесячно заседания согласительной комиссии управления. Отмечаем как положительные стороны (это выполнение мероприятий), так и отрицательные. Стараемся выяснить причину невыполнения пунктов, коллективно найти пути решения задач.

И хотя получается это не всегда так быстро, как хотелось бы, но, оглядываясь в прошедший период, видим реальные дела, выполнение которых приносит пользу работникам.

Так администрация и профсоюзная организация нашли средства на благоустройство и ремонт своей лыжной базы, и хотя помещение не такое большое, как хотелось бы, но привлекательность этого объекта оздоровления для сотрудников повысилась. Покататься на лыжах, попить чай приходит много работников и членов их семей.

Ведутся работы по благоустройству корпуса 170/6, **заменен линолеум в нескольких комнатах на площади около 300 м²**, выполнен капитальный ремонт в двух санитарно-бытовых помещениях, восстановлена разрушившаяся вытяжная вентиляция на участке гальванических работ, проведен ремонт трех срочно необходимых для проведения работ металловедам станков. Найден способ чистки (юстировки) имеющихся микроскопов, это снижает нагрузку на глаза сотрудников при работе. Серьезная проблема – отсутствие приточной вентиляции в лаборатории сырьевых пластмасс, находящейся в ППИ, была с помощью профкома ОАО рассмотрена у директора ДИТО, есть письмо, в котором руководство производства обязуется устранить это нарушение в 2008 году.

По настоятельным обращениям УЛИР вице-президентом по производству предусмотрено выделение средств на поддержание действующего производства, и хотя этих средств не так много, но ведь говорят, что первая ласточка весну приносит... В управлении подготовлен список первоочередного оборудования, которое планируется закупить при выделении средств. Инициатива выдвижения этого вопроса принадлежит членам нашей профорганизации, лаборантам СОЖ.

Наконец, после долгих переговоров, обоснований включены в раздел заводских мероприятий по ОТ (раздел 5.1) три мероприятия от УЛИР. Предусматривается выделение необходимых средств на проведение ремонтных работ в лаборатории цеха 11/13 корп. 20, в лаборатории объемной штамповки МтП и в корпусе 017. Запланировано продолжение ведения ремонтных работ в бытовых, санитарно-бытовых помещениях корпуса 170/6, а стены первого этажа уже в этом году заштукатурили и покрасили.

Но сказать, что уже все отлажено и пути решения всех проблем найдены, нельзя. Ведь почти по половине пунктов внутренних мероприятий были замечания по выполнению, а часть их не выполнена и сейчас. Основных причин две – недостаточное финансирование и недостаток специалистов. Специалистов самых разных: станочников, слесарей, ремонтников. Рабочих строительных специальностей в штатах управления нет совсем, поэтому такие работы выполняются только подрядчиками, а сколько времени уходит на весь процесс оформления от дефектной ведомости до договора? Порой не один год. Не удалось заказать в ПТО престопресса для наших металлургов, сделать ремонт на складе химпосуды, заменить все дефектные защитные стекла в вытяжных шкафах, закупить жалюзи в две лаборатории (они нужны для выполнения работ на оптических приборах), наконец, восстановить работу радиоточек в корпусе – по проведенному анализу 50 из них «безмолвствуют». Не обошли нас и температурные аномалии в холодное время года, возникает порой разбалансированность тепловой системы. В цеховой лаборатории ОШ был составлен акт о недопустимых

температурах, теперь надеемся, что проблема решится после ремонта. Была неисправность в работе фенкойлов в лаборатории окраски, но технические службы оперативно устранили ее. Не было поступления мебели и, практически, заявленной оргтехники в УЛИР.

Все невыполненные мероприятия запланировано решать в 2008 году, при этом сторона работников настаивает, чтобы большинство вопросов было закрыто в I квартале.

Также кроме технических мероприятий, на которых я остановился столь подробно, мы занимаемся и другими. По предложениям, поступившим из отделов, планируется продолжить аттестацию РСИС. Не получили мы и отказа на вопрос о проведении медицинских осмотров РСИС, работающих во вредных условиях, планируем готовить списки и согласовывать их с МПС и УОТиЗ. Договариваемся о внесении в списки на получение санаторно-курортного лечения за счет ФСС (так называемый приказ 83) большего числа рабочих.

И еще о вопросах заводского уровня. Тех, с которыми выходят подразделения. Стороне работников нужна большая консолидация. Проведение совещания в профкоме ОАО накануне заседаний согласительной заводской комиссии совершенно правильное решение. Председатели профкомов туда приходят с теми вопросами, на которых настаивает коллектив. Если есть реальные возможности добиться решения проблемы **сегодня, завтра или послезавтра**, то сторона работников должна быть стеной (есть такое выражение «стоять стеной друг за друга»). Порой бывает и не так. А в одиночку решить вопрос очень сложно.

Стоило ли ждать получения серьезной травмы работницей ИП, поскольку случившейся на проходной? А ведь решить вопрос о применении противоскользкого покрытия мы предлагаем вот уже два года. И МСП (ранее), и УЛИР подают предложение восстановить подземный переход на 7 вставке. Ответ один – в бюджете средств не предусмотрено. А сколько должно еще людей пострадать на дороге, прежде чем эти средства найдут? С кем советовалось руководство, когда закрыло переходы? Удлинить площадку около МСЧ ВАЗа – тоже не безумная идея, так считает много работников, стоящих в очереди перед высадкой из автобуса минут 10 (за опоздание найдется кому спросить). Мы слышим предложение – убедить работников купить 60 тысяч проездных билетов, тогда, мол, и оранжевых контролеров ПАТ уберет. Считаю это нереальным. Ведь в 8.30 и в 18.00 (уже)!!! (а не в 18.30, как написано в проездных, или в 19.00 как договаривались с транспортниками) все автобусы исчезают, а уехать с завода можно только на «Газели», имея в кармане почетный проездной. Сколько пускать автобусов – это уже предмет исследования пассажиропотока и переговоров. Но едущий по городу автобус за счет горожан принесет больше прибыли, чем стоящий полдня у диспетчерской, в этом я уверен.

А.В. ПЛОХОВ,
председатель профкома УЛИР

КВП – ваш финансовый помощник!



Сасина Татьяна Ивановна, председатель правления КВП профкома 73-81-78, 17-21-71

Очень часто у каждого из нас возникает необходимость в небольшой денежной сумме на разные нужды: для приобретения мебели или бытовой техники, оплаты учебы ребенка или его свадебного торжества, купить необходимые стройматериалы и быстрее закончить ремонт квартиры или строительство дачи, оплатить лечение и т.д. и т.п.

Сегодня вы в числе тех, кого мы хотим пригласить стать участником КАССЫ ВЗАИМО-

ПОМОЩИ и воспользоваться всеми преимуществами этого предложения, т.к. решить любой финансовый вопрос бывает гораздо легче, объединившись с такими же простыми людьми, как и вы.

Знаете ли вы, что такое касса взаимопомощи первичной профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ»?

Это – один из видов деятельности первичной профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ» по оказанию финансовой

помощи членам профсоюза в виде предоставления беспроцентных ссуд.

На территории завода активно работают 38 точек от кассы взаимопомощи. Численность – более 10 500 человек. В кассу взаимопомощи принимают только членов первичной профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ» профсоюза АСМ. Это бесспорное условие, т.к. наша организация финансирует развитие КВП из средств профбюджета.

Желающий вступить в КВП должен оплатить вступительный взнос в сумме 100 руб. Далее регулярно оплачивать членские взносы, которые можно назвать «сбережением», потому что они накапливаются на вашем лицевом счете и при выходе из членов КВП полностью вам возвращаются.

Максимальный размер ссуды на настоящий период – **30 000 рублей** выдается под обеспечение двух поручителей, ссуды до **20 000 рублей** под обеспечение одного поручителя.

Срок возврата – 12 месяцев. **За 2007 г. воспользовались беспроцентной ссудой 9630 членов профсоюза на общую сумму более 144 млн. рублей.**

Условия получения и возврата займов предельно просты и удобны.

В вашем цехе (отделе) есть казначей КВП, который на рабочем месте оформляет все необходимые документы, выдает ссуды и принимает ежемесячные платежи, производит возврат членских взносов. Согласитесь, удобно!!!

Сказывается забота профсоюзной организации и при составлении поручительства, т.к. этот документ оформляет-

ся в профсоюзных комитетах соответствующих производств, заверяется председателем профкома. Нет необходимости выстаивать очереди в нотариальных конторах и оплачивать недешевые услуги нотариусов.

Предлагаем Вам ознакомиться с условиями выдачи займов (наиболее востребованные суммы).

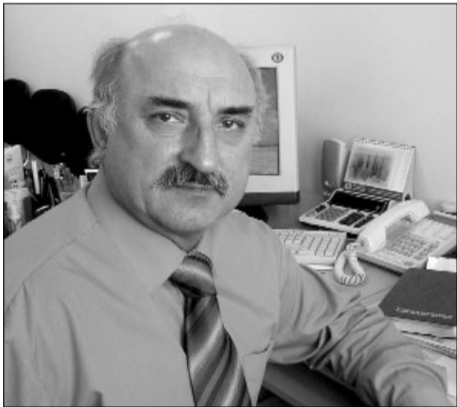
Размер ссуды (в руб.)	Сумма членских взносов (в руб.)	Сумма целевого взноса (в руб.)	Срок возврата (в месяцах)
5000	1000	250	5
10000	2000	500	9
15000	3500	1000	10
20000	4000	1500	12
25000	4500	1500	12
30000	5000	1700	12

Следует отметить, что ссудозаемщик согласно Налоговому кодексу РФ уплачивает налог на доходы с физических лиц (бывшее название подоходный налог). Например: с займа 30 000 рублей сумма НДФЛ за 12 месяцев составляет всего 198 руб.

По всем интересующим вопросам можете обращаться в кассу взаимопомощи профкома ОАО «АВТОВАЗ» по указанным телефонам, а также в профсоюзные, цеховые комитеты своих подразделений.

Социальное страхование работников

и их детей в 2008 году: новое в законодательстве



Левченко Виктор Федорович, доверенный врач профсоюзного комитета ОАО «АВТОВАЗ» 17-27-01, 73-75-39

руб., в 2010 г. – 43 500 руб. (в 2007 г. – 36 000 руб.).

Санаторно-курортное лечение за счет средств ФСС.

Средства обязательного социального страхования направляются на оплату:

стоимости путевок в детские санатории и санаторные лагеря круглогодичного действия продолжительностью пребывания 21-24 дня из расчета в 2008 г. – до 535 руб. в сутки, в 2009 г. – до 570 руб. в сутки, в 2010 г. – до 604 руб. в сутки (в 2007 г. – до 500 руб. в сутки);

стоимости путевок, предоставляемых застрахованным гражданам для долечивания в санаторно-курортных учреждениях непосредственно после стационарного лечения в соответствии с перечнем заболеваний, утверждаемым правительством РФ;

финансовое обеспечение оплаты стоимости путевок отдельным категориям граждан, имеющим право на получение государственной социальной помощи в соответствии с Федеральным законом от 17.07.1999 № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи». Стоимость одного дня пребывания в санаторно-курортных учреждениях на 2008 г. определена приказом МЗСР РФ от 06.11.2007 № 683 и составляет – 649 руб. в сутки, для инвалидов с заболеваниями спинного мозга 1018 руб. в сутки (в 2007 г. – 607 и 951 руб. в сутки соответственно).

Санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и опасными производственными факторами.

ФСС вправе принимать решение о направлении страхователем до 20% сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за предшествующий год, за вычетом расходов на выплату обеспечения по указанному виду страхования, на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний.

Внесены изменения в законодательство «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей». Введены дополнительные пособия на детей военнослужащих, проходящих военную службу по призыву.

Постановлением Правительства РФ от 29.12.2007 № 948 «О внесе-

нии изменений в положение о назначении и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей» определен порядок выплаты пособий:

1. Единовременное пособие беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву.

Размер пособия 14 000 руб. Право на пособие имеет жена военнослужащего, срок беременности которой не менее 180 дней.

2. Ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву.

Размер пособия 6000 руб. Право на пособие имеет мать ребенка военнослужащего, либо опекун или другой родственник ребенка, фактически осуществляющий уход вместо матери. Пособие выплачивается со дня рождения ребенка, но не ранее начала отцом ребенка военной службы по призыву, и до достижения ребенком возраста 3 лет, но не позднее дня окончания отцом военной службы.

Указанные пособия выплачиваются за счет средств федерального бюджета по месту жительства жены и ребенка военнослужащего независимо от наличия права на иные виды государственных пособий гражданам, имеющим детей.

Указанные пособия не выплачиваются женам и детям курсантов военных образовательных учреждений профессионального образования.

Пособия гражданам, имеющим детей, выплачиваемые за счет средств государственного социального страхования, в 2008 году выплачиваются в прежних размерах:

Единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в мед. учреждениях в ранние сроки беременности, – 300 руб.

Единовременное пособие при рождении ребенка – 8000 руб.

Единовременное пособие при передаче ребенка на воспитание в семью – 8000 руб.

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком – 40% среднего заработка за предшествующие 12 календарных месяцев, но не более 6000 руб. Минимальный размер пособия по уходу за первым ребенком 1500 руб., за вторым и последующими детьми – 3000 руб.

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

ВАМ ОТВЕЧАЕТ ЮРИСТ

На вопросы наших читателей отвечает юрист-консульт профкома ОАО «АВТОВАЗ» **Виктория МИТЮКОВА** (тел. 17-21-25).

Я работаю кузнецом-штамповщиком в металлургическом производстве. 16 января 2008 года сдал кровь. Придя на работу, предъявил мастеру справку о сдаче крови и собрался приступить к работе. Но мастер меня не допустил к работе, мотивируя тем, что в день сдачи крови я должен отдыхать, и он не имеет права допустить меня к работе. Правомерны ли действия мастера при условии, что я чувствую себя хорошо и готов выполнять работу.

В соответствии со ст. 186 Трудового кодекса РФ работник может выйти на работу в день сдачи крови, если на то получит согласие работодателя. В этом случае ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. Но следует учитывать, что если работник работает на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными условиями труда, то в день сдачи крови работодатель не имеет права допускать его до работы, работнику полагается день отдыха, который он должен использовать.

На основании изложенного и в связи с тем, что профессия кузнец-штамповщик относится к профессии с вредными условиями труда, мастер правомерно не допустил вас в день сдачи крови и ее компонентов к работе.

В 2007 году я неоднократно сдавал кровь, в результате чего у меня накопилось 8 дополнительных дней отдыха. Согласно утвержденному графику отпусков в апреле 2008 года я должен пойти в очередной оплачиваемый отпуск. Имею ли я право присоединить 8 дополнительных дней отдыха за сдачу крови и ее компонентов к очередному отпуску.

В соответствии со ст. 186 Трудового кодекса РФ после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. Поэтому по Вашему предварительному (до начала очередного оплачиваемого отпуска) письменному заявлению работодатель обязан присоединить 8 «донорских» дней к Вашему очередному оплачиваемому отпуску. Обращаю Ваше внимание на то, что дополнительные дни отдыха за сдачу крови необходимо использовать **в течение года со дня сдачи крови** и ее компонентов.

О людях

Наша активистка



Работает в детском саду № 66 «Матрёшка» замечательный человек. Коллега, о которой хочется говорить только добрые, хорошие слова. Это

Ирина Владимировна Петренко — наш физинструктор. В детский сад Ирочка пришла после окончания Самарского государственного университета, юной девушкой.

Незаметно пролетели 12 лет. У Ирины образовалась семья: муж Родион и дочь Настя. Они всегда и во всём поддерживают её. Их можно вместе увидеть и на лыжне, и в бассейне.

Наша Ирочка кандидат в мастера спорта по лыжам. Своё мастерство она передаёт воспитанникам сада, которые её очень любят. В зимнее время года она вместе с

детьми на лыжне: обучает ходьбе на лыжах. В январе Ирина Владимировна организовала День здоровья с детьми подготовительной группы и родителями на лыжной базе. Дети катались на лыжах, соревновались вместе с родителями. Сколько было радости, веселья, хорошего настроения.

В течение года в детском саду проводит «Весёлые старты», родители с удовольствием принимают участие, заучивая речёвки, вместе с детьми. В работе она использует нетрадиционные формы и методы обучения, которые поднимают у детей интерес, заставляет работать ребят творчески. А какая Ирочка артистка!!! Ни одного мероприятия в детском саду не обходится без нее, будь то взрослый праздник или праздник для детей. Она и Мышка, и Снегурочка, и Бармалей.

Желаем Ирине Владимировне дальнейшего профессионального роста, семейного счастья и благополучия!

Т.М.СЕРГЕЕВА,
пред. цехкома д/с № 66

Очерк о хорошем человеке



Вы хотите увидеть в 30-градусный мороз оранжевую из цветущих растений? Розы, хризантемы, экзотические цветы — на балконе бесшумного профсоюзного лидера д/с № 179.

Знакомьтесь, **Елена Викторовна Сизова** — стройная, подтянутая, улыбка и очень молодая, наверное, потому, что 30 лет отдает себя величайшему из искусств — музыке!

Для нее не существует чужих детей, все ребята для Лены — родные, и многие из ее воспитанников продолжили свое детское увлечение в музыкальных школах и институтах культуры. Маленькие росточки музыкальности выросли в прекрасные букеты в добрых, талантливых руках Елены Викторовны.

Вы еще не были на утренниках и театральных постановках в «Подснежнике»? Приходите, не пожалеете, праздники у нашей Леночки просто замечательные!

И несмотря на занятость, Елена Викторовна уже 20 лет прекрасно руководит профсоюзной организацией детского сада. За высокие показатели в профсоюзном движении много раз награждалась почетными грамотами, а цеховой комитет «Подснежника» под ее чутким руководством неоднократно занимал призовые места в смотрках конкурсах профсоюзных коллективов ОДОУ, АНО ДО «Планета детства «Лада».

Еще она замечательная хозяйка, ее соленьями и вареньями заставлены столы на любых торжествах в коллективе. А как она вяжет!!! Заказы на эксклюзивные модели «от Сизовой» расписаны на месяцы вперед.

За 30 лет трудовой и профсоюзной деятельности не потускнел румянец и молодой задор в глазах, а знакомые, не видевшие ее много лет, неизменно восторгаются: «Ты совсем не изменилась!»

Мы еще много хорошего могли бы рассказать об этой удивительной женщине, но лучше один раз увидеть...

Приходите в «Подснежник» и вас радушно встретит музыкант от Бога и профсоюзный лидер — Сизова Елена Викторовна!

Е.Д.МАРФИНА

Формула личности женщины нашего времени



Во время подготовки этой статьи на одном из сайтов я нашла интересное сообщение: «Английские ученые открыли формулу счастья. Ученые опросили тысячу человек. На основе ответов на вопросы они и открыли формулу».

Я подумала: «Как интересно! Вообще-то, формулы — это приметы точных наук, но тут же решила, — а почему бы не попробовать перенести их в сферу женской психологии». Ведь женщина — удивительная творческая личность. Практически каждая, без исключения...

И вот что у меня получилось:

«Творческая женщина нашего времени = (P + E + H) · 100 %, где P — это личностные характеристики; E — это бытие; а H — это индекс высших стандартов. И, конечно же, все это умноженное на сто процентов. Ведь именно такая женщина всегда на вершине успеха. Она не боится ответственности и готова принимать решения. Она может быть и строгой, и романтичной. Она хорошо образована и постоянно в поиске. Она старается мыслить широко и отказывается от привычных методов деятельности, пробует искать новые нетипичные подходы. Но в тоже время она беспокоится о том, что думают и говорят окружающие, прислушивается к их мнению, всегда открыта для дискуссии...».

И чем больше я рассуждала на эту тему, тем ярче передо мной вырисовывался образ моей коллеги по работе. Именно ее, личность неповторимую и творческую, я хочу представить вашему вниманию.

Знакомьтесь — **Наталья Владимировна Держак**, музыкальный руководитель детского сада № 160 «Дубравушка», порог которого она впервые переступила в 1991 году.

История её такова: садик, школа, первая влюбленность и любовь, выбор того единственного, с которым хочется прожить всю жизнь — **муж Владимир**, первые шаги на профессиональном поприще... Идя в ногу со временем, Наталья Владимировна в 1989 году поступила на дневное отделение Тольяттинского филиала Самарского государственного педагогического института для получения специальности методиста по музыкальному воспитанию. Успешно закончила его, но уже на заочном отделении. Ведь жизнь бежит своим чередом, стрелки отсчитывают мгновения семейного счастья, и супружеская жизнь приносит свои плоды — **дочь Анну**. Воспитывать ребенка — значит много думать, много переживать, искать, отказываться от скрывающихся привычек и предрассудков. И в 2000 году Наталья Владимировна делает свой выбор в пользу второго высшего образования на факультете практической психологии в Самарском государственном университете. Знания, полученные за время учебы, пригодились в воспитании второй **дочери Маши**.

Но самое удивительное началось, когда в семье появились еще две очаровашки — **двойняшки Катя и Саша**.

У хороших родителей вырастают хорошие дети. Как водится, не все всегда бывает гладко. Но атмосфера любви, доброжелательности и взаимопонимания, готовность «идти навстречу» друг другу, неопытная помощь и участие со стороны бабушки и дедушки — все это помогает большой семье преодолевать большие и маленькие трудности и проблемы. Старшая дочь Анна уже окончила музыкальную школу и с удовольствием осваивает компьютерные и цифровые технологии. А малыши вдохновляют маму на поиск новых решений в работе с воспитанниками детского сада. Ведь обладая стремлением к творчеству, умением видеть вещи в новом ракурсе и способностью раскрывать внутренние резервы человеческой личности, Наталья Владимировна стремится создавать волшебную атмосферу теплоты и душевности для каждого ребенка не только у себя дома, но и на рабочем месте.

Уважение коллег, родителей, огромная любовь детей и членов ее семьи — вот чем исчисляется индекс современной творческой женщины.

А Вы уже задумались над тем, как вывести формулу своей личности?

О.А.ПОРТУСКОЕ,
член профкома ПБиСП

Секретарь — это звучит гордо!



В календаре очень много дней, которые посвящены чествованию людей всевозможных профессий: День милиции, День учителя, День медицинского работника... Но вот о такой скромной, но

очень важной в любой организации профессии, секретарь, почему-то мало кто вспоминает. Тем не менее и у нас в году есть день, когда мы отмечаем свой профессиональный праздник — **ДЕНЬ СЕКРЕТАРЯ**. Это 27 февраля.

К сожалению, в нашем обществе сложилось неправильное представление о профессии секретаря. Вырисовывается образ в виде длинноногой красавицы, беспрестанно готовящей шефу кофе-чай и стучащей по клавиатуре, которая в перерывах между разговорами делает себе маникюр.

Я раньше и сама так думала, но, столкнувшись с этой работой, поняла, насколько это ответственная и серьезная профессия. Секретарь — это человек, который обладает обширными знаниями по вопросам организационной структуры организации, обширным багажом знаний в области делопроизводства и планирования рабочего времени руководителя, имеет представление о полном объеме работ своей организации. Неотъемлемой частью нашей работы является общение с людьми. И это очень важный аспект, ведь от того, как мы выстраиваем беседу, насколько грамотно общаемся, складывается общее впечатление о всей организации в целом. Так что секретарь является еще и лицом всего своего коллектива.

И в преддверии нашего профессионального праздника, хочется поздравить всех секретарей механосборочного производства. Пусть в Вас всегда сочетаются красота, стиль, ум, уверенность в своих силах и в своем будущем, жажда творческих и карьерных успехов — и всё новых и новых свершений.

О.М.КАФИЯТУЛЛОВА,
инструктор профкома МСП

С днем рождения, Татьяна



Татьяна Васильевна Новикова — предцехкома СГИ ПТО.

Татьяна Васильевна пришла в бюро унифицированных конструкций конструкторского отдела средств управления ПТО после окончания Московского энергетического института в далеком 1980 году. Здесь же она работает по сей день инженером-конструктором III категории.

За время работы Новикова Татьяна Васильевна проявила себя технически грамотным специалистом, к порученной работе относится ответственно, проз-

водственные задания выполняет с высоким качеством и в срок, не считаясь с личным временем. Постоянно повышает свой профессиональный уровень, самостоятельно освоила ряд прикладных программ по автоматизированному проектированию.

Татьяна Васильевна принимала участие в разработке документации ряда проектов повышенной сложности, таких как: шкафы управления на базе контроллеров фирм ROCKWELL AUTOMATION и SIEMENS, тиристорный преобразователь частоты ПЧИ-10, шкаф управления электроприводами, серия монтажных коробов для окрасочного комплекса ф. EISENMANN, серия навесных пультов и клеммных коробов для систем управления автоматических линий и др.

С 2000 года Татьяна Васильевна успешно совмещает производственную работу с общественной деятельностью. На отчетно-выборной конференции производства в 2004 году Татьяна Васильевна была избрана председателем цехового комитета службы главного инженера. Она принимает активное участие во всех комиссиях в профкоме ПТО.

Профсоюзная организация службы главного инженера под ее руководством

хороших

Если человека выбирают,
значит, ему доверяют!



Надежда Евгеньевна Борисова – телефонист цеха 81-2, председатель цехового комитета комплекса экспедиции ДПЛ. Она приехала в город Тольятти в 1979 году из города Альметьевска и поступила на Волжский автомобильный завод в качестве водителя-испытателя цеха 81 ЦПУ, ныне ДПЛ.

Надежда Евгеньевна замечательная женщина, её судьба схожа с судьбами многих заводчан, которые приезжали в то время на завод. Здесь она встретила свою любовь, родила и воспитала двоих прекрасных детей. Время не стоит на месте, у нее уже есть пятилетний внук. И он мечтает работать на заводе, как бабушка.

Надежда очень ответственный человек, постоянно проявляет мудрость, активность и целеустремленность во всех вопросах, касающихся её работы. Именно поэтому она завоевала не только авторитет и уважение своих коллег по работе, но и признание руководства. Помимо своей основной работы Надежда успевает заниматься и общественной работой: с 2004 года является председателем цехового комитета КЭ дирекции по производственной логистике, а также старшим уполномоченным по ОТ в своей профсоюзной организации.

Это говорит о многом: если человека выбирают, значит, ему доверяют.

В Надежде Евгеньевне никогда не иссякает желание помогать и быть нужной людям. Все задачи, поставленные ею, решаются легко и непринужденно, а главное, с положительным результатом.

Васильевна!

вот уже который год является призером смотра-конкурса на лучшую профсоюзную организацию ПТО. Теоретическая подготовка, производственный опыт и организаторские способности Татьяны Васильевны позволяют ей добиваться выполнения высоких производственных заданий, обеспечивая качественную подготовку конструкторской документации, она всегда была и остается в числе специалистов, умеющих решить практически любую производственную задачу.

Она очень милая, добрая, внимательная дочь, жена и мама. Вместе с мужем воспитали двоих дочерей. Наталья, закончив Тольяттинский педагогический институт, тоже работает на ПТО в отделе АСУ САПРиВ инженером-программистом. Она в 2006 году, участвуя в конкурсе программистов, стала лучшей ЛЕДИ-программисткой ОАО «АВТОВАЗ». Вторая дочь Елена учится в Тольяттинском государственном университете – так что Татьяне Васильевне есть кем гордиться.

Татьяна Васильевна, профком ПТО поздравляет Вас с днем рождения, желает женского счастья, крепкого здоровья, благополучия и творческих успехов.

Как настоящий профсоюзный лидер, Надежда Евгеньевна всегда старается помочь в решении разного рода проблем, содействовать стабильной, эффективной работе коллектива.

В 2006 году цеховой комитет КЭ был признан «Лучшей профсоюзной организацией» ДПЛ и ОАО «АВТОВАЗ». В 2007 году Надежда Евгеньевна по итогам конкурса на звание «Лучший уполномоченный по ОТ» признана лучшим старшим уполномоченным по ОТ в профсоюзной организации ДПЛ. Также её кандидатура была представлена на смотр-конкурс «Лучший уполномоченный по ОТ» в профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ».

За время ее работы председателем цехкома и уполномоченным по ОТ выполнен ряд мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда, заработной платы. В 2004 году было введено в эксплуатацию административно-бытовое помещение на автовозной, что улучшило условия труда 140 работникам. В декабре 2006 в корпусе 071 произведен капитальный ремонт АБК для работников цеха 81-2 и отдела организации отгрузки автомобилей. В ноябре 2007 г. работники цеха были обеспечены новыми комплектами спецодежды типа «Охранник». Эти комплекты по своим параметрам значительно лучше предыдущих видов зимней одежды.

Все мероприятия по ОТ, которые проводятся цехом совместно со службами ДПЛ, направлены на улучшение условий труда работников, на сохранение здоровья, снижение травматизма, повышение качества и культуры производства. И как результат всех проводимых мероприятий, цех добился отличных результатов в трудовой и технологической дисциплине.

В 2007 году количество нарушений ПДД снизилось на 50%. В цехе не зарегистрировано ни одного ДТП, не произошло ни одного несчастного случая на производстве. А между тем, численность профсоюзной организации КЭ составляет 435 человек, 286 из которых водители.

В.М.ГАНУСЕВИЧ, зам. председателя профкома ДПЛ, председатель КОТ

Для милых дам

Мы вас любим и готовы,
Я скажу вам без прикрас,
Унести к любой планете
Ради ваших милых глаз.

Вы – прекрасное творенье,
Вы – любовь и вдохновенье.
И согласны будут с этим
Все мужчины на планете.

Счастья вам, добра и света,
Быть желанными всегда,
И любви большой и чистой,
Чтоб на долгие года!

А.Н.КОЧКИН,
водитель-испытатель, бр. 111 «А»
ц. 46-1 СКП



К 40-ЛЕТИЮ ПРОФСОЮЗА ПБИСР

Он такой – Председатель

Есть такой человек в «ТЕВИСе». Спокойный, рассудительный приятный. Знают его все: и рабочие, и служащие, и руководители.

Он не является яркой звездой, он не выставляется всезнайкой – он скромный, даже стеснительный. Это труженик, общественник и просто порядочный человек – председатель профкома ОАО «ТЕВИС» **Валентин Владимирович Якунькин**.

В 1974 году Валентин работал слесарем по вентиляционным установкам в УТСе (управление теплосетей) и сразу привлек внимание профкома управления. Спокойный, деловой, общительный он был выдвинут собранием в члены профкома и занял пост председателя комиссии – СМК. Здесь он показал себя принципиальным, компетентным членом профкома и в 1975 году был избран председателем профкома управления. Профсоюзная организация в то время состояла из 320 членов профсоюза. Председатель профкома, не освобожденный от производственной деятельности, начал выполнять общественную работу. Это, поверьте, сложная и ежечасная деятельность человека, наделенного особой ответственностью за судьбу коллектива и за каждого человека в отдельности.

Выполняя производственные задания, вникая в процесс формирования отношений администрации и профсоюза, он за короткий срок сумел поставить работу строго в соответствии с уставом и законодательством тех восьмидесятых годов двадцатого столетия. Время диктовало свои условия. Возникла необходимость наведения порядка (общественного) в кварталах. Создание ДНД (добровольные народные дружины) требовало принятия участия и профкомов. Кому как не председателю показать пример участия в ДНД, и он – там!

Днем работа на производстве, после работы мероприятия профсоюзной деятельности – собрания, встречи, обсуждения, затем домой, но ненадолго. Ужин и в штаб ДНД, там уже участковый намечил маршруты, приготовил красные нарукавные повязки и определил старших.

Валентин – старший группы по одиннадцатому кварталу до 23 часов ночи – блюститель общественного порядка и надежный страж граждан. И так день за днем. Жена Ольга, дочери Леночка и Верочка первое время к работе мужа и папы относились «прохладно». Нет отца дома, а это ведь нехорошо, где он так поздно бывает? Лена и Вера с вопросами к маме, а мама как может объясняет – вот такой он у нас, все для людей да для людей, и как бы спохватившись, заканчивает – хороший наш папа, помогает всем. Ей-то, Ольге, хорошо известно, где ее муж и чем занят, он и во сне о работе шепчет, переживает..., а она, работая инже-

ром лаборатории в том же управлении, не понаслышке, а из первых уст знает все о муже.

За заслуги в производственной деятельности Валентин Владимирович награжден знаком «Почетный работник коммунального хозяйства», а в 1986 году – орденом Дружбы народов.

За заслуги в общественной деятельности – почетными грамотами ЦК АСМ, профкома БСВ, высшей наградой Центрального комитета профсоюза АСМ «За заслуги перед профсоюзом» и юбилейной медалью ФНПР «100 лет профсоюзам России».

Сегодня профсоюзная организация с председателем профкома В.В.Якунькиным – это 1200 членов профсоюза. Лучшая профсоюзная организация с неосвобожденным от производственной деятельности председателем.

Коллективный договор в ОАО «ТЕВИС» принимается с 1993 года. Начало этому положил удивительный, чуткий и ответственный руководитель **Вячеслав Николаевич Лысенковский**, ныне на пенсии. Два неугомонных, принципиально деловых руководителя – Лысенковский и Якунькин создали совместно с согласительной комиссией, профсоюзным комитетом и специалистами управления внутренний закон, по которому живет и здравствует коллектив «ТЕВИСа». Честь и хвала нынешнему руководителю ОАО «ТЕВИС» – **Сергею Анатольевичу Урюпину**, который поддерживает традиции предприятия и сохраняет весь социальный пакет для коллектива акционерного общества.

Когда приходится слышать о необходимости профсоюза, то лучшим ответом есть примеры и одним из них – профсоюз ОАО «ТЕВИС», где трудится начальником участка, он же председатель профкома, честный, справедливый, доступный всем и просто нужный для коллектива человек – Валентин Якунькин.

Н.В.МЕДВЕДЕВ,
председатель профкома ПБИСР

НАМ ПИШУТ

Жизнь – это бесценный дар

Мы душой и сердцем принимаем подобную позицию, но крайне редко задумываемся над ее содержанием. Осознаем что-то очень важное для себя только тогда, когда теряем. Так уж устроена наша жизнь. Теряя – страдаем, обретая – радуемся.

Думая об этом, хочется рассказать об удивительно скромной женщине, которая живет и трудится среди нас. Ее зовут **Татьяна Анатольевна Попова**.

Она массажист санатория-профилактория «Алые паруса», теплом своих рук помогает подняться тем, кто порой уже потерял всякую надежду. Смотришь и думаешь: «Откуда берет силы?» А ведь мать троих детей. И судьба не жаловала, и легко не жилось. Да и оказывалась Татьяна всегда там, где трудно и тяжело. На страшной афганской войне бинтовала, выхаживала, а порой и теряла воинов-героев. Именно там, видя своими глазами, как дорого стоит жизнь человека, она дала себе обещание: «Останусь жива – рожу третьего ребенка!»

Так и получилось! После войны родила дочь, подарила жизнь третьему человеку. Каким он будет этот человек? Таким же, как мать? Об этом мы с вами сможем только догадываться. А еще должны помнить о том, как дорого стоит наша жизнь...

В преддверии праздника 23 февраля, когда чествуют мужчин, защитников Отечества, хочется поздравить нежную и хрупкую женщину, хорошую мать, ветерана афганской войны Татьяну Анатольевну Попову. Ведь это и ее праздник.

От всей души желаем тебе, Татьяна Анатольевна, и всем твоим родным и близким людям – здоровья и просто человеческого счастья!

Л.Д.КОРНЕВА,
воспитатель с/п «Алые паруса»,
член комиссии
по социально-экономической
и правовой защите женщин МПС

ЧИТАЕМ ВМЕСТЕ

ОБУЧЕНИЕ

Оргработа – понятие емкое

Кочешев В. Это – забытое старое или нечто новое?//Профсоюзы и экономика. – 2007. – № 7. – с. 67–77

Жизнь постоянно ставит перед нами новые задачи, но неизменной среди них остается одна – повышение эффективности работы первичных профсоюзных организаций. Без активизации работы профгрупп это немислимо.

В основу статьи положены выполненные по заказу ГМПР разработки научно-исследовательского Центра Института профсоюзного движения АТИСО.

Чем же привлекает внимание автора профсоюзная группа? Во-первых, разветвленностью этой структуры: в профсоюзах, входящих в ФНПР, насчитывается без малого 345 тысяч профгрупп. Во-вторых, их близостью к членам профсоюзов. В-третьих, в перестроенное время эта структура показала свою исключительную жизнеспособность: несмотря на все зигзаги истории они существуют. Значит, это не формализованное звено.

Девиз конкурса «Профсоюз: вместе мы можем больше»//Профсоюзы. – 2007. – № 3. – с. 23

«Звездный десант» – так назвал свою агитбригаду молодежный совет производственного объединения «Полет». «Десантники» приняли участие в конкурсе агитбригад молодежных советов предприятий и организаций Омска.

Если многие команды «запали» на рэп, используя эту форму подачи материала, то «Звездный десант» обратился к искрометному жанру частушки, которая любой рэп заткнет за пояс. Причем вышли артисты с гитарами и получили первый приз.

– Наш родимый профсоюз, легче с ним заботы груз,
Он – защитник и учитель, недостатков обличитель!
Ох, ты да ах, ты, вывод наш узнайте,
Молодые, в профсоюз поскорей вступайте!
– Ой, зарплата ты зарплата, молодежи маловата!
Помоги нам профсоюз! А я директора боюсь!
Ох, ты да ах, ты, прояви характер!
Стужки по столу, профком, если надо кулаком!

Линник М. Как создать первичку//Солидарность. – 2007. – № 40. – с. 13

О том, как создается первичка, а также о проблемах, с которыми могут столкнуться работники, рассказывает юристконсульт газеты.

Бражко А. и др. Каков он – профессионализм профсоюзного работника//Профсоюзы и экономика. – 2007. – № 1. – с. 50–58

Если спросить полсотни руководителей профсоюзных организаций (неважно, какого уровня), как они понимают профессионализм профсоюзного работника и как он, этот профессионализм, проявляется на практике, то можно получить столько же определений и толкований этого понятия.

И это не удивительно, потому что всестороннего обоснования определения профессионализма пока еще нет и в научной литературе.

Институтом повышения квалификации профсоюзных кадров АТИСО в 2005 году были проведены социологические исследования. На вопрос «Какие качества ценят в себе сами профсоюзные работники» получены следующие ответы: 1 место – «доверие людей», 2 место – «теоретические знания», 3 – «управленческие навыки», 4 – «определенный набор личностных качеств», 5 – «предшествующий опыт профсоюзной работы».

Весьма скромно оценили участники исследования степень удовлетворенности своей работой: довольны только 18, частично удовлетворены – 64 процента, обижены – 2 процента и ничего не испытывают – 6 процентов опрошенных. Это и понятно. Российские рыночные реформы навязывают социальные проблемы, с которыми профсоюзы еще не встречались.

Две трети респондентов, опрошенных социологами Института комплексных социологических исследований, считают, что основной помехой для реализации социальной политики, успешного развития страны являются бюрократы и осуществляемое ими некомпетентное руководство.

Почему так происходит? Причин много, в том числе и неумение профсоюзных кадров находить слабые места в действиях чиновни-

чества, в полной мере использовать протестные состояния в обществе. За последнее время, по данным ВЦИОМа, оно возросло с 15 до 25 процентов.

Шелихова Н. Как бороться с мотивационным спадом//Кадровая служба. – 2007. – № 11. – с. 87–94

Для любого руководителя очень важно сформировать у сотрудников желание хорошо и с полной отдачей трудиться на благо компании. Как же этого добиться? Об этом вы узнаете из статьи и сможете «научить» руководителя. Данные рекомендации можно использовать также в качестве своеобразного теста.

Валитов М. Чтобы член профсоюза не чувствовал себя потребителем бесплатных услуг своих коллег!//Профсоюзы и экономика. – 2008. – № 1. – с. 17–40

Рассказ об итоговом занятии четырехлетнего российско-шведского семинара по обучающим проектам, состоявшемся в учебном центре областного объединения организаций профсоюзов г. Владимира. Руководители семинара – Петер Юханссон и Ронни Свенссон.

Среди тем – проект председателя ППО ОАО «Красная ветка» Л.Чертковой – «Причины отказа от профсоюзного членства», который потребовал предварительного изучения мнений работников через анкетирование. Анализ установил, что причин такого феномена много. Здесь нельзя выделить ни основных, ни второстепенных. Тем не менее председатель профкома особо отметила три из них. Первая – нежелание платить профсоюзные взносы. Вторая – понимание того, что по действующему законодательству у членов профсоюза нет особых преимуществ ни в условиях труда, ни в его оплате (так как колдоговор распространяется на всех работающих). Третья – многие не члены профсоюза исключают вариант, при котором может понадобиться помощь и содействие профсоюзной организации при решении социальных проблем.

Проект председателя ППО ОАО «Гусь-Хрустальный текстильный комбинат» Т.Кочетковой – «Закрепление молодых рабочих на производстве». Мероприятия значительно сократили текучесть кадров и практически все молодые рабочие стали членами профсоюза. В связи с этим председатель первичной организации выразила признательность шведским коллегам за организацию учебы, которая дала всем большой заряд энергии и помогла оживить всю профсоюзную работу.

Председатель Роспрофтекстильлегпрома Т.Соснина в своем проекте сосредоточилась на методических и пропагандистских материалах. Среди них брошюра «Социальное партнерство – гарант развития производства».

В.Челноков и Г.Коновалова, председатели ППО ОАО «ХБК «Шуйские ситцы», работали над темой о повышении заработной платы. Среди разработанных дополнительных источников повышения оплаты труда были такие позиции, как снижение норм выработки на старое оборудование, повышение персональных надбавок для кадровых работников и т.д.

Завершается статья разбором «полетов» с руководителями семинара. Петер Юханссон и Ронни Свенссон нарисовали простую трехступенчатую систему мотивации профчленства. На самой высшей ступени схемы «сидит» идеология, под ней – коллективная мотивация, на низшей ступени – личные меркантильные интересы. Если мы застрянем на нижнем сегменте стимулов, то есть если в действиях всех или большинства членов организации начинает преобладать мотивация низшей ступени, тогда ей, этой профсоюзной организации, можно поставить крест. Потому что здесь уже не будет организации как таковой. Это – закономерность, она присуща всем профсоюзам и «работает» практически везде – в Швеции, Германии или Африке. Мы должны работать так, чтобы основной движущей силой в действиях членов трудового коллектива стал хотя бы средний уровень (сегмент) стимулов. Только вместе мы сильны!

Т.Н. НЕСТЕРОВА,
зав. библиотекой профкома
ОАО «АВТОВАЗ»

Актуальные вопросы: сделки с недвижимостью и проблемы госрегистрации

Одним из приоритетов кадровой политики первичной профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ» является непрерывный рост профессионализма и квалификации работников, повышение их качественного уровня, т.к. уровень профессиональной подготовки специалистов определяет эффективность работы организации.

С этой целью профком ОАО «АВТОВАЗ» регулярно направляет своих работников для получения знаний и актуальной информации в соответствии с задачами, стоящими перед организацией.

Так, с 4 по 6 февраля 2008 года в Москве состоялся семинар на тему: «Сделки с недвижимостью и проблемы государственной регистрации». В семинаре приняли участие представители профкома ОАО «АВТОВАЗ» зам. директора ЦО и ПК профкома **И.А.Бережной**, зав. юридическим отделом **З.А.Донгаузер**, зав. отделом по жилищно-бытовой работе **М.В.Пылаев**, ведущий юристконсульт **Т.А.Аношкина**. Также принимали участие представители ипотечных агентств, строительных организаций, коммерческих банков Москвы, Санкт-Петербурга, Омска, Новосибирска, Калининграда и др. регионов России. Семинар был организован и проведен юридическим институтом «М-Логос».

В рамках заявленной программы семинара освещены следующие темы:

– кандидат юридических наук, судья Высшего Арбитражного Суда РФ **А.А.Маковская** осветила спорные вопросы заключения, исполнения и расторжения договоров аренды недвижимости, проблемные вопросы досрочного расторжения договора в случае его нарушения;

– заместитель председателя Правления Банка «Home Credit and Finance Bank» **В.М.Гасяк** ознакомил слушателей с актуальными правовыми вопросами государственной регистрации сделок с недвижимостью, дал анализ основных практических и правовых проблем развития ипотечного кредитования;

– доктор юридических наук, заместитель председателя Высшего Арбитражного Суда РФ **В.В.Витрянский** провел анализ актуальных вопросов и последней арбитражной практики по вопросам заключения, исполнения и расторжения договоров купли-продажи недвижимости.

Это далеко не полный перечень тем, информация по которым и их обсуждение являлись предметом рассмотрения на семинаре.

Организованное юридическим институтом «М-Логос» обучение получило высокую оценку наших слушателей, а профком ОАО «АВТОВАЗ» благодарен за предоставленную возможность участия в семинаре.

Полученные знания, безусловно, будут применены специалистами в работе.

Транспортные вопросы под контролем!

У заводчан всегда есть вопросы, касающиеся транспорта. С «внезапным» наступлением зимы и обильным снегопадом ситуация на дорогах из желтой переросла в критическую. Количество обращений увеличилось в разы. На некоторые вопросы мы попытались найти ответы у председателя комиссии рабочего контроля профкома ОАО «АВТОВАЗ» **Ю.П.Емельяновой**.

– **Юлия Петровна, какие меры предпринимаются для того, чтобы обеспечить возможность своевременной доставки заводчан к началу рабочих смен.**

– Учитывая то, что к 7 часам доставка работников на завод менее проблематичная, чем к 8.30, была достигнута договоренность с «ПАТ-Тольятти» о более раннем выводе автобусов всех маршрутов на линии с 12 февраля этого года.

От «Спортивной»: автобус № 14 – 07.21; автобус № 16 – 07.24; автобус с № 23 – 07.20; автобус № 15 – 07.11; автобус № 27 – 07.13; автобус № 30 – 07.11; автобус № 28 – 07.21; автобус № 36 – 07.24; автобус № 37 – 07.26 и 07.31; автобус № 72 – 07.22.

От «Приморского» по Московскому проспекту: автобус № 23 – 07.40 и 07.50.

От «Западной»: автобус № 24 – 07.30.

От «Восточной»: автобус № 71 – 07.13, автобус № 38 – 07.06 и 07.17.

От 21 квартала останова «Рябиновый бульвар»: автобус № 76 – 05.50, 07.25, 07.27; автобус № 77 – 07.15.

С останков «Бульвар Здоровья»: автобус № 35 – 07.15.

АТП-3 изменило выезд автобуса № 12 (от ул. Советской) с 7.05 на 6.45, с 7.30 на 7.15. Из Старого города этот маршрут будет следовать без останова в 18–20 кварталах.

– **Как долго будет действовать такой график?**

– Срок действия графика с 12 февраля по 1 апреля.

– **Тольяттинские пробки можно сравнить со столичными. Дойти домой пешком подчас гораздо быстрее, чем доехать на автобусе. Предпринимаются ли какие-то меры по решению этой проблемы?**

– Действительно, автомобильные пробки на улицах города стали уже постоянными и не только в часы «ПИК», но и в течение всего дня. Власти города заявляют, что будут расширять существующие и строить новые дороги и развязки, но когда это будет – я не могу сказать. Надеюсь, что избранный новый мэр займется этой проблемой как можно быстрее.

– **У меня в руках обращение работников ДпЗ. Зачитаю лишь небольшой фрагмент: «Мы практически каждый день подвергаем свою жизнь опасности. С работы мы возвращаемся в 15.30. Идем на остановку «УВД». Дорога перегружена транспортом. Ситуацию усугубляют водители, нарушающие правила дорожного движения, которые не собираются их соблюдать. На боль-**



Емельянова Юлия Петровна,
зав. отделом рабочего контроля
профкома ОАО «АВТОВАЗ»
17-28-10, 73-73-72

шой скорости, на запрещающий знак светофора, несмотря на гололед, лихачи гонят по дороге. Мы должны быть уверены, что нашей жизни ничего не угрожает, мы ведь идем на разрешающий сигнал светофора, но, увы, мы постоянно находимся в экстремальном положении. Что говорить о безопасности на других дорогах в то время, когда практически на глазах работников милиции творятся такие безобразия. Но почему-то милиция этого не видит или не хочет видеть. Хотелось бы знать, когда закончится это безобразие? Когда наведут на дорогах порядок? Мы хотим, уставшие после работы, спокойно дойти до дома, а самое главное – живыми!». Разрешима ли данная проблема?

– Подобные жалобы за последние три недели поступили от многих работников завода, да я и сама все вижу, так как тоже езжу на общественном транспорте. Прекрасно понимаю возмущение людей. Профсоюзный комитет обратился по наведению порядка на дорогах в ГИБДД районами города. Мы проявляем настойчивость и постараемся, чтобы эта проблема была решена.

– **Юлия Петровна, вазовцы, проходящие лечение в санатории-профилактории «Алые паруса», часто задают вопросы о стоимости проезда автобусом 172-го маршрута. Расскажите о порядке и стоимости проезда на этом маршруте.**

– На сегодняшний день существует порядок оплаты, утвержденный в январе этого года генеральным директором ОАО «ПАТ-Тольятти»

В.М.Толкачевым. В соответствии с этим документом стоимость одной поездки по городу до остановки «КВЦ» составляет 10 рублей. Далее – до «Алых парусов» – 16 рублей. Оплата от «КВЦ» до санатория-профилактория **не производится** при наличии личного пропуска работника ОАО «АВТОВАЗ», санаторно-курортной карты и проездного билета по маршрутам ОАО «АВТОВАЗ» или социального льготного проездного билета для пенсионеров (чего прежде не было). А вот льготные проездные билеты для учащихся и студентов не действительны.

К началу смены доставка вазовцев из «Алых парусов» осуществляется по заводским проездным билетам.

– В городе, наконец-то, возобновили работу городские маршруты № 20, 31 и 32. Заводчане положительно восприняли эту новость. Стало гораздо удобнее возить детей в детские сады, бассейн и другие объекты. Вот только в пути следования маршрутов появились какие-то изменения. Можно об этом подробнее?

– Действительно, мы постарались, чтобы в транспортной сфере города произошли эти положительные изменения. Открылись городские автобусные маршруты не только № 20, 31, 32, но и 28к, 76к. Также изменили протяженность автобусного маршрута № 46

и количество рейсов троллейбусного маршрута № 2.

Итак, **автобус № 20** следует от Западной до ТРК «Парк Хаус» (Спортивная – Приморский бульвар – Революционная – Свердловка – Ворошилова – Дзержинского – Автостроителей – 70 лет Октября – Льва Яшина – Южное шоссе – Автозаводское шоссе).

Пользуясь автобусами № 31 и 32, нужно учитывать то, что схемы движения изменились. Теперь эти автобусы стали «кольцевыми», они начинают движение от КВЦ, там же и заканчивают.

Автобус № 31 проходит Южное шоссе – Тополиная – 40 лет Победы – Жукова – Приморский бульвар – Московский проспект – Заставная – Южное шоссе.

Автобус № 32 идет так: Южное шоссе – Заставная – Московский проспект – Приморский бульвар – Жукова – 40 лет Победы – Тополиная – Южное шоссе. Эти три маршрута ходят ежедневно с 5.30 до 22.00 каждые 8 минут.

Маршрут 28к идет от Набережной до кольца «Учебный центр» (Спортивная – Жукова – Ворошилова – Дзержинского – Воскресенская). А **76к** от кольца «Учебный центр» до 14-го квартала (Южное шоссе – Яшина – 70 лет Октября – Тополиная – 40 лет Победы).

Ю.М.ОВЧИННИКОВА

ВОПРОСЫ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Я своё – отработал!

Продолжаем начатый в предыдущем номере информационного листка разговор о рабочем времени, а именно о таком очень важном для каждого работника понятии, как отработанное время.

Почему мы придаем такое значение этому частному случаю рабочего времени? Да потому что от него зависит практически вся величина заработной платы работника! Но обо всем по порядку.

Отработанное время – это рабочее время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка ОАО «АВТОВАЗ» фактически исполнял трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

В отработанное время не включается время, в течение которого работник не исполнял трудовые обязанности (**неотработанное время**), т.е. время нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, на больничном листе, в отпуске без сохранения заработной платы, время простоя по вине работника, в учебном отпуске, время отстранения от работы и т.д.

В отработанное время также не входит и не учитывается в нем:

- время проезда от места жительства до основного места работы и обратно;
- время на дорогу от контрольно-пропускного пункта до рабочего места;
- время на переодевание перед началом и после окончания рабочего дня (смены);
- время на регистрацию прихода и ухода с работы (сдачу и получение личного пропуска).

Внимание! Хотелось бы обратить особое внимание на третий пункт, говорящий о том, что время на переодевание перед началом и после окончания рабочего дня не входит в отработанное время и не учитывается в нем. Дело в том, что зачастую работники с целью пораньше попасть в раздевалку и успеть на первые автобусы заблаговременно покидают свои рабочие места и к моменту выдачи личных пропусков являются переодетыми в повседневную одежду и как говорится «чистыми и намытыми». Так вот в этом случае администрация вправе считать подобные действия работника нарушением трудовой дисциплины и применять меры воздействия к таким работникам, вплоть до наложения дисциплинарных взысканий. Разумеется, время отсутствия должно быть исключено из отработанного работником времени.

Иными словами, для того, чтобы отработанное время было стопроцентно учтено, работник должен находиться на своем рабочем месте (или месте, определенном руководителем) и исполнять трудовые обязанности (задание руководителя) строго в рамках определенных индивидуальным графиком сменности.

Ежегодно Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации определяет норму рабочего времени на год для каждого работающего гражданина. Норма эта рассчитывается исходя из 40-часовой рабочей недели при режиме работы, известном как «классическая пятидневка». Норма эта является обязательной, и руководители подразделений в ОАО «АВТОВАЗ» несут пер-

сональную ответственность за обеспечение отработки в учетном периоде каждым работником нормы часов рабочего времени, установленной трудовым законодательством.

СПРАВОЧНО! Норма рабочего времени на 2008 год составляет 1993 часа на каждого работающего.

В случае если фактически отработанное работником время в учетном периоде (учетный период в ОАО «АВТОВАЗ» – год) превысит норму рабочего времени, это может уже рассматриваться как сверхнормативная работа или «переработка» и оплачена она должна уже быть согласно трудовому законодательству не менее чем в двойном размере. Если же по каким-либо причинам работник не выработает вышеуказанную норму, то работодатель обязан предоставить ему возможность ее доработать.

В заключение хотелось вкратце коснуться материальной стороны рассматриваемого вопроса.

Оплата за отработанное время – это заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам, сдельным расценкам и окладам за отработанное время или выполненную работу; премии и вознаграждения, носящие регулярный или периодический характер, независимо от источников их выплаты; стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам (за выполнение индивидуальных показателей (бывш. профессиональное мастерство); компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда (доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда и на тяжелых работах, за работу в ночное и вечернее время, оплата за выходные и праздничные дни, сверхурочной работы и др.), оплата труда лиц, принятых по совместительству, а также работников нечисленного состава.

Хотелось бы предостеречь тех работников, которые по любому поводу или без него оформляют отпуск без сохранения заработной платы (так называемые «административные»), ранние уходы с работы и др., а также листы нетрудоспособности – подобные действия не только уменьшают заработную плату в текущем периоде, но и могут отразиться в дальнейшем в тех случаях, когда в расчет принимается фактически отработанное работником время. Например, при расчете вознаграждения по итогам работы за год («13-я заработная плата»), при расчете размеров премии за перевыполнение показателей хозяйственной деятельности и повышении эффективности производства, которая выплачивалась работникам завода по итогам последних трех лет, при расчете количества дней дополнительного отпуска за работу во вредных и опасных условиях труда, расчете вознаграждения за работу станочником и в ряде других случаях.

Следующая статья будет посвящена рабочему времени по видам его продолжительности, таким как рабочее время нормальной продолжительности, сокращенное рабочее время и неполное рабочее время.

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

Всем, кто любит свой дом

В то время, когда с принятием нового Жилищного кодекса реформа продолжает набирать обороты, выбор способа управления для многих жильцов по-прежнему остается сложной задачей. А между тем, **до 1 мая 2008 года** собственники многоквартирных домов должны определиться со способом управления домом.

Что реально изменится для обитателей многоквартирных домов с началом «эры» управляющих компаний.

Главное, что должны уяснить жильцы: управляющая компания – это всего лишь нанимаемая структура, и у нее нет никаких прав на дом. Жильцы заключают с управляющей организацией договор на оказание жилищных услуг (содержание и ремонт общего домового имущества) минимум на год, максимум – на три года. В этом документе прописаны все виды работ и сроки их выполнения.

Договор на управление заключается с каждым собственником: это один документ, под которым подписываются все жильцы. В многоквартирном доме может быть только одна управляющая компания.

По состоянию на **1.01.2008 года** в Автозаводском районе со способом управления не определились следующие дома:

Обслуживает МП г.о. Тольятти «Департамент ЖКХ»

- ул. 70 лет Октября, 20, 22, 26, 45, 48, 78
- ул. Автостроителей, 12, 15, 16
- ул. Тополиная, 17, 23, 47
- Южное шоссе, 29
- б-р Татищева, 2, 3

Обслуживает ОАО «УК № 1 ЖКХ»

- ул. Дзержинского, 69, 77, 79
- б-р Кулибина, 2, 19
- Московский пр-т, 1, 13
- пр-т Ст. Разина, 35
- ул. Революционная, 2
- б-р Туполева, 11

Обслуживает ОАО «УК № 2 ЖКХ»

- б-р Королева, 11
- Ленинский пр-т, 3
- Московский пр-т, 45, 47, 57, 61
- пр-т Ст. Разина, 55, 72
- Приморский б-р, 11, 23, 29, 32
- ул. Свердлова, 41
- ул. Фрунзе, 4В, 41, 43, 45
- ул. Юбилейная, 79
- б-р Баумана, 4, 10
- ул. Революционная, 56
- б-р Орджоникидзе, 13

ОБМЕН ОПЫТОМ

Охране труда – особое внимание



Обеспечение необходимых условий и охраны труда является одной из основ трудовых прав работающих, предусмотренных статьей 37 Конституции РФ, и является важным направлением деятельности профсоюза.

Для реализации определенных законодательством и коллективным договором полномочий в профсоюзном комитете МСП создана и работает комиссия охраны труда из одиннадцати человек. Комиссия состоит из специалистов, старших общественных инспекторов, председателей цеховых комитетов. У актива есть возможность обучаться на целевых курсах, а также семинарах, организованных силами профсоюзного комитета совместно с отделом охраны труда.

Основными задачами комиссии являются:

- **Осуществление контроля за состоянием охраны труда и соблюдением законных прав и интересов работников производства.**
- **Участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Проведение самостоятельных расследований.**
- **Проведение проверок состояния условий и охраны труда, мероприятий коллективного договора, иных нормативных документов.**
- **Консультирование работников в вопросах охраны труда, оказание им помощи по защите их прав на охрану труда, а также информирование работников о состоянии условий и охраны труда, льготах и компенсациях, существующем риске повреждения здоровья, полагающихся работникам средств индивидуальной защиты.**

На заседаниях нашего профкома рассматриваются вопросы производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, подготовки производства к работе в весенне-летний и осенне-зимний периоды. Не остаются без внимания и такие вопросы, как обеспечение работающих во вредных условиях труда молоком, санитарное состояние бытовых помещений и технологических тоннелей, состояние питьевого режима, наглядная агитация и воздушная среда в цехах производства, выполнение мероприятий по охране труда.

По итогам 2007 года механосборочное производство заняло первое место в смотре-конкурсе по охране труда

Ведется тщательная работа по предотвращению несчастных случаев производственного травматизма. Но, к сожалению, травматизм еще по-прежнему высок. Все несчастные случаи расследуются и оформляются соответствующим образом. Основные причины производственного травматизма организационные, на устранение которых не требуется финансирования. Расследуются и устанавливаются случаи профессиональных заболеваний. Все 9 случаев прошлого года оформлены должным образом.

В прошлом году производство полностью было обеспечено средствами индивидуальной защиты. Комиссия постоянно работала с ОМТС и Техснабом по вопросам поставки и качества СИЗ. Мы считаем, что необходимо закупать более современную качественную женскую обувь, а вот корпоративная спецодежда в условиях работы МСП быстро пачкается и приобретает неопрятный вид. Сейчас ведется работа по изменению цвета спецодежды на темно-синие тона. Проведены испытания новых образцов мужской обуви. Получены положительные отзывы по качеству.

Кроме этого, по предложению комиссии и при поддержке профсоюзного комитета от производства направлены предложения по улучшению как видов, так и качества СИЗ. В МСП создана группа по реализации данной задачи. По результатам выставки СИЗ фирмой «Восток-Сервис», рабочей группой подготовлен перечень спецодежды, обуви и других видов СИЗ, который передали в заводскую комиссию.

На постоянном контроле комиссии находится состояние питьевого режима в цехах производства. Профсоюзные активисты проверяют работу сатураторов и титанов, дают рекомендации по ремонту. Всего за год производство получило 14 новых сатураторов.

В 2007 году закончился монтаж трубопроводов из нержавеющей стали, это позволит значительно снизить количество железа в питьевой воде.

Раздел охраны труда в коллективном договоре имеет важное значение и разрабатывается в тесном контакте с инженерной службой производства, другими функциональными службами и является действенным, взвешенным документом.

К коллективному договору нарабатываются три приложения:

1. Мероприятия по охране труда.
2. Мероприятия по снижению уровней шума и вибрации.
3. Мероприятия по результатам аттестации рабочих мест.

Комиссия охраны труда тесно сотрудничает с функциональными службами производства и завода, с руководством цехов, отделов и производ-

ства. По сложным случаям обращаемся в заводскую комиссию охраны труда, в Федеральную службу технической инспекции.

Е.М.ФАДЕЕВ, зав. отделом охраны труда профкома МСП

Профсоюзный кросс набирает скорость



Девятый год на лыжном комплексе проводится, ставший уже традиционным, массовый профсоюзный лыжный кросс в три этапа. 10 февраля вторым этапом кросса начался поистине всероссийский праздник лыжного спорта –

«Лыжня России-2008». Похолодание и метель не отпугнули 3300 участников профсоюзного лыжного кросса почти из всех подразделений ОАО «АВТОВАЗ», а всего в этот день в Тольятти стартовало 12 000 человек. В массовом профсоюзном лыжном кроссе победители и призеры не определялись, главным критерием было участие. Мужчины преодолевали дистанцию в 5 км, а женщины – 3 км.

В первом этапе массового профсоюзного лыжного кросса 13 января 2008 года приняло участие 1153 чел.

В VIP-гонке «Лыжня России-2008» на 2014 метров приняли участие вице-президент по производству **В. Вильчик**, председатель профкома ОАО «АВТОВАЗ» **Н. Карагин**, председатели профкомов заводских подразделений **М. Зубов**, **Н. Шестерин**, **Ф. Широков**, **С. Марченко**, **И. Лукерьянов**, работники мэрии, бизнесмены и другие известные лица. Напутствовали участников спортивного действия директор по инженерно-технологическому обеспечению – главный инженер ОАО «АВТОВАЗ», руководитель общественного движения «Тольятти, вперед!» **А. Пушков**, председатель городской

Думы **А. Дроботов**.

Третий этап массового профсоюзного лыжного кросса и награждение подразделений за активное участие во всех трех этапах пройдет 9 марта. Старт будет дан командам в 11 часов и состоится при любой погоде.



Г. В. АГАФОНОВ, зав. отделом культуры и спорта профкома ОАО «АВТОВАЗ»

ХОККЕЙ С МЯЧОМ

XIII мемориал В.Н.Винокурова: победы «Стадиона» и «Кристалла»



Прошло 14 лет, как ушел из жизни замечательный человек, талантливый спортивный руководитель – бывший директор стадиона «Торпедо» **Валентин Николаевич Винокуров**. Многим людям, знавшим его, Винокуров запомнился не только своими личными качествами, но в память о нем остались спортивные объекты, созданные по его инициативе и его непосредственному участию. Это крытый каток, теннисные корты, новая беговая дорожка. При нем стадион «Торпедо» на футбольных матчах заполнялся «под завязку», были счастливые обладатели «лотерейных «Лад». А футбольная «Лада», где, кстати, играл его сын – **Сергей Винокуров**, впервые вышла в высшую лигу. **Валентин Николаевич** всегда старался создать хорошие условия для спортсменов, физкультурников ВАЗа, в том числе и для хоккеистов.

Поэтому в 1996 году по инициативе коллективов физкультуры АВТОВАЗа состоялся первый мемориальный турнир по хоккею с мячом. Победу в нем одержали спортсмены КВЦ, победившие в финале команду УЛИР.

В следующем сезоне уже хоккеисты УЛИР выиграли переходящий кубок у команды «Стадион», состоявшей из тренеров, судей и ветеранов хоккейной «Лады». Если оглянуться назад, то за прошедшие 12 лет больше всего побед в этих памятных турнирах было на счету команды «Стадион» – 6, по три у хоккеистов

УЛИРа и команды «Инструментальщик».

В XIII розыгрыше кубка В.Н. Винокурова, продолжавшемся ровно месяц, с 24 декабря по 24 января, приняло участие 6 команд. Были представлены все три района города.

Для прошлогодних победителей пробиться в финал особых проблем не было. «Стадион» уверенно переиграл команды «Локомотив» 14:1, МСП 5:2, «Кристалл» из одноименного спортобъекта Центрального района 5:3, а также «Энергетик» ЭП ВАЗа 6:2 и сборную «Ветераны КВЦ – ТоАЗ» 8:3.

Эту команду действительно можно назвать звездной: кроме двукратных чемпионов России по хоккею **И. Свинцицкого**, **Э. Горбачева**, **О. Волкова** в ее составе играли чемпионы мира среди молодежи **П. Десятков**, **К. Кузьмичев**, все мастера спорта международного класса. Бывший игрок нашего «Торпедо» мастер спорта **А. Губарев** и завуч хоккейной школы **В. Гавриков** играют за эту команду уже 12 лет подряд.

Правила мемориала предполагают, что после однокругового турнира команды, занявшие 1 и 2 места, встречались в финале за переходящий Кубок. Коллективы, занявшие 3 и 4 места, разыгрывали бронзовые медали.

Хоккеисты из команды-дебютанта «Локомотив» заняли 6 место, спортсмены вазовского «Энергетика» – 5-е, а вазовские сборщики моторов, одержав победу над уже вышедшими в финал ветеранами ТоАЗа и КВЦ, заняли 4 место. Хотя эта борьба трех команд за одну путевку имела свою интригу, «Локомотиву» за счет опыта своих спортсменов (в первую очередь игроков сборной **А. Походяева**, **А. Шапки-**

на и **Е. Захарова**) и самоотверженности молодежи удалось победить команду МСП 2:1. Молодые хоккеисты-механосборщики одолели энергетиков 6:2. Энергетики в свою очередь уверенно победили «Локомотив» 7:3 (в составе победителей отличились **И. Мальгин**, **Э. Усачев**, забившие по 2 мяча).

В финальных матчах за призовые места первыми на лед вышли хоккеисты «Кристалла» и МСП, чтобы разыграть «бронзу».

Благодаря мастерству и скорости игроков **Е. Вещунова**, **И. Константинова**, **М. Губарева**, **М. Ляхова** «Кристалл» победил со счетом 7:3. Нужно отметить, что у механосборщиков был шанс в середине матча поправить ситуацию, но **С. Конов** не реализовал буллит.

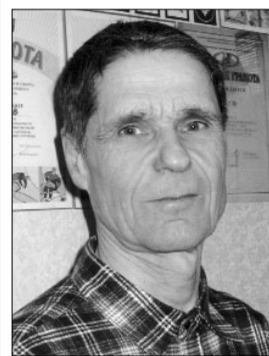
Самый же зрелищный матч состоялся в финале. На второй и третьей минуте игроки «Стадиона» **П. Десятков** и **Э. Горбачев** делают счет 2:0. Но тут же сказал свое веское слово тоазовец **А. Саженков**: он провел ответный гол, а после третьего мяча «Стадиона» (**К. Кузьмичев**) тут же вновь забил – 3:2. Представьте только, пять мячей на пятой минуте матча! Зрителям скучать не пришлось! Затем забивала голы молодежь: **Н. Акузовский** (дважды), **О. Волков**, вновь **Э. Горбачев**. Счет стал 7:2. Однако борьба на площадке не утихла: на гол **А. Нефедова** (7:3) ответили **И. Свинцицкий** и **О. Волков**.

Но ветераны боролись до конца. На последней минуте в ворота **А. Бояхана** забил еще один мяч известный футболист – ветеран **В. Волошин**. В итоге 9:4. Очередная, третья подряд, победа «Стадиона»!

Все игроки команд-призеров получили от спонсоров турнира, в качестве которых выступили управление социальных программ ОАО, отдел рекламы ОАО (призы вручал **Г.И. Елдин**), профкома ОАО «АВТОВАЗ» (призы вручал зав. отделом спорта и культуры **Г.В. Агафонов**), клуб по хоккею с мячом АВТОВАЗа, стадион «Торпедо».

А. В. ПЛОХОВ

На трассе Мужества



27 января состоялся международный марафон «Дорога жизни», посвященный 64-й годовщине со дня разгрома фашистских войск под Ленинградом. Мероприятие проводится тридцать девятый раз – своего рода это святой долг памяти всех тех погибших, кто 900 дней и ночей, преодолевая голод и холод, находясь между жизнью и смертью, защищал северную столицу.

Старт на дистанцию 42 км 195 м был на берегу Ладожского озера у памятника «Разорванное кольцо». С приветственным словом к участникам обратился глава администрации Калининского района Санкт-Петербурга – **М. Сафонов**, председатель комитета по физической культуре и спорту Санкт-Петербурга – **В. Чазов** и глава администрации Всеволожского района – **И. Самохин**.

После слов напутствия, ровно в 12 часов, двести три участника – 180 мужчин и 23 женщины – сильнейших бегунов российских городов, стран ближнего и дальнего зарубежья вышли на трассу Мужества.

Нашу профсоюзную организацию представлял **Л. Кубасов** – работник ОСКБ. Дистанцию 42 км 195 метров он преодолел за 3 часа 28 минут 40 секунд, завоевав Почетную грамоту и ценный подарок.

Поздравляем **Леонида** с наградой и желаем дальнейших побед. У него грандиозные планы, он планирует поездку на международный марафон в Волгоград, это у него уже будет 20-й марафон!

Профком ПБисР поздравляет члена профсоюза **КУБАСОВА**! Мы говорим: «Так держать, марафонец!»

Н. В. МЕДВЕДЕВ, председатель ПБисР

День здоровья в ДпК

23 февраля на лыжном комплексе ОАО «АВТОВАЗ» состоялся День здоровья ДпК, организованный совместно администрацией и профсоюзным комитетом



«ВЕСТИ ПРОФСОЮЗА» издаются в профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ» профсоюза АСМ.

Ответственный за выпуск: **Овчинникова Ю.М.** – пресс-секретарь профкома ОАО «АВТОВАЗ».

E-mail: **YM.Ovchinnikova@vaz.ru**

В соответствии со статьей 12 Закона РФ «О средствах массовой информации» – обязательной регистрации не требуется.

Отпечатано в типографии ДИС ОАО «АВТОВАЗ». Распространяется бесплатно.