

Обком подвел итоги



Работа президиума



Перед началом конференции



Участники конференции

26 марта состоялась XI отчетная профсоюзная конференция Самарской областной профсоюзной организации Профсоюза работников АСМ. На ней присутствовало 43 делегата от первичных профсоюзных организаций нашей отрасли. Кроме того, в конференции принял участие заместитель председателя Федерации профсоюзов Самарской области **Владимир Авдеев**.

Первым перед участниками конференции выступил председатель обкома **Александр Меньшиков**. Он начал отчетный доклад со слов: «Прошедший год был богат политическими событиями, которые наложили отпечаток на нашу профсоюзную работу. В этих условиях профлидерам приходилось проявлять максимум сил и умений, чтобы противостоять угоде отдельных политических сил и амбиций».

В целом, обком в большей степени помогает небольшим профсоюзным организациям на малочисленных предприятиях. Наша первичная профсоюзная организация ОАО «АВТОВАЗ», имея богатый опыт, справляется с работой самостоятельно, и особой помощи обкома нам не требуется. Но между тем в рамках солидарности, мы считаем, что областной комитет нужен, так как он проводит большую и нужную работу.

В отчетном периоде специалисты обкома осуществляли координацию деятельности, оказывали методическую и практическую помощь. В соответствии с постановлением, принятым в марте 2007 года, был усилен контроль за исполнением трудового законодательства на предприятиях отрасли. По сравнению с 2006 годом увеличилось количество проверок, проведенных главным специалистом по защитно-правовой работе обкома. Материалы проверок показывают, что много замечаний связано с нарушением положений о трудовом договоре.

Так, например, на ООО «Завод приборных подшипников» (ЗПП), ОАО «Завод авиационных подшипников» (ЗАП), ЗАО «Самарский подшипниковый завод-4» (СПЗ-4), ООО «Сельмаш», ОАО «Самарский завод клапанов» (СЗК) выявлено, что в трудовых договорах работников, являющихся инвалидами, есть условия, ухудшающие положения человека труда по сравнению с законодательством. Продолжительность ежегодного отпуска устанавливается 28 календарных дней вместо 30. А это нарушение ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ».

Есть нарушения и другого характера. Например, не производилась оплата работникам (за исключением тех, кто получает оклад) за нерабочие праздничные дни в ОАО

«СЗК»; не оплачены 7 дней на ОАО «Челно-Вершинский машзавод»; не были оплачены 3 нерабочих праздничных дня на ООО «ЗПП». Выявлены нарушения по срокам выплаты окончательного расчета уволенным в ООО «Сельмаш», ООО «ЗПП».

На ООО «ЗПП», ОАО «ЗАП» допускались нарушения при внесении изменений и дополнений в коллективный договор: они не обсуждались на комиссии, не направлялись на уведомительную регистрацию, не оформлялись совместным решением работодателя и профкомом – представителем работников. И, к сожалению, это далеко не все нарушения...

В отчетном периоде увеличилось и количество направленных требований об устранении выявленных нарушений. Зачастую за требованиями стоят серьезные суммы, которые, в результате кропотливой работы, были возвращены членам профсоюза. Вот лишь некоторые из них: 23 560 рублей – оплата сверхурочной работы лицам, работающим по суммированному учету рабочего времени – ЗАО «СПЗ-4»; 183 883 рубля – оплата нерабочих праздничных дней в ОАО «ЧВМЗ»; 98 585 рублей – оплата нерабочих праздничных дней в ООО «ЗПП». Всего же экономическая эффективность правозащитной работы обкома за текущий год составила 8 554 686 рублей.

Александр Васильевич также озвучил результаты по таким направлениям деятельности, как занятость и заработная плата, условия и охрана труда, организационная и информационная работа.

В его докладе довольно часто наша профсоюзная организация приводилась в пример. По различным областям работы: системе заключения коллективного договора, правозащитной и информационной работе, обучению, работе с молодежью.

Вторым вопросом в повестке дня был отчет ревизионной комиссии. **А.П.Югова** доложила, что использование средств происходило в соответствии с решениями областной конференции и решениями пленума обкома. Никаких нарушений не обнаружено. Средства использовались по назначению.

В прениях было много выступающих. Равнодушных не было. Какое тут может быть равнодушие, когда обсуждают-

ся вопросы мотивации профчленства, низкой заработной платы на предприятиях и текучести кадров, низкой материальной базы профсоюзных организаций и слабой информационной работы. Поднимались проблемы «зарплат в конвертах» на частных предприятиях области, ведь 600 тысяч человек в Самарской области, по информации В.Н.Авдеева, получают «серые» зарплаты, которые подрывают основы социального и пенсионного обеспечения.

Звучал вопрос о том, на каком уровне находится взаимодействие руководства области и профсоюзов. Не опоздают ли профсоюзы заявить о себе?

Подробно обсуждалась и такая позиция: персональная работа с членами профсоюза. Выступающие безоговорочно сошлись на том, что профкомы обязаны быть ближе к человеку труда, а профактив должен не отдаляться от работника, а использовать все возможности для работы с людьми, будь то собрание, личная встреча, обучение и трудовое соревнование или моральная поддержка.

От имени нашей профсоюзной организации выступил председатель **Н.М.Карагин**. Рассказал о проделанной работе, о ситуации на предприятии, о наших планах на будущее. И попросил в связи с тем, что АВТОВАЗ перешел на систему заключения коллективных договоров до начала года, а период с октября по декабрь – чрезвычайно ответственен (активная подготовка коллективного договора, проведение конференции, подписание договора), перенести сроки отчетов в профсоюзной организации. То есть, разрешить провести отчетную конференцию не в ноябре 2008 года, а феврале 2009 года. И соответственно отчетно-выборную – не в ноябре 2009 года, а в феврале 2010 года.

Конференция поддержала нашу профсоюзную организацию. И теперь будет подготовлено обращение, уже от имени конференции, в адрес центрального комитета с тем, чтобы было дано разрешение

немного сдвинуть временные рамки отчетов и отчетно-выборной конференции нашей профсоюзной организации.

В целом конференция прошла активно, по окончании было принято постановление.

Юлия ОВЧИННИКОВА

Профкомы обязаны быть ближе к человеку труда, а профактив должен не отдаляться от работника, а использовать все возможности для работы с людьми, будь то собрание, личная встреча, обучение и трудовое соревнование или моральная поддержка.



Участники конференции



Выступает В.Н.Авдеев



Делегация АВТОВАЗа

Сила нашего профсоюза —

НЕ ТОЛЬКО В КОЛИЧЕСТВЕ, НО И В АКТИВНОСТИ ЕГО ЧЛЕНОВ

Сегодня профсоюзное обучение приобретает особое значение. Это связано с тем, что трудовые отношения в условиях перехода российской экономики к более совершенным интеграционным процессам, расширения транснациональных корпораций, вступления России в ВТО и многое другое предъявляют высокие требования к уровню квалификации профсоюзных лидеров, специалистов и профактива. Подробно об образовательной политике нашей профсоюзной организации расскажет заведующая учебно-информационным центром профкома ОАО «АВТОВАЗ» Татьяна Попова.

— Татьяна Александровна, какие профсоюзные задачи может решать профсоюзное образование?

— Прежде чем ответить на этот вопрос, сначала нужно отметить, какие же основные проблемы стоят перед профсоюзами. Безусловно, это представление интересов членов профсоюза, защита и улучшение условий их работы и жизни. Задачи непростые и выполнить их порой бывает сложно, но... Давайте посмотрим, может ли обучение решать или способствовать решению названных проблем. Думаю, что да.

Зачастую образовательная политика профсоюза очень тесно пересекается с информационной. И от этого спектр решаемых проблем только увеличивается. Судите сами, разъяснительная работа,

привлечение активистов и новых членов, мотивация; расширение общественно-политического сознания членов профсоюза; углубление знаний в различных областях, например, законодательства, ведения переговоров, заключения коллективных договоров; совершенствование навыков общения и лидерских качеств — вот лишь часть того, что может дать профсоюзное образование. То есть делаем вывод, что от содержания и характера образовательной работы напрямую зависит выполнение задач профсоюза.

— Соглашусь, что от содержания и характера образовательной работы напрямую зависит выполнение задач профсоюза, но помимо содержания в обучении есть еще две составляющие: кого обучать и как обучать.

— На сегодняшний день план профсоюзного обучения сформирован исходя из сложившейся практики. Уже не первый год семинары разрабатываются для разных групп слушателей: от рядового молодого члена профсоюза до председателей профкомов подразделений. В целом, по программе обучения и повышения квалификации профсоюзного актива, могут обучаться 19 различных категорий. Позиция нашего профсоюзного комитета такова: для успешной деятельности по улучшению условий труда и жизни профсоюзу нужны активные члены. Сила нашего профсоюза — не только в количестве, но и в активности его членов.

Уже несколько лет на базе Центра обучения и подготовки кадров нашей организации мы организуем профсоюзные семинары. И ежегодно на них обучается более 2 тысяч человек. Учебные занятия рассчитаны от одного до пяти дней. Они формируются с учетом требований времени, актуальности, пожеланий профкомов и слушателей. Семинары готовят как приглашенные специалисты, так и специалисты профкомов, а также те, кто еще вчера был слушателем, а сегодня, специально обучившись профсоюзному преподаванию, сам проводит обучение.

Профсоюзное обучение, как правило, строится на активных методах. Нестандартность такого обучения заключается в том, что ведущий семинара и группа выявляют проблемы, а потом совместно ищут пути решения. Такой метод работы дает плодотворный результат. И тому есть несколько причин: взрослый человек, придя на занятие, обладает значительным опытом. Этот опыт может в той или иной мере обогатить не только его коллег по учебе, но и преподавателя. Значит, принципиально меняются обе роли — и учителя, и ученика. Находясь на равных с преподавателем, обучающийся уже может определять, чему и как учиться, какие темы сегодня наиболее актуальны, какой темп и манера получения знаний ему наиболее близка.

Не все семинары можно проводить, используя активные методы, есть у нас и лекционные занятия.

Но и в том, и другом случае семинары — это, то место, где развиваются не только личные качества и умения членов профсоюза, профактива, но и их способности к активному и солидарному сотрудничеству.

— Есть ли достижения в профсоюзном образовании?

— Думаю, что, прежде всего, этот вопрос нужно задать нашим слушателям. В целом же, конечно, есть чем гордиться. Мы освоили активные формы обучения — создали команду профсоюзных преподавателей. Были победителями конкурса членских организаций и учебно-методических центров профсоюзов «Активное обучение — эффективный профсоюз», проводимым ФНПР. Представительство Международной Федерации металлургов в России не раз приглашало наших преподавателей для проведения профсоюзных семинаров в странах СНГ. Наши преподаватели приглашают коллег предприятий отрасли.

В этом году в программу образования были включены учебные модули, разработанные Институтом Профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений в соответствии с Концепцией формирования единого образовательного пространства ФНПР. Словом, жизнь не стоит на месте.

Юлия ОВЧИННИКОВА

Профсоюзное обучение: все о коллективном договоре

В феврале на базе учебного центра профсоюза работников АПК РФ в г. Московский проходил семинар, посвященный проблемам заключения коллективных договоров и организации профсоюзного контроля за ходом их выполнения. В семинаре, организованном Центральным комитетом профсоюза АСМ, приняли участие 19 представителей первичных профсоюзных организаций из Ярославля, Димитровграда, Чебоксар, Челябинска, Старого Оскола и других городов страны.

По традиции семинар открыл председатель Профсоюза работников АСМ Андрей Фефелов. В выступлении он отметил, что в ряде регионов страны существуют серьезные проблемы с заключением коллективных договоров на предприятиях отрасли. Проблемы связаны с дроблением некогда многочисленных, мощных предприятий и соответственно первичных профсоюзных организаций на более малочисленные.

Безусловно, к положительным моментам, произошедшим в последнее время в области заключения коллективных договоров, относится то, что создан союз работодателей и союз машиностроителей России, заключено отраслевое соглашение, которое в настоящее время находится в стадии уведомительной регистрации.

В завершение своего выступления Андрей Александрович подчеркнул, что решение всех проблем, возникающих в регионах с заключением коллективных договоров, возможно только при наличии обратной связи, с общением и рассмотрением всех проблем на расширенных заседаниях ЦК.

Далее работу семинара продолжил заместитель начальника управления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) Юрий Лугинов. Пообщаться вживую с руководителем такого уровня, как Юрий Николаевич, считаю везеньем, поскольку организацию лекционных занятий он практикует крайне редко.

Его лекция состояла из двух частей: первая содержала комментарии к Трудовому кодексу РФ, касающиеся как коллективного договора, так и сторон, заключающих этот коллективный договор. Особое внимание было уделено тому, что любой коллективный договор обязательно должен содержать положения соглашений более высоких уровней, таких как отраслевое соглашение и генеральное соглашение.

Более живой и интересной получилась вторая часть лекции, во время которой Ю.Н. Лугинов отвечал на вопросы аудитории. В частности, интерес представляет разбор ситуации, когда на предприятии по каким-то

причинам не был заключен коллективный договор, но это предприятие входит в число тех предприятий, на которые распространяется действие отраслевого соглашения. Как быть работникам в такой ситуации? Могут ли они руководствоваться в построении взаимоотношений с работодателем положениями отраслевого соглашения? Ответ чиновника был однозначным: если работодатель не использовал возможность, данную ему 48 статьей Трудового кодекса РФ, и в 30-дневный срок со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представил в Роструд письменный мотивированный отказ присоединиться к нему, то это соглашение считается распространенным на него со дня официального опубликования этого предложения. Именно поэтому в интересах работодателя заключать коллективный договор на предприятии, в котором можно детализировать те или иные положения отраслевого положения.

Встреча с высокопоставленным чиновником закончилась тем, что он поблагодарил слушателей за внимание, понимание и неравнодушие, которое он ощущал на протяжении всей встречи и оставил для связи номера своих контактных телефонов, вплоть до номера мобильного.

Первая половина второго дня работы семинара была посвящена встрече с советником заместителя председателя ФНПР Галиной Стрелой, которая рассказала о работе ФНПР по выработке стратегии и тактики переговорных процессов в ППО, входящих в ее состав. По примеру западных профсоюзов предполагается проведение единой переговорной компании:

- единые сроки;
- единые лозунги;
- взаимная поддержка.

Большое внимание в выступлении Галины Ивановны было уделено вопросам заработной платы. В частности, она остановилась на 95 конвенции МОТ, которая провозглашает принцип равной оплаты за равноценный труд. Здесь нужно понимать, что речь идет не о средней зарплате, а о базовой ее части (тариф, оклад). В этом плане наше отраслевое соглашение устанавливает пограничное значение для тарифной части — 70% от уровня средней зарплаты.

Также ФНПР признает, что в настоящее время остро встала необходимость проведения мониторинга всех систем оплаты труда, действующих на предприятиях, а также проверки соблюдения нормирования труда.

Далее на смену лекционным занятиям пришли занятия в группах, в процессе которых участникам предлагалось сформулировать

несколько предложений в коллективный договор, причем предложения эти могли носить совершенно фантастический характер.

Опираясь на информацию, полученную от предыдущих лекторов, предложения в конце концов сводились к следующему:

- установление порядка индексации заработной платы (непреренно выше, чем уровень инфляции в регионе);
- проведение опережающего повышения тарифных ставок и окладов в начале календарного года;
- установление ежемесячных надбавок работникам, отработавшим на предприятии долгое время;
- недопущение замены выдачи молока денежной компенсацией;
- отдых и профилактическое лечение работников за счет средств предприятия;
- обеспечение доли тарифа в заработной плате не менее чем 60%;
- ссуды молодым работникам на приобретение жилья и др.

Далее участники семинара ждали еще две интересные встречи. Первая встреча принесла некоторое разочарование, поскольку лектор, профессор АТиСО Анатолий Жуков, являясь высококласснейшим специалистом в области заработной платы, по всей видимости, немного недооценил возможности группы и за три часа лекции попытался дать объем информации, достойный отдельного семинара. Поэтому значительная часть информации прошла «мимо ушей и сознания» слушателей.

А вот встреча в заключительный день с заместителем директора центра социально-трудовых прав Петром Бизюковым превзошла все ожидания. Специалисты этой некоммерческой организации уже давно заявили о себе на социально-экономической арене страны, являясь представителями нового подхода к оценке социальной обстановки, ее соответствию нормам трудового права. Неслучайно три ее представителя приглашены на заседание Российской трехсторонней комиссии в качестве экспертов.

Выступление Бизюкова П.В. было посвящено качеству заработной платы и роли профсоюзов.

Свою беседу он начал с того, что привел сравнительную характеристику уровня заработной платы по стране с 1991 по 2006 год. Оказывается, примерно до 2002 года заработная плата работников неудержимо катилась вниз, и лишь начиная с 2002 года началось ее постепенный рост. Но даже и сейчас она не достигла уровня 1991 года (в ценах 1991 года: 1991 год — 548 рублей, 2006 год — 532 рубля). Интересна точка зрения на само

понятие заработной платы.

Заработная плата — это не что иное, как социальный инструмент распределения, смысл которой заключается не в количественном ее повышении, а в том, позволяет ли она менять или поддерживать социальный статус.

Политический статус наемных работников — малообеспеченные граждане, не имеющие значительных и долговременных накоплений, не имеющие влиятельных институтов в обществе. В настоящее время в России насчитывается около 70 млн. наемных работников.

Чем выше доля заработной платы, идущей на питание, тем беднее семья.

Если работник в США потеряет все средства к существованию, то сможет прожить 2,5 года за счет накоплений, в Германии — 2 года, в России — около 4 месяцев.

Далее информация коснулась вопросов сдельной и повременной систем оплаты труда. Какая система предпочтительней?

В настоящее время преобладает сдельная система оплаты. При ее использовании у работников создается иллюзия взаимосвязи личных усилий и размера вознаграждения. Фактически же практика применения сдельных систем сводится к перераспределению заработной платы между различными группами работников.

Повременная система уменьшает степень дифференциации, делает процесс формирования заработной платы более прозрачным и увеличивает возможность влияния профсоюзов.

Также хотелось коснуться вопросов, связанных со сверхурочными работами и связанными с ними выплатами.

Сверхурочные работы во многих случаях стали средством контроля за работниками. Доступ к сверхурочным — средство управления работниками. Сверхурочные работы — это средство борьбы за план и премию.

Выступление Бизюкова П.В. было ярким, эмоциональным, изобиловало примерами из реальной жизни и это позволило закончить семинар на волне оптимистического настроения и уверенности в том, что многие проблемы, в настоящее время присутствующие на предприятиях отрасли, будут решены посредством заключения коллективных договоров, являющихся главным средством защиты работников наемного труда.

На этом семинар завершил свою работу, и участники разъехались по домам с тем, чтобы на родных предприятиях реализовать знания, полученные в ходе его работы.

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

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Обучение. Образование. Профессионализм. Кадры

Сегодня, когда время диктует необходимость повышения качества работы во всех профсоюзных структурах, задача состоит в том, как создать условия для становления новых профессионалов, одновременно бережно относясь к тем, кто имеет опыт работы. Предлагаем познакомиться с некоторыми материалами, посвященными теме профсоюзного обучения.

Смена «Профсоюз» в загородном оздоровительном лагере//Солидарность. – 2007. – № 34. – Приложение.

В помощь организаторам детского отдыха представлены материалы Федерации профсоюзов Свердловской области, посвященные проведению летом в загородных детских оздоровительных лагерях профсоюзной тематической смены.

Самойлова П. Как организовать общественные слушания?//Солидарность. – 2007. – №2. – с.11.

Каким способом лучше всего повлиять на решения властей? Как сформировать общественное мнение и повлиять на действия граждан? Один из древнейших и наиболее эффективных способов – общественные слушания. И его вполне можно использовать в интересах профсоюзов.

О том, как организовать общественные слушания, рассказывает на страницах газеты эксперт гуманитарно-политологического центра «Стратегия» (Санкт-Петербург) **Александр Нездюров.**

Коньшин Ю. Тренинги эффективного общения//Солидарность. – 2007. – № 2. – с. 12.

Опыт профорганизаций работников культуры Свердловской области. На психологических тренингах «Эффективное общение» руководителей профорганизаций учат, что профактивисту мало быть настойчивым и принципиальным. Надо быть информированным, обладать дипломатичностью, умением выстраивать разговор и уступать в малом, чтобы добиться большего.

Башмаков В., Санатулов Ш. Резерв кадров: вопросы формирования и эффективного использования//Профсоюзы и экономика. – 2008. – № 1. – с. 40-45.

Небольшой по объему материал адресован тем, кто готовит или читает лекции по проблемам кадрового резерва.

С чего же лучше начать разговор с аудиторией? Конечно же, с выяснения самого понятия – так завещали нам древние мудрецы, так поступают наши законодатели, принимая тот или иной правовой акт. Если на французском «резерв» звучит как запас (чего-нибудь на случай надобности), то на латинском он означает сберегать, сохранять, то есть как источник, откуда черпается необходимое в решающие минуты (продукты, идеи, живая сила и техника при проведении масштабных операций, планы и т.д.).

Очевидно, что применительно к кадровому резерву профсоюзов больше подходит последний вариант, то есть резерв – это не просто запас, а источник, откуда черпаются новые силы. А если сформулировать рабочее определение, то оно может звучать примерно так: «Кадровый резерв – это подготовленная (а не нарисованная на бумаге, как это практикуется в ряде профструктур) группа профсоюзных работников или активистов, предназначенная для выдвижения на руководящие или иные должности в различных организационных структурах профсоюзов».

Санатулов Ш.З. Совершенствование профсоюзной направленности образования лиц, обучающихся по рекомендации ФНПР//Труд и социальные отношения. – 2007. – № 4. – с. 77-80.

Профсоюзная составляющая стала сегодня важнейшей органической частью учебно-воспитательной, научно-исследовательской и международной деятельности Академии труда и социальных отношений. С 2007 года Академия переходит на модель работы с квотниками ФНПР, предполагающую разработку ежегодных индивидуальных планов обучения каждого студента и слушателя.

Центральное место в таком плане, безусловно, займут вопросы, обеспечивающие профсоюзную направленность подготовки студента при освоении им тех или иных образовательных программ. В частности, тематика курсовых и дипломных работ определяется по согласованию с кафедрой профсоюзного движения. Для работы и защиты дипломных работ помимо преподавателей привлекаются представители профсоюзов, рекомендовавших студента для обучения в Академии. Все виды практик и стажировок должны проходить в профсоюзных организациях, на предприятиях, учебных профсоюзах.

Бражко А.Л. Профсоюзная учеба: новые подходы//Коллективный договор. – 2006. – № 1. – 96 с.

Автор монографии – профессор Академии труда и социальных отношений, адресовал свою работу организаторам профсоюзного обучения.

С пониманием того, что в современных условиях невозможно усвоить даже сотую или хотя бы тысячную часть тех знаний, которые создаются с невероятной скоростью практически в каждой научной дисциплине, рождается новая философия образования, в которой важнейшей единицей содержания образовательного процесса считается обучение методам, подходам, способам. Другими словами, главным в образовании становится овладение умением самостоятельно учиться, умением ориентироваться в информационном образовательном пространстве и извлекать из него необходимые знания и, наконец, умением переучиваться.

Новая образовательная система должна помочь человеку научиться познавать, т.е. обеспечить его необходимым инструментарием для понимания происходящего в мире; научиться делать, чтобы производить в окружающей среде нужные изменения; научиться совместной жизни, чтобы принимать участие во всех видах человеческой деятельности и сотрудничать с другими людьми; научиться просто жить. Так четко и кратко ЮНЕСКО сформулировала требования к образованию в XXI веке.

Татьяна НЕСТЕРОВА, зав. библиотекой профкома ОАО «АВТОВАЗ»

Роль профсоюзов в управлении охраной труда на современном этапе



Николай Шестерин, председатель профкома ПШП

12-13 марта 2008 года в Кишиневе прошел Международный семинар-обучение. Организовали семинар Международная Федерация металлургов, Российский профсоюз АСМ, Республиканская Федерация профсоюзов связи Молдовы. Участвовали в семинаре 24 представителя – председатели комиссий по охране труда, профсоюзные общественные инспекторы узлов электросвязи городов Молдовы (некоторые приехали за 200-250 км), представители профкомов предприятий Кишинева. Курировал проведение семинара председатель Ассоциации профсоюзов связи Республики Молдова **Иван Пыргару.**

Нина Борисовна Филатьева (ДТР) и ваш покорный слуга были приглашены на семинар Международной Федерацией металлургов в качестве преподавателей-тренеров.

Организовала и финансировала семинар Международная Федерация металлургов. **Вадим Анатольевич Борисов** – глава Представительства Федерации в странах СНГ, выступал в качестве руководителя группы и организатора семинара.

В первый день семинара Нина Борисовна рассказала о системе охраны труда в ОАО «АВТОВАЗ» и работе нашей профсоюзной организации в этом направлении, а также познакомила молдавских коллег с методом работы по группам в решении проблем охраны труда и расследовании несчастных случаев на производстве.

Система подготовки и переподготовки кадров по охране труда как на предприятиях, так и в масштабе государства в Молдове отсутствует, тем не менее, на предприятиях внедряется стандарт ИСО-2000 и инспекции ЮТАК.

Слушателями с интересом была воспринята информация о системе работы по охране труда на АВТОВАЗе и системе обучения профсоюзного актива на всех уровнях. Заинтересованное участие в обсуждении проблем охраны труда показало, что, несмотря на разницу в подходах и уровень решения, эти задачи у нас схожи.

Температурный режим

Был приведен пример: один из заводов в Кишиневе (где работает около тысячи человек) уже два года полностью отключен от централизованного отопления за долги. Предприятие самостоятельно построило свою котельную, но энергетики заявили, что давления в системе газоснабжения недостаточно и для подключения завода необходимо строить за дополнительную плату станцию подкачки газа. Средств у предприятия на строительство в данный момент нет...

Санитарное состояние помещений

Когда заказы появляются время от времени, на культуру производства не обращают внимания. Есть предприятия, на которых уборщиц вообще нет.

Питьевой режим

Нередко питьевая вода подается в систему плохого качества, без должной обработки.

Плохое освещение, проблемы с транспортом, высокий уровень заболеваемости...

Во второй день семинара была дана информация об организации работы по охране труда в Финляндии. Основное время посвятили изучению совместной программы финских профсоюзов и правительства – «К «нулевому травматизму». Была проведена практическая работа в учебном центре «Дворец труда», где проходил семинар по финской системе наблюдений «Элмери». Участники семинара с большим интересом отнеслись к незнакомой им системе наблюдений за охраной труда и по предупреждению травматизма. Некоторые слушатели высказались о желании внедрения системы наблюдений у себя на предприятиях.

По результатам двухдневной работы слушателями были высказаны

пожелания о продолжении практики подобных семинаров по охране труда. Были высказаны и заверения в том, что отдельные элементы системы управления охраны труда АВТОВАЗа будут использованы на предприятиях Молдовы.

Проблемы работников предприятий Молдовы

Самая большая проблема – безработица. При этом в новостных СМИ преобладает не экономика, а политика: выступления оппозиции, Приднестровье, проблемы Гагаузии.

Например, в новостях «Сегодня в Молдове» передали: «Существует угроза отключения от отопления в 2009 году всего города Кишинева за долги!» Живет в столице Молдовы около 800 тысяч человек. В Кишиневе две больших ТЭЦ, они – акционерные общества, то есть почти частные предприятия. А в следующем 2009 году пройдут выборы в парламент республики...

Предприятий больших в Молдове нет. Крупным считается АО «Мезон» – площадь предприятия 16 гектаров, работает около семи тысяч работников, выпускают различную аппаратуру связи. Большинство же мелких предприятий закрыты или работают по графикам неполного рабочего дня. Приводились примеры сокращенного рабочего дня профессиональных почталюнов – работают по два-три часа в день, получают оплату за эти часы уже больше года. Особенно остро стоит проблема безработицы в сельском хозяйстве – есть примеры переселения целых деревень.

Средняя заработная плата на предприятиях связи от 1500 до 5000 лей (1 лей = примерно два рубля). Минимальная заработная плата 900 лей.

Тем не менее, участники семинара отметили, что полосу неопределенности прошла, заключаются отраслевые тарифные соглашения, коллективные договоры, становится на ноги малый и средний бизнес.

Из профсоюзных проблем участники семинара выделили:

- активное нежелание работодателей иметь на частных предприятиях профсоюзные организации;
- малое количество освобожденных профсоюзных работников в связи с небольшими бюджетами организаций;
- зависимость профсоюзов от работодателей;
- разобщенность профсоюзов разных отраслей экономики;
- отсутствие информации о работе профсоюзов в бывших республиках Советского Союза и западных соседей.

Пример практической работы профсоюза: Федерацией профсоюзов связи была принята совместно с администрацией программа оснащения предприятий связи. За 2007 год было закуплено в доле 50/50 около 100 микроволновок, 400 электрочайников, 6 холодильников и другая техника на предприятия, где отсутствуют столовые. На таких предприятиях оборудуются комнаты приема пищи.

Председатель Ассоциации профсоюзов предприятий связи Республики Молдова **Иван Пыргару** попросил нас передать предложение обменяться делегациями с одним из предприятий Кишинева с целью обмена опытом профсоюзной работы.

Все участники семинара были едины в одном: при распаде Советского Союза народ Молдовы очень сильно пострадал. Было высказано мнение, что развитие профсоюзного движения в Молдове отстает от российского лет на 5.

Мне, как тренеру-преподавателю, остается только сожалеть, что на нашем родном предприятии к системе «Элмери» относятся как к чему-то ненужному. Шесть человек нашей профсоюзной организации, прошедшие обучение еще пять лет назад, свои знания не применяют. Лишь вот нас двоих Международная Федерация металлургов приглашает для распространения финского опыта в странах СНГ.



ОБУЧЕНИЕ

Чтобы не было равнодушных



С 3 по 7 марта 2008 года на базе учебного центра профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ в г. Московский проходил международный семинар по подготовке профсоюзных тренеров, занимающихся вопросами обучения членов профсоюза, профактива.

Организаторами мероприятия выступили Центральный комитет Профсоюза АСМ и шведский профсоюз IF Metall.

Это был II этап обучения. Напомню, что I этап состоялся в марте 2007 года. И тогда перед участниками, в качестве домашнего задания, была поставлена цель – начать профсоюзное обучение на предприятиях.

К сожалению, далеко не во всех профсоюзных организациях, входящих в Профсоюз АСМ, в течение прошедшего года появилась возможность у обученных тренеров провести профсоюзные семинары. Причины тому самые различные: отсутствие места для обучения, сложности с освобождением, и самая, как оказалось, проблематичная на сегодня – отсутствие моделей проведения профсоюзных занятий именно на предприятиях.

Другими словами, проблема в том, как сделать так, чтобы предложенные на семинаре темы усвоились и запомнились легко и прочно, как сделать так, чтобы не было равнодушных к обсуждаемым проблемам. Ведь согласитесь, не всегда опыт зарубежных коллег полностью можно перенести на российские реалии.

Итак, вернемся ко II этапу. В мероприятии приняли участие 15 человек из следующих городов: Москва (ЦК, ФГУП «НАМИ»), Тольятти (ОАО «АВТОВАЗ»), Димитровград (ДАЗ), Миасс (ОАО «АЗ «УРАЛ»), Ярославль (ОАО «Ярославский завод дизельной аппаратуры»), Челябинск (ООО «ЧТЗ-УРАЛТРАК»), Чебоксары (ЧАЗ, фонд социального страхования Чувашской Республики), Кострома («Мотордеталь»).

Нашу профсоюзную организацию представляли 4 человека (Юлия Овчинникова – профком ОАО «АВТОВАЗ», Юлия Наумова – ПБУ, Елена Руднева – ИП, Эдуард Кузнецов – ГЦЗЧ).

В течение трех дней преподаватель из Швеции Рони Олссон знакомил нас с тонкостями и нюансами профсоюзного обучения. А их в профсоюзной педагогике великое множество.

Тезисно выделю следующие:

1. Главное в профсоюзном преподавании – заинтересовать человека на занятиях так, чтобы в дальнейшем у него было желание еще раз вернуться к профсоюзной работе.

Отмечу, что у доверенных лиц в шведских профсоюзах есть определенный список

заданий, где рядовой член профсоюза может проявить себя после обучения. И это очень важно. Возможно, и нам нужно брать на вооружение этот пункт.

2. Во время занятий нужно, чтобы участники занятий как можно больше говорили о себе, и в то же время понимали, что профсоюз, в котором они участвуют – это их личный профсоюз, и что вообще профсоюз – это они сами.

Именно поэтому на шведских семинарах есть несколько основных тем для обсуждения:

- Рабочее место
- Коллективный договор
- Членский взнос
- Куда идти дальше

На семинарах в форме диалога преподавателя с участниками идет обсуждение этих проблем, после чего сами слушатели принимают решение и обозначают перспективы, определяя, куда же двигаться дальше.

Всего существует порядка 30 семинаров для рядовых членов профсоюза. По окончании каждого семинара преподаватель предлагает участникам пообщаться со своими коллегами, знакомыми, заинтересовать их, чтобы те в свою очередь пришли также на семинар. На рабочих местах аналогичной работой занимаются организаторы. Одна из их задач – общение с работниками. А, общаясь, они приглашают на дальнейшее обучение. И эта система работает!

3. «Наш жизненный рюкзак наполнен по-разному», – любят повторять шведские преподаватели. Именно поэтому очень важно сделать так, чтобы каждый после семинара продвинулся в своих знаниях вперед.

В целом же методических рекомендаций гораздо больше. И все они подробно изложены в брошюре, которую получил каждый участник II этапа.

Занятия проходили с применением ставших уже традиционными «активных

методов», при которых основное внимание уделялось взаимодействию между участниками, в том числе работе в группах в режиме мозгового штурма. Помимо вопросов обучения обсуждались и вопросы деятельности молодежных структур в профсоюзных организациях.

У нашей группы была возможность на семинаре поделиться опытом профсоюзного обучения на АВТОВАЗе, в частности, как проводить семинары выходного дня для молодых работников и семинары по информационной работе.

В форме мастер-класса мы дали подробный план семинара: «Что такое профсоюз?» Участники оценили наш опыт, и пришли к выводу, что было бы неплохо периодически обмениваться знаниями и умениями по проведению профсоюзных семинаров.

При подведении итогов семинара у каждого из участников была возможность выступить с отзывом, рассказать о вынесенной для себя полезной и ценной информации и о планах дальнейшей работы.

Юлия ОВЧИННИКОВА



ЕСТЬ МНЕНИЕ

Профсоюз нам нужен



Андрей Баранов, предцехкома ц. 18-1 МтП

В вопросах мотивации членства в профсоюзе АСМ, первое, что хотелось бы отметить, что профессиональным союзам России уже более 100 лет. В то время условия работы и жизни трудящихся были очень тяжелыми, сама жизнь, отношение работодателя к трудящимся заставили объединиться в союз для отстаивания своих интересов: нормальных трудовых отношений, условий труда, достойного заработка.

Прямое или косвенное влияние на условия жизни трудящихся оказывает профсоюз, и все его решения и достояния аккумулируются в коллективном договоре, а это основной документ каждого работника завода, во многом улучшающий Трудовой кодекс РФ.

В народе есть поговорка «Один в поле не воин», так и в профсоюзной организации один председатель профсоюзного комитета (любого структурного подразделения) без поддержки членов организации ничего сделать не сможет. Чем больше организация, тем она сильнее, а сильных уважают. Своим многочисленным членством, активностью, предложениями, вопросами, каждый член профсоюза показывает руководителю, что есть армия трудящихся, которую нельзя проигнорировать.

Работодатель нацелен на выполнение интересов собственников и акционеров предприятия, которые заинтересованы получать большую прибыль от вложенных денег. Работодатель в такой ситуации хотел бы снизить затраты на производство. Затраты на производ-

ство – это не только стоимость материалов и комплектующих, энергоносителей, но и заработная плата, охрана и условия труда.

Именно тут у работника с работодателем возникают противоречия интересов.

Работодатель не должен решать эти вопросы единолично. На предприятии создается согласительная комиссия, в которую входят представители работодателя и профсоюза.

Трудовой кодекс Российской Федерации, раздел II «Социальное партнерство в сфере труда», глава 6 «Коллективные переговоры», статья 37 «Порядок ведения коллективных переговоров» гласит: «Право на ведения коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, отрасли, территории представляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюза. При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведения представляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов)».

Трудовой кодекс Российской Федерации, раздел XIII «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права». Глава 58 «Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами».

На Волжском автозаводе ежегодно работники дают такое право профсоюзной организации АСМ (автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения), и

те льготы, которыми пользуется коллектив завода, это работа профсоюза. Если представить на одно мгновение, что профсоюзная организация распалась, на заводе прекратила своё существование, коллективный договор администрации не с кем обговаривать и согласовывать, что тогда потеряет каждый работник, особенно член профсоюза:

1. Все виды дотаций (проезд, питание, путевки на отдых, лечение, детские оздоровительные лагеря).
2. Бесплатную юридическую консультацию и защиту в суде (только члены профсоюза, т.к. при профкоме завода и производства работают юрисконсульты).
3. Контроль за охраной и условиями труда. (Трудовой кодекс Российской Федерации, раздел X. «ОХРАНА ТРУДА»).
4. И самое главное это вопрос заработной платы:
 - никакой индексации;
 - возможное понижение тарифов и окладов;
 - никакого повышения.

На данный момент согласно всем пунктам коллективного договора на каждого работника ОАО «АВТОВАЗ» тратится ежегодно 29 000 рублей.

Профсоюз нужен работнику. Ведь каждому из нас в первую очередь нужна стабильная работа и гарантированная зарплата. Между работодателем и работником возникает много вопросов, которые должны быть урегулированы строго в соответствии с трудовым законодательством (зарплата, сверхурочные, рабочее время, условия труда, квалификация и многое другое). В самом главном наши интересы и интересы работодателя сходятся – все хотят, чтобы наше предприятие имело всегда перспективу и лидирующее положение на российском рынке, чтобы наши автомобили были качественными и доступными для россиян, чтобы АВТОВАЗ работал стабильно, эффективно и прибыльно.

Коллективный договор – это коллективный разум. Это результат участия каждого. Твоя жизнь может измениться к лучшему – не будь безразличен, не стесняйся высказывать свои мысли.

40-летний путь ПБиСР



Этот год знаменателен для нашей профсоюзной организации быта и социального развития ОАО «АВТОВАЗ». 15 декабря исполнилось 40 лет со дня ее рождения.

Новый год начался с утверждения меро-

приятий, которые позволят достойно встретить и провести юбилей. Путь, пройденный профсоюзной организацией, был насыщенным и интересным. Мы преодолели многие трудности и сегодня можем с уверенностью сказать, что основная задача – сохранение работоспособной профсоюзной организации – выполнена.

Начиная с 1993 года, в подразделениях служб жилищно-коммунального хозяйства ВАЗа началась реорганизация, поиски новых форм хозяйствования. Одни предприятия

акционировались, другие принимали статус муниципальных предприятий, образовались общества с ограниченной ответственностью; и во всей этой еще не всегда понятной новизне хозяйствования профком быта четко определил приоритетное направление деятельности – убедить членов нашей организации в сохранении профсоюзного единения и солидарности на предприятиях, где они трудятся.

Время показало правильность нашего выбора. Сегодня мы третья по численности профсоюзная организация в структуре первичной профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ».

Профсоюзная организация предприятий быта и социального развития объединяет 17 профсоюзных организаций-предприятий с различной спецификой деятельности. В наших рядах члены профсоюза дошкольных учреждений и АВТОВАЗагро, Тольяттинской Академии управления и Электросетей, Лифт-электросервиса и Гостиничного комплекса, КТиП и Соцкультбыта, ТЕВИСа и АВТОВАЗтехбытсервиса, Центра социальных программ, ПЖКХ и др. Из десяти тысяч работников этих предприятий членов профсоюза

более восьми тысяч. Это показатель чисто статистический, но для нас это – проведение сложной работы.

Убедить членские профорганизации предприятий, которые не относятся структурно к автозаводу, но имеющие отношение к нему, и на которых не распространяются обязательства колдоговора завода, в необходимости единой профорганизации, некоторым казалось не решаемым вопросом. Нам и сегодня кажется, что это было не с нами.

Такую сложную задачу мы смогли решить только благодаря сплоченности, взаимопониманию и принципиальности нашего профактива, не побоявшегося взять решение новых задач на себя. В первую очередь это председатели профкомов: **О.В.Москвина** – дошкольные учреждения; **В.В.Якушкин** – ТЕВИС; **Г.Н.Правдыченко** – Электросеть; **В.М.Будалов** – Лифтэлектросервис; **Н.С.Семериков** – Соцкультбыт; **Е.Г.Швецова** – фабрика химчистки; **Н.В.Хаустова** – ЖКУ.

Сегодня колдоговор является основным локальным документом, регулирующим все стороны деятельности и взаимоотношений работников и работодателя.

На наших предприятиях этот опыт мы приобрели благодаря тому, что не разобились, а сохранили членство в первичной профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ».

Пройдя 40 лет в одном ряду с работниками основных производств, мы и сегодня ощущаем себя полноправными участниками, по праву гордящимися своим вкладом в общее и нужное для России дело – автомобилестроение.

Свет, тепло, оздоровление, забота о детях, спорт и культура, чистая спецодежда – это тот не исчерпывающий перечень услуг, которые и сегодня оказывают наши предприятия работникам ВАЗа. Мы гордимся членством в первичной профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ», в рядах которой мы учимся, чувствуем поддержку, уважение и единым фронтом решаем поставленные задачи. Новое время ставит новые проблемы. Профсоюзный путь продолжается, и пусть как можно больше будет юбилеев на этом пути.

Валентина ЕГОРОВА,
зам. председателя профкома
ПБиСР ОАО «АВТОВАЗ»

ЕСТЬ ТАКИЕ ЛЮДИ

Два неразделимых призвания



Совмещать производственную работу с общественной – призвание и удел многих вазовцев. Не стал в своё время исключением и выпускник Куйбышевского политехнического института Владимир Исаков, который в феврале 1968 года получил распределение на строящийся Волжский автозавод вместе с Владимиром Котеневым, Владимиром Пересыпкинским, Павлом Третьяковым и другими коллегами. Пройдя затем в институте ещё и спецкурс «Технология автомобильной промышленности», Исаков в январе 1969 года приехал в Тольятти и был принят мастером в механосборочное производство ВАЗа.

В МСП Владимиру Константиновичу довелось работать в двух строившихся цехах – мотор-2 и шасси-9, в отделе методов обработки, помощником главного инженера производства. Далее в его вазовскую биографию были вписаны должности начальника отдела координации научно-технических работ, заместителя начальника управления в НТЦ. С мая по октябрь 1994 года он трудился помощником **Виктора Николаевича Полякова**... Но куда бы завод ни направлял своего сотрудника, везде он оставался в двух ипостасях: первая была связана с работой в инженерных службах, а вторая – со СМИ. Ещё в 1969 году, по заданию управляющего механосборочного производства **Марата Нугумановича Фаршатов** Владимир Исаков на общественных началах возглавил пресс-центр МСП. А параллельно работал внештатным корреспондентом газеты «Волжская коммуна» и областного радио.

Готовить репортажи о событиях на строящемся заводе и в Автограде, разумеется, приходилось в нерабочее время. При этом средства связи тогда были далеко не так развиты, как сегодня. Чтобы передать информацию на областное радио, приходилось в субботу после работы ехать автобусом в Куйбышев, а с утра в воскресенье там, в студии, рассказывать, что происходило за неделю на ВАЗе и в Новом городе.

А для «Волжской коммуны» материалы готовились по вечерам в общежитии на старенькой пишущей машинке, купленной с рук у подпольных умельцев. Готовые репортажи, упакованные в фирменный бумажный пакет «Волжской коммуны», вручались на автостанции водителю рейсового автобуса – с просьбой передать курьеру на автовокзале в Куйбышеве. И ни разу не было случая, чтобы материалы где-то по дороге затерялись!

На вопрос о том, как всё удавалось успевать – и работать на заводе, и готовить публикации, – Владимир Константинович отвечает:

– Были хорошие примеры в жизни: наши родители, наши учителя и старшие наставники – люди, которые прошли войну, а затем работали рядом с нами. Все они воспитывали в нас ответственность, уважение к работе, и мы просто не представляли, что можно тру-

диться по-иному. А здесь, на заводе, довелось поработать с выдающимися людьми – Виктором Николаевичем Поляковым, Маратом Нугумановичем Фаршатовым, **Евгением Артёмовичем Башинджаганом** и многими другими, которые также подавали пример полной самоотдачи тому делу, которому служили.

С 1994 года работа со СМИ стала главным делом жизни В.К.Исакова – его назначили руководителем только что созданного пресс-центра АВТОВАЗа. Сегодня Владимир Константинович работает заместителем директора Компании телерадиовещания и печати ОАО «АВТОВАЗ». Общественная работа для него давно «срослась» с производственной. Но он их никогда и не разделял.

– Есть принцип: хочешь быть полезен людям – будь! И говоря это, Владимир Константинович приводит в пример своих коллег. В шасси-9 председателем цехкома бесшумно, более 20 лет (с 1984 года и до ухода на пенсию), избиралась слесарь механосборочных работ **Анна Константиновна Талалаева**, человек отзывчивый и ответственный, очень уважаемый руководитель. Дело не в том, кто какой пост занимал – кто был начальником цеха, кто председателем цехкома, парторгом, комсоргом, председателем совета трудового коллектива... Это уже потом появились освобождённые должности, а вначале вазовцам приходилось многим заниматься на общественных началах – добиваться усиления темпов строительства жилья, организовывать трудовые соревнования, проводить спортивные и культурно-массовые мероприятия. За каждым цехом, в том числе и за нашим, были закреплены строящиеся дома, ремонт определённой школы, участие в сельскохозяйственных работах, охрана правопорядка в кварталах, подшефные секции в комплексных общежитиях и многое другое, что определяло жизнь города и завода. Можно сказать, что не только наше поколение строило завод и город – это время строило нас самих, наши характеры, определяло наше место в жизни. И я счастлив, что мне выпала такая судьба – быть участником и летописцем важных событий вазовской истории.

Екатерина ВАСИЛЬЕВА

Лариса Тудоряно – профессионал и наставник

Эта женщина уже более 20 лет назад пришла в наш коллектив. Как вспоминают коллеги, эта молодая, красивая блондинка вошла в наш детский сад, сверкая улыбкой, излучая радость и тепло. Мы хотим вас познакомить с замечательной женщиной, заместителем директора д/с № 171 «Крепыш» – Ларисой Ильиничной Тудоряно.

Трудовой путь Ларисы Ильиничны начался в октябре 1989 года, когда она пришла в «Крепыш» на должность помощника воспитателя. Молодая, жизнерадостная, трудолюбивая, энергичная женщина, она сразу привлекла к себе внимание способностью всегда добиваться поставленной цели. И с октября 1995 года Лариса Ильинична переведена старшим кладовщиком. С 1996 года она уже является членом комиссии по охране труда и ТБ, а в настоящее время – ответственной по охране труда и ТБ.

Лариса Ильинична умело руководит работами по организации хозяйственного содержания детского сада, его помещений, окружающей территории. Благодаря её стараниям, вовремя выдаётся на группы, пополняется и ремонтируется хозяйственный инвентарь, учебно-наглядные пособия, игрушки, канцелярские принадлежности. Со всей ответственностью она относится к оформлению и сдаче первичных документов, ведению необходимой отчётности по учёту материальных ценностей.

Большой практический опыт даёт ей возможность грамотно и умело руководить работой и расстановкой младшего обслуживающе-

го персонала. При этом она с удовольствием делится своим жизненным и профессиональным опытом с коллегами, является наставником молодых кадров.

Особое место в её работе занимает раздел охраны труда и техники безопасности. Свой рабочий день Лариса Ильинична начинает с контроля этого раздела, не допуская к эксплуатации оборудования с неисправностями.

С целью предупреждения травматизма она систематически проводит профилактические беседы, проверяет знания инструкций по охране труда, технике безопасности. Всё это позволяет достичь отличных результатов. Из года в год наш детский сад занимает призовые места по охране труда и ТБ.

Лариса Ильинична, всецело посвящаясь работе, удивительным образом находит время для любимой семьи. Она не только прекрасный работник и внимательный, чуткий товарищ для своих коллег, но и нежная, любящая мама и жена. Эмоциональная отзывчивость, способность к сопереживанию, скромность, доброжелательность – те качества личности, благодаря которым Лариса Ильинична пользуется уважением в коллективе.

Коллектив д/с № 171 «Крепыш»



Победа – это здорово!

Благотворительный фонд города 9 марта организовал эстафету по велогонкам. Мероприятие проходило под девизом «ВЕЛИКая масленица» в рамках благотворительной программы «ВЕЛИКолепный Тольятти».

Цель проста и великолепна: велодвижению – зелёную улицу. Скоро лето, а это значит, пора уменьшать количество автомобилей, так сильно загрязняющих атмосферу.

На праздник были приглашены все организации города и их руководители. Команды формировались из четырёх участников, экипировка соответствовала всем требованиям культуры и безопасности. Исполнительный директор ГБФ «Фонд Тольятти» **Б.А.Цирульников** открыл этот праздник. Старт!

Наша команда из четырех человек – **С.В.Гридасов с Алексеем** и **И.А.Морев с Алешей** устремились вперед. Соперники из «ПотенциалБанка» и «Спортмастера» оказались достойными в этой борьбе, но... наша взяла!

Победа! Иначе и не могло быть, ведь болельщиками и вдохновителями были директор по социальному развитию ОАО «АВТОВАЗ» **Н.А.Мордвинцев**, его заместитель **А.А.Федяшов** и группа поддержки от профкома предприятий быта и социального развития: **О.В.Кузцова, Н.В.Хаустова, В.П.Сидоренко**.

Итак, наша четверка с честью прошла трассу и завоевала первое место среди представленных команд от организаций города, получив при этом ДИПЛОМ первой степени и призы.

Победа – это здорово! Велосипедный спорт зимой, когда всё в снегу, вдвойне приятен и радостен, да еще с блинами и аплодисментами. «Так держать!» – говорим мы устроителям этого мероприятия, ведь лозунг «Тольятти – вперед!» набирает обороты и не только масштабами, но и содержанием.

Николай МЕДВЕДЕВ,
председатель профкома ПБиСР



Благословите женщину

Прекрасная женщина, замечательный человек и сотрудник, успешный профессионал, любящая и заботливая мать работает в нашем детском саду. Молодая и хрупкая женщина – Лариса Цыбулькина.

Судьба не раз испытывала ее, но несмотря на это Лариса Юрьевна – счастливый человек. Самое главное в ее жизни – дети! Им она посвящает всю себя – ни один ребенок в их семье не обделен вниманием. На каждого хватает любви у Ларисы.

Все они – Данила, Андрей, Полина и Катюша – учатся в физико-математическом лицее № 51. В свободное время мальчики посещают бассейн и секцию по настольному теннису, а девочки занимаются в музыкальной школе по классу скрипки и флейты. Когда семья собирается вместе, Данила печёт пиццу, Андрей увлечен компьютером, Полина рисует, а Катюша, глядя на маму, осваивает азы вязания крючком.

Всегда и на все находится время у мамы: накормить, одеть, приласкать, помочь подготовить уроки, выслушать детские проблемы, найти выход из трудной ситуации. На то она и талантливая мама!

А на работе Лариса Юрьевна – талантливый педагог. В наш сад она пришла в 2001 году и сразу зарекомендовала себя ответственным, добросовестным работником, отзывчивым, понимающим человеком. Сухие слова, но за ними – любовь к своей профессии, к музыке, к детям...

Детишки с нетерпением ждут ее музыкальных занятий, на которых поют, танцуют и импровизируют. Удивительный голос Ларисы Юрьевны очаровывает и завораживает не только детей, но и взрослых. Без исполнения Ларисой песен, романсов не обходится ни один праз-

дник в детском саду.

Она является активисткой всех творческих конкурсов, в которых участвует детский сад. А в этом году Лариса представляла наш коллектив на конкурсе «Воспитатель года» и вышла в полуфинал конкурса «Учитель года».

Казалось бы, что в наше время невозможно одной воспитывать четверых детей, быть успешной в профессии, да ещё и активно участвовать в общественной жизни коллектива. Где кроются силы? В безграничной любви к людям, к детям. В семье царит обстановка дружбы, доверия и взаимопонимания. Мама очень любит детей и готова о них рассказывать часами, уделяет им все свободное время. А дети платят ей такой же искренней любовью. Лариса Юрьевна понимает, что хорошая мать – это счастливая мать, а не реализовавший себя человек не может быть счастлив. И Лариса умело реализует себя и предоставляет такую же возможность своим детям. Лариса, мы гордимся тобой!

Коллектив д/с № 201



«Лучшая женщина года ГЦЗЧ» – это звучит гордо!

Долгожданный март приносит в нашу жизнь радостное настроение, обновление чувств, свежесть эмоций. И мы с нетерпением ждали главное событие весны 2008 г. в нашем производстве: 5 марта были подведены итоги конкурса «Лучшая женщина года ГЦЗЧ». Конкурс проходил второй раз, но уже полюбился и стал традицией. В актовом зале «яблоку негде было упасть», заняты были все места, проходы, и даже возле двери было большое скопление желающих посмотреть и поболеть за своих претенденток. Стены были увешаны красочными стенгазетами и плакатами, которые открывали много нового о жизни конкурсанток для жюри и гостей.

Конкурсный отбор проходил в три этапа. Первый отборочный этап проходил в цехах, бригадах и отделах в феврале, где были выбраны претендентки для дальнейшего участия. Оценивалась трудовая деятельность, профессионализм и участие в общественной жизни коллектива. По итогам первого этапа участникам было дано домашнее задание, в котором они должны были проявить свои кулинарные способности. Домашнее задание больше всего порадовало жюри – каждая претендентка предложила свой фирменный рецепт салата. Какое разнообразие экзотических салатов было представлено на суд жюри и гостей, это буйство вкуса не описать! На втором этапе жюри оценивало характеристики конкурсанток. И финальный этап, где жюри определило победителей в следующих номинациях: «Женщина-мать, хранительница семейного очага», «Женщина-руководитель», «Женщина-специалист», «Женщина-профсоюзный лидер». А оценивало конкурсанток самое компетентное жюри под председательством **Александра Нотика**, зам. директора по экономике, и его заместителя **Валентины Солуяновой**, председателя профкома ГЦЗЧ.

Открыл конкурс приветственным словом директор ГЦЗЧ **Анатолий Черемухин**, который поздравил конкурсанток и всех присутствующих женщин с наступающим Между-

народным женским днем. Он отметил, что акция «Лучшая женщина года ГЦЗЧ» становится доброй традицией, и подчеркнул важность труда представительниц прекрасного пола, которые показывают хорошие результаты не только на работе, но и являются прекрасными специалистами своего дела, замечательными хозяйками, заботливыми мамами и бабушками.

В этом году на звание «Лучшей женщины ГЦЗЧ» претендовало 19 прекрасных женщин. Все готовились, волновались, но все удалось,



они прекрасно выглядели, хорошо держались на сцене, у каждой конкурсантки в зале была своя группа поддержки. Конкурс прошел на славу. Победительниц объявлял председатель жюри А.А.Нотик. По его мнению, каждая из женщин центра запасных частей достойна носить корону, и надо было вручить три тысячи корон. Как бы тяжело не было, жюри сделало свой выбор: победительницами в следующих номинациях стали: «Женщина-мать, хранительница семейного очага» – водитель погрузчика цеха № 2975 **Татьяна Дигузова**; «Женщина-руководитель» – мастер цеха № 2911 **Татьяна Вереина**; «Женщина-специалист» – машинист крана цеха № 2978 **Тамара Санникова**; «Женщина-профсоюзный лидер» – машинист крана цеха № 2975 **Ольга Данилова**.

Всем, кто участвовал в конкурсе и кто был признан самой-самой, были вручены дипломы, подарки и право представлять лучших женщин ГЦЗЧ в заводском конкурсе «Женщина года-2008».

Н.В. ТЕЛЕНЬГА,
председатель ОМК профкома ГЦЗЧ

В ПТО впервые провели конкурс «Женщина года»

В 1998 году было положено начало проведения славной акции «Женщина года». Вот уже 10 лет советы женщин Автограда и ОАО «АВТОВАЗ» чествуют прекрасных представительниц предприятия. Учтывая то, что 2008 год – год Семьи, мы решили провести такой конкурс у себя, в ПТО.

На одной из оперативок в профкоме – председатель женской комиссии – **Антонина Ловушкина** озвучила это предложение, и эту идею одобрили многие председатели цеховых комитетов. В своих подразделениях они выбрали самых достойных участниц, представили характеристики, которые в дальнейшем определили какую номинацию будет представлять каждая из участниц. После чего организационный совет решил, что в конкурсе будут участвовать 8 работниц нашего производства.

И вот наступило 5 марта. Такого скопления людей и обилия улыбок в нашем актовом зале не припомнят давно. И причина абсолютно ясна – впервые состоялся конкурс «Женщина года ПТО».

Сначала были поздравления. Сотрудниц ПТО тепло приветствовали директор ПТО **Владимир Серебряный**, начальник отдела по работе с персоналом **Геннадий Мурсалимов**. Вместе с заместителем директора по экономике и персоналу **Виктором Чесноковым** и председателем профкома **Валентином Попережаем** они вручали виновницам торжества почетные грамоты, ценные подарки, цветы.

И вот – конкурс. Жюри под председательством **Валентина Попережая** заняло свое место. Три женщины были выдвинуты в номинации «Специалист отрасли». Это **Ольга Ивановна Терехова** – ведущий инженер-конструктор конструкторского отдела средств управления, **Татьяна Николаевна Ломова** – инженер по подготовке производства сборочного оборудования, **Валентина Васильевна Чернышева** – фрезеровщик цеха № 1989. Они без сомнения профессионалы своего дела. Судите сами. **Ольга Ивановна** прошла все ступени профессионального роста, от молодого специалиста до ведущего инженера. При непосредственном участии и под ее руководством разработаны и внедрены в производство более 150 единиц систем управления технологическим оборудованием повышенной сложности для производства автомобилей ВАЗ-2110, ВАЗ-2123, «Калина», «Приора» ВАЗ-2170. **Татьяна Николаевна** – грамотный специалист, инициативная, трудолюбивая, смело принимающая самостоятельно решения. В коллективе она трудится вот уже 30 лет, ее любят, уважают и в бюро, и во всем производстве. **Валентина Васильевна** уже четверть века работает в производстве. Коллеги говорят о ней, что это – настоящий профессионал, грамоты производства и предприятия, полученные ею, лишь подтверждают это.

Лидия Ивановна Егоровой – фрезеровщице цеха № 1911, зал аплодировал как женщине-матери. Достоинно воспитать четверых детей – это дано не каждому. Семейство Егоровых – трудовая вазовская династия. Старший Владимир, закончив ТТК, работал на главном конвейере. Сейчас работает водителем, сын Егор трудится в ПТО за одним станком с папой. Младшие еще учатся: сын Александр – на 3 курсе ТЭТ, дочка Настенька – в 8 классе.

Две обаятельные конкурсантки – **Людмила Викторовна Шаргородская** – техник производственного отдела цеха № 1918 и **Лариса Михайловна Колесник** – контролер станочно-слесарных работ были представлены в номинации «Женщина-бабушка». **Людмила Викторовна** вместе с мужем вырастили двух замечательных дочек, а сейчас все свободное время **Людмила Викторовна** помогает воспитывать троих внуков. Внуки Настенька, Марк и Денис – вот



главная задача и продолжение всех ее надежд и помыслов, всю душу и время посвящает им бабушка. Лариса Михайловна тоже богатая бабуля. У нее трое внуков: самый старший Максим, ему 15 лет, он учится в спортивной школе, Владимир – первоклассник и годовалая внучка Анютка.

Ольга Владимировна Аношкина – инженер-организатор БОТиЗа выступала как женщина-спортсменка. Пропаганда здорового образа жизни и правильного питания, участница заводских соревнований по плаванию, победитель соревнований по плаванию в ПТО, участница весеннего забега, участница лыжных соревнований, член городского клуба «Моржи» – это все она, Ольга Владимировна.

Активное участие в общественной жизни коллектива и работа в цеховом комитете профгруппоргом ПДБ **Надежды Михайловны Ким** не остались без внимания сотрудников, и поэтому ее номинировали как «Женщину-профсоюзного лидера».

Сначала каждая из претенденток на «Женщину года» должна была исполнить концертный номер на тему «Любви все возрасты покорны». Таланты раскрывались на глазах – в исполнении песен, стихов, танцев... Потом были фразы-перевороты, состязания в ловкости рук, приготовление романтического ужина на двоих, исполнение различных танцев с представителями групп поддержки, создание образа идеального мужчины... Все номера приправлялись отменным юмором. Ну как можно было сдерживать смех, когда две феи, взяв в кольцо усатого «пернатого», исполнили танец маленьких лебедей? И как не оценить изобретательность участниц, когда в конкурсе на лучшую модель одна из дам вышла в ластах, накидке из рыболовной сети, супермодных водолазных очках и в шляпке в форме обувной коробки?..

Мероприятие, благодаря стараниям **А.М.Ермолаева** – зам. председателя профкома, **В.С.Новского** – бывшего работника ПТО, ныне пенсионера и руководителя музыкальной группы, было очень музыкальным.

Задания конкурса, по замыслу организаторов, удачно чередовались с концертными номерами, в которых принимали участие работники производства: **Алла Франк**, **Ольга Покацкая**, **Виктор Симонян**.

Поскольку кандидатуры участниц были представлены подразделениями в результате конкурсного отбора, т.е. самые-самые лучшие, жюри решило: всех участниц наградить дипломами и вручить ценный подарок и цветы.

И все-таки конкурс есть конкурс, и как ни трудно было жюри, по результатам подсчета баллов и реакции зала на выступление номинанток, ему удалось выявить победительниц, которые станут представлять ПТО на общезаводском конкурсе «Женщина года-2008». Ими стали **Лидия Егорова** в номинации «Женщина-мама» и **Ольга Аношкина** в номинации «Женщина-спортсменка».

Женская комиссия профкома ПТО,
фото А.А. Клынина

Как долго длится рабочий день?

Говоря о продолжительности рабочего времени, мы часто не делаем различия между двумя совершенно разными его видами: сокращенное рабочее время и неполное рабочее время. Между тем, природа у них совершенно разная. Прежде чем переходить к рассмотрению этих видов рабочего времени, необходимо определиться с понятием рабочего времени нормальной продолжительности.

Трудовое законодательство Российской Федерации различает три вида рабочего времени:

- нормальное;
- сокращенное;
- неполное.

Рабочее время нормальной продолжительности и сокращенное рабочее время устанавливаются Трудовым кодексом и другими законами, тогда как неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

Однако по закону работодатель обязан установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю:

- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка, не достигшего 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет),
- гражданина, который ухаживает за больным членом семьи.

Нормальная продолжительность рабочего времени является одновременно максимальной и не может быть больше 40 часов в неделю.

Такая продолжительность рабочего времени не зависит:

- от формы собственности организации;
- от ее организационно-правовой формы;
- от того, является ли работодатель физическим лицом.

Нормальная продолжительность рабочего времени должна быть, как у работающих на постоянной работе, так и у тех, чья работа носит временный характер (например, у сезонных работников, у исполняющих обязанности временно отсутствующего работника и т.д.).

Возникает вопрос: а как же расценивать работу, когда приходится ее выполнять после окончания рабочей смены?

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени представляет собой сверхурочную работу (если возникает по инициативе работодателя), либо работу на условиях ненормированного рабочего дня.

Работа по совместительству НЕ является работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Предполагается, что работник заключает трудовые договоры о выполнении другой работы в свободное от основной работы время либо у того же работодателя (внутреннее совместительство), либо у другого работодателя (внешнее совместительство).

Сокращенное рабочее время представляет собой установленную законом продолжительность рабочего времени, которая меньше нормальной, но оплачивается

полностью (исключением являются работники в возрасте до 18 лет, для которых норма выработки устанавливается пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени).

Сокращенная продолжительность рабочего времени законодательно установлена для:

- работников моложе 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю (если речь идет об учащих в возрасте до 18 лет, которые работают в свободное от учебы время, то для них максимальная продолжительность рабочего времени не должна превышать половину от обычной нормы: кому нет 16 - не более 12 часов; кому от 16 до 18 - не более 17,5 часов, независимо от того, в каком образовательном учреждении учится ребенок - будь то ПТУ, учреждение среднего специального или высшего профессионального образования);
- работников-инвалидов I или II группы - не более 35 часов в неделю;
- работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденному постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22).

для лиц, работающих с химическим оружием (в зависимости от характера работ) - 24-часовая или 36-часовая рабочая неделя (ФЗ от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием»);

для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (Закон РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании»);

для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 Трудового кодекса);

для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя (если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами) - ст. 320 Трудового кодекса.

Соблюдение норм о сокращенном рабочем времени для работодателя строго обязательно! (Наняв на работу несовершеннолетнего, работодатель не имеет права установить для него рабочую неделю продолжительностью в 40 часов. Даже если несовершеннолетний будет упрашивать об этом своего работодателя).

Соблюдение норм о сокращенном рабочем времени для работодателя строго обязательно! (Наняв на работу несовершеннолетнего, работодатель не имеет права установить для него рабочую неделю продолжительностью в 40 часов. Даже если несовершеннолетний будет упрашивать об этом своего работодателя).

Соблюдение норм о сокращенном рабочем времени для работодателя строго обязательно! (Наняв на работу несовершеннолетнего, работодатель не имеет права установить для него рабочую неделю продолжительностью в 40 часов. Даже если несовершеннолетний будет упрашивать об этом своего работодателя).

Если инвалиду индивидуальной программой реабилитации предусмотрена продолжительность рабочего времени менее 35 часов в неделю, то для него сохраняется полная оплата труда. Если же оплата труда работника повременная, то часовая тарифная ставка работника-инвалида при прочих равных условиях должна быть выше, чем у неинвалидов.

НЕ ПУТАТЬ сокращенное рабочее время с: неполным рабочим временем (сокращенное рабочее время устанавливает закон или коллективный договор только для отдельных категорий работников, а неполное рабочее время устанавливает работодатель, договорившись с любым работником, независимо от условий его производственной деятельности);

- сокращением рабочего времени накануне выходных и праздников;
- сокращением рабочего времени в связи с работой в ночное время;
- продолжительностью рабочего времени при совместительстве.

Основное отличие сокращенного рабочего времени от неполного заключается в том, что при сокращенном рабочем времени труд оплачивается полностью (по ставке, тарифу и т.д.), а при неполном - пропорционально отработанному времени или исходя из объема выработки.

Неполное рабочее время - это вид рабочего времени, который работодатель:

- вправе установить - по соглашению с работником при приеме работника на работу (условие о неполном рабочем времени должно содержаться в трудовом договоре) либо в дальнейшем, когда работник уже некоторое время трудится у этого работодателя;
- обязан установить - по просьбе заинтересованного в этом работника - беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), у которого есть ребенок младше 14 лет (или ребенок-инвалид в возрасте до 18 лет), работника, ухаживающего за больным членом своей семьи согласно медицинскому заключению.

Кроме того, работодатель может установить для работника неполное рабочее время, если изменились условия труда и это может вызвать массовое увольнение работников.

ВНИМАНИЕ: Если на предприятии по производственно-организационным причинам устанавливается неполное рабочее время, необходимо знать, что:

- 1) такие изменения на предприятии должны быть оформлены в виде специального акта (локального акта), а не просто устным распоряжением работодателя или администрации;
- 2) установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю возможно на срок не более 6 месяцев;
- 3) работодатель обязан предупредить работников не позднее чем за 2 месяца до фактического введения этих изменений;
- 4) работодатель должен учесть мнение первичной профсоюзной организации (что означает следующее:

- проект решения (локального акта) о введении неполного рабочего дня направляется в первую очередь (профком) для согласования;

- первичка должна в течение 5 рабочих дней со дня получения локального акта направить работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Если профсоюз не согласен с проектом либо предлагает свои изменения к нему, работодатель в течение 3 дней после получения предложений проводит консультации с членами профсоюза, по результатам которых принимается протокол;

- работодатель может принять локальный акт, а первичка (в случае, если она не согласна или ее мнение не учли) может обжаловать этот акт в государственную инспекцию по труду или в суд, или же начать процедуру коллективного трудового спора. Жалоба в инспекцию по труду рассматривается в течение 1 месяца. В случае выявления нарушений, инспекция выдает работодателю предписание об отмене локального акта. Работодатель обязан исполнить предписание;

5) работник вправе не согласиться с переводом на неполное рабочее время и расторгнуть трудовой договор (п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ).

ВНИМАНИЕ: Работа на условиях неполного рабочего времени никак не должна влиять на продолжительность вашего ежегодного оплачиваемого отпуска, а также исчисление вашего трудового стажа и других трудовых прав.

ВИДЫ неполного рабочего времени:

- неполный рабочий день (смена) - уменьшается продолжительность ежедневной работы (работник работает меньше часов, чем установлено в данной организации - пять часов вместо восьми, например);

- неполная рабочая неделя - уменьшается количество рабочих дней в неделю, но сохраняется нормальная (установленная для данной категории работников) продолжительность рабочего дня (то есть, работник трудится меньшее количество дней в неделю - например, четыре вместо положенных пяти или шести);

- одновременное сокращение продолжительности рабочего дня и рабочей недели.

Сроки неполного рабочего времени устанавливаются по договоренности работника с работодателем. Неполное рабочее время может вводиться и без указания срока.

Подводя итог разговору о продолжительности рабочего времени, следует отметить важность понимания различия между сокращенным и неполным видами рабочего времени для того, чтобы наиболее полно реализовать права и возможности, предоставленные трудовым законодательством определенным категориям работников.

В следующем выпуске мы продолжим разговор о рабочем времени. Речь пойдет о работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени - работе в предпраздничные дни, при переносе выходных, работе в праздничные дни и выходные, а также работе свыше пределов рабочего времени.

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

ПИСЬМО ИЗ АРМИИ

Завод - хорошая школа для молодых!



Пятьдесят пять лет назад в войсках работников проводило металлургическое производство в рядах Российской и Советской Армии в декабре прошлого года. Среди них электромонтер цеха 18-5 **Виталий Александрович Боровлев**.

«Молодой, перспективный работник, каких мало, - так говорят про Виталия в цехе. - За время работы показал себя человеком, знающим и любящим свое дело. Он не только ответственный работник, но и просто хороший человек». Люди, работающие с ним, отмечают, что Виталий - человек дела, и если перед ним и его

бригадой поставлена какая-либо задача, то он обязательно выполнит работу на «отлично». «Побольше бы таких», - говорит мастер **Валерий Геннадьевич Таланов**.

- Молодежь - будущее предприятия, и если все молодые специалисты будут такими, как Виталий Боровлев, то нам не о чем беспокоиться.

На момент ухода в армию Виталий отработал на заводе всего 10 месяцев, но не забывает родной АВТОВАЗ. «Сейчас прохожим административные и технические мероприятия, все точно-в-точно как в инструкциях на заводе, - рассказывает Виталий в своем письме. Завод - хорошая школа для нас, молодых людей».

Не без гордости отметим, что сейчас Виталия назначили старшим расчета. И он иногда сам ведет занятия.

Желаем тебе, Виталия, здоровья, успехов, ждем возвращения в родной цех.

Коллектив цеха 18-5

В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ

Сладкие истории в ДпК

Накануне Восьмого марта в дирекции по качеству прошел необычайно вкусный конкурс кулинарных шедевров.

18 женщин из восьми цеховых комитетов приняли участие в столь сладком мероприятии. Состязание состояло из трех этапов. Жюри оценивало оформление и вкусовые качества кондитерского изделия, и, конечно же, представление блюда. Звучали стихи, песни, частушки.

- Наши милые женщины решили показать, на что способна искусная кулинарка, и напекли таких вкусных чудес, каких ни в одном магазине не купишь, - рассказала председатель женсовета ДпК **Елена Винокурова**.

И жюри было очень сложно определиться с победителями. И все же. По большому количеству набранных баллов 1-е место досталось службе по экономике и персоналу (предцехкома **С.Рудаков**), 2-е место - службе действующего производства (предцехкома **Н.Егорова**), а 3-е место занял сводный цехком УВК (предцехкома **Е.Винокурова**).

Все остальные цеховые комитеты были отмечены поощрительными призами (служба главного метеоролога - предцехкома **С.Шаронина**; управ-



ление качества СКП - предцехкома **О.Пулина**; цех входного контроля МСП - предцехкома **И.Шуклина**; служба главного инженера - предцехкома **С.Желобецкий**; сводный цехком служб качества - предцехкома **О.Зотова**).

Так или иначе, но праздник вкусной, можно даже сказать, изысканной еды, состоялся. С чем мы и поздравляем и победителей конкурса, и всех его участников. Молодцы!

Юлия ОВЧИННИКОВА

Итоги профкросса-2008



Каждые выходные на лыжном комплексе проводится масса различных спортивно-оздоровительных мероприятий на уровне завода и подразделения ОАО «АВТОВАЗ». Зимой, без сомнения, фаворитом был и остается лыжный спорт. Он пользуется большой популярностью как у работников нашего

завода, так и у членов их семей.

Именно поэтому в программе организации здорового досуга прочно занял свою нишу массовый профсоюзный лыжный кросс. Это традиционное мероприятие проводится уже девять лет, в три этапа, на дистанциях 3 и 5 километров без учета времени. Основным критерий определения победителей – массовость.

В этом году этапы кросса проводились 13 января, 10 февраля и 9 марта. Всего в мероприятии приняли участие 5 396 человек.

Хочется поблагодарить всех председателей профкомов подразделений и председателей спортивно-массовых комиссий за ту большую работу, которая была проделана ими по привлечению заводчан и членов семей к здоровому образу жизни. Особенно массовыми были представители профкома ПБиСР (председатель профкома **Н.В.Медведев**, председатель СМК **В.П.Сидоренко**); сборочно-

кузовного производства (председатель профкома **М.В.Зубов**, председатель СМК **В.И.Елисейев**); механосборочного производства (председатель профкома **Ф.А.Широков**, председатель СМК **В.В.Борисов**); металлургического производства (председатель профкома **В.М.Кручинин**, председатель СМК **А.Е.Ганин**); прессового производства (председатель профкома **В.М.Бугаев**, председатель СМК **В.С.Баталин**); дирекции по качеству (председатель профкома **О.Г.Тотова**, председатель СМК **И.Ю.Чупина**), дирекции по производственной логистике (председатель профкома **В.Н.Качура**, председатель СМК **В.И.Соболев**); энергетического производства (председатель профкома **И.И.Озеров**, председатель СМК **И.Е.Солодовников**); инструментального производства (председатель профкома **С.В.Марченко**, председатель СМК **А.В.Бодаль**); управления лабораторно-испытательных работ (председатель профкома **А.В.Плохов**, председатель СМК **Л.А.Колсанова**).

Отдельно хотелось бы отметить председателя профкома УЛИР **Александра Плохова** и предцехкома ОПП ДТР **Александра Меркушева**, преодолевших дистанцию в 50 километров на XXI Тольяттинском лыжном марафоне.

За активное участие во всех трех этапах массового профсоюзного лыжного кросса все подразделения были награждены почетными грамотами первичной профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ» и денежными призами.

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

Мини-футбол: традиции продолжают

В 2000 году в честь Дня защитника Отечества был проведен первый турнир по мини-футболу в ПТО. С тех пор мероприятие стало традиционным. Работники ПТО с удовольствием принимают участие в нем, ведь это и досуг, и настроение, и заряд бодрости.

Не стал исключением и этот год. 23 февраля в 10 часов на стадионе «Торпедо» собрались 9 сборных команд подразделений ПТО. С приветственным словом к участникам соревнований и группам поддержки обратилась председатель профкома ПТО **Валентин Андреевич Попережай**. Он пожелал футболистам показать все, на что они способны, и одержать заслуженную победу.

Все игры, как на предварительной стадии, так в финале и игре за 3-е место, проходили в упорной и честной борьбе. Интриги добавляло и то, что болельщиков было никак не меньше, чем самих участников.

По окончании игр были подведены итоги, определены лучшие игроки по амплуа и составлена символическая сборная. Первое место и переходящий кубок завоевала сборная команда **производства мехобработки и сборки узлов**, которая была безоговорочным лидером на протяжении всего турнира. На втором месте – команда **службы главного инженера**. На третьем месте – команда **цеха деталей и узлов автомобиля**.

Все команды-победители получили денежные призы. Не остались без внимания лауреаты символической сборной и лучшие игроки. Группы поддержки цехов 1912, 1911, 1920 были отмечены специальными призами, как самые активные болельщики. А самые маленькие зрители получили сладкие призы.

По общему мнению большинства участников турнира, мероприятие удалось. После игры многие участники благодарили органи-

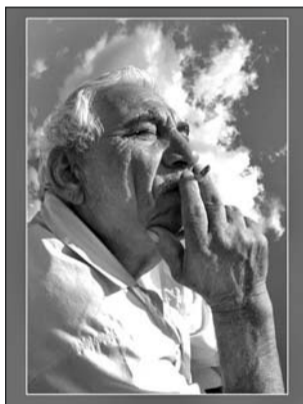
заторов за спортивный праздник. Особенно много слов благодарности было в адрес профкома ПТО и лично **В.А.Попережаю**, ведь именно профсоюзная сторона взяла на себя финансирование турнира.

Немало слов прозвучало и в адрес **Сергея Маслова**, который не только возглавил судейскую бригаду, но и непосредственно принимал участие на протяжении всего турнира.

Со своей стороны профком выражает благодарность **Ю.М.Тюмкаеву** (ц. 1912), **В.П.Бузлаеву** (ц. 1911), **И.В.Евлютьеву** (ц. 1915), а также руководству ФК стадиона «Торпедо» – **В.Н.Терещенко** и **В.В.Колчину**.

Геннадий Батраков, председатель СМК ПТО

Чем вредно курение?



Курящие люди либо ежедневно задают себе один и тот же вопрос: «Как бросить курить?», либо мысленно обещают себе: «Все, надо бросить курить!»

Чем же вредно курение? В первую очередь страдают органы дыхания. **Вдумайтесь: 98% смертей от рака гортани, 96% смертей от рака легких, 75% смертей от хронического бронхита и эмфиземы легких обусловлены курением!**

В табачном дыме содержится более 4000 химических соединений. Несколько сотен из них – яды: никотин, цианид, мышьяк, углекислый газ, окись углерода, формальдегид, синильная кислота... Свыше сорока из них вызывают рак. В сигаретном дыме присутствуют радиоактивные вещества: полоний, свинец, висмут.

Не все знают, что 25% умерших от ишемической болезни сердца погубили себя курением. Кроме легких и гортани, сильнейший удар наносится по сердцу и сосудам. После каждой выкуренной сигареты увеличивается давление крови, повышается содержание в ней холестерина. Курение усиливает риск развития атеросклеротического заболевания периферических сосудов. Особенно часто у курящих людей страдают артерии ног. Из-за нарушения регуляции происходит устойчивый спазм сосудов. Их стенки смыкаются, и кровообращение мышц затрудняется. Болезнь называется перемежающейся хромотой. Она проявляется в том, что во время ходьбы внезапно начинается резкая боль в ногах, которая проходит через пару минут, но вскоре опять возобновляется. Недостаток кровообращения сказывается и на состоянии тканей ног. В них из-за недостатка кислорода постепенно развивается омертвление (гангрена), что приводит к потере ног.

При проникновении сигаретного дыма в легкие никотин попадает в мозг уже через семь секунд. Легкие курильщика со стажем – черная, гниющая масса. Постоянное и длительное курение табака приводит к преждевременному старению. Нарушение питания тканей кислородом, спазм мелких сосудов делают характерной внешность курящего: желтоватый оттенок белков глаз и кожи, преждевременное ее увядание. Появляется заметный запах изо рта, воспаляется горло, краснеют глаза.

Курение табака пагубно влияет на половые железы, никотин способствует развитию у мужчин половой слабости – импотенции. Поэтому ее лечение начинают с того, что больному предлагают прекратить курение. При таких заболеваниях, как язвенная болезнь, тромбоз, инфаркт миокарда, выздоровление без отказа от курения невозможно!

Особенно вреден никотин беременным, так как это приводит к рождению слабых, с низким весом детей, и кормящим женщинам – повышается заболеваемость и смертность детей в первые годы жизни. После выкуренной беременной женщиной сигареты, наступает спазм кровеносных сосудов плаценты, и плод находится в состоянии легкого кислородного голодания несколько минут! При регулярном курении во время беременности плод находится в состоянии хронической кислородной недостаточности практически постоянно. Следствие этого – задержка внутриутробного развития плода. Курящая беременная подвергает себя повышенному риску возможного выкидыша, рождения мертвого ребенка или ребенка с низкой массой тела.

Курением вы губите не только себя, но и близких вам людей. Не курите при некурящих, особенно при детях! Вторичный дым, или, как еще говорят – пассивное курение, может быть причиной сердечных заболеваний, рака легких, астмы, бронхита. Если вы курите и после всего прочитанного продолжаете курить, даже не задумываясь над тем, что творит табак с вашим организмом, то вам уже ничего не поможет. В самом лучшем случае, вы проживете на 10-15 лет меньше, чем могли бы.

Большинство курильщиков любят приводить примеры типа: «Вот мой дедушка дымил как паровоз и дожил до 80 лет, а дядя не пил, не курил, а до 60 не дотянул». Это глупейший вид самовнушения! Да, в жизни все бывает. Но, во-первых, если бы ваш дедушка не курил, то прожил бы намного больше. Во-вторых, любое событие в этой жизни имеет некоторую вероятность, и эта вероятность зависит от многих факторов. Так вот курением вы увеличиваете вероятность своей ранней смерти в десятки раз! Вероятность того, что вы попадете под машину, есть, но она чрезвычайно мала, а вот вероятность заболевания раком легких растет с каждой выкуренной сигаретой, папиросой, трубкой!

Будьте здоровы!

Виктор ЛЕВЧЕНКО, доверенный врач профкома ОАО «АВТОВАЗ»

ВАМ ОТВЕЧАЕТ ЮРИСТ

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

Много лет работаю в ОАО «АВТОВАЗ». Возникла необходимость в зубопротезировании. Пользуются ли работники ОАО «АВТОВАЗ» льготами по зубопротезированию?

В соответствии с Положением «О порядке оплаты работникам ОАО «АВТОВАЗ» услуг за зубопротезирование» оплата за зубопротезирование работниками производится согласно прейскуранту, действующему в МПС на ортопедические стоматологические услуги, и в зависимости от стажа работы в акционерном обществе:

Стаж работы	% оплаты пациентом	% компенсации ЦМТ ВАЗа
До 10 лет	100%	Нет
От 10 до 20 лет	90%	10%
Свыше 20 лет	80%	20%

При этом следует учитывать, что определенным категориям лиц зубопротезирование производится за счет средств ОАО «АВТОВАЗ», а именно:

- 1) работающим с вредными производственными факторами, согласно коллективному договору ОАО «АВТОВАЗ»: кислотами, щелочами, хлорбариевыми соединениями, фосфором, ртутью и фтором (код вредности № 01, 02, 03, 05, 07, 09, 10, 11, 12, 18, 19, 20, 23);
- 2) инвалидам по профессиональным заболеваниям;
- 3) ветеранам и участникам Великой Отечественной войны.

На льготных условиях изготавливаются следующие виды зубных протезов:

- штампованные коронки из стали;
- штампованно-паянные мостовидные протезы из стали;
- коронки и мостовидные протезы из пластмассы;
- пластинчатые съемные протезы.

Некоторые виды зубных протезов, изготавливаются за 100% оплату, включая все льготные категории лиц, а именно: изготовление и литые биогельных, эластических съемных протезов (Valplast, Dental D), цельнолитых и металлокерамических протезов.

Оплата за защитное покрытие (напыление) «МЗП-Биодент» производится за счет пациента.

Я работаю инженером в корпусе 3/1. Инспектор по пожарной безопасности увидел меня, когда я курил на лестничной площадке и составил протокол об административном правонарушении, а также сообщил о произошедшем на мое рабочее место. Начальник отдела выпустил распоряжение о наложении на меня дисциплинарного взыскания в виде замечания. Насколько правомерны действия работодателя, ведь я уже был наказан: оплатил штраф в размере 100 рублей.

В соответствии с п. 2.2 Правил внутреннего трудового распорядка ОАО «АВТОВАЗ» и ст. 21 Трудового кодекса РФ работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, личной гигиены и пожарной безопасности. Для того, чтобы ответить на ваш вопрос, необходимо уточнить: то место, где вы курили, является ли специально отведенным для курения.

В случае, если это место специально отведено для курения (что обозначается табличкой с надписью), то и протокол об административном правонарушении и распоряжение о дисциплинарном взыскании были составлены неправомерно.

В случае же, если место не предназначено для курения, то вы нарушили Правила внутреннего трудового распорядка ОАО «АВТОВАЗ»; положения Трудового кодекса РФ; а также ст. 6 Федерального закона РФ «Об ограничении курения табака», которая устанавливает, что «В целях снижения вредного воздействия табачного дыма запрещается курение табака на рабочих местах, ... за исключением курения табака в специально отведенных местах для курения табака».

При указанных обстоятельствах инспектор по пожарной безопасности правомерно составил протокол об административном правонарушении. Ответственность за курение табака на рабочем месте предусмотрена ст. 2.6 Закона Самарской области от 1 ноября 2007 г. № 115-ГД «Об административных правонарушениях на территории Самарской области», которая устанавливает, что «Курение табака на рабочих местах... влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере ста рублей».

При этом у работодателя есть право возложить на вас дисциплинарное взыскание в виде замечания, так как вы нарушили Правила внутреннего трудового распорядка ОАО «АВТОВАЗ», положения Трудового кодекса РФ. Наличие у вас административной ответственности совершенно не лишает работодателя права применить к вам меры дисциплинарного взыскания.

Примечание. В соответствии с п. 2. ст. 6 Федерального закона РФ «Об ограничении курения табака» «На работодателя возлагается обязанность по оснащению специально отведенных мест для курения табака».