

Солидарность и ответственность начинается с тебя!



Мы очень часто говорим о солидарности... Есть ли она? Что это? Иной раз, не стараясь разобраться в значении слова, под воздействием «штампов» мы думаем, что солидарность выражается лишь в борьбе, и редко, оторвавшись от стереотипов, вспоминаем, что солидарность – это и совместная посадка картошки всей семьей на дачном участке, и выращивание с соседями цветников около дома, и восстановление уничтоженного пожаром леса всем городом... Ведь мы все часть чего-то большого: семьи, коллектива, общества. И невозможно оставаться равнодушным к событиям, происходящим вокруг нас и влияющим на нашу жизнь.

Профсоюзная молодежь далеко равнодушна ко многим вещам, а потому они были активными участниками двухдневной конференции «Современные технологии проведения профсоюзных акций солидарности». Мероприятие, организованное профкомом ОАО «АВТОВАЗ» и Фондом им. Фридриха Эберта» (г. Москва), объединила молодых активистов не только АВТОВАЗа, но и представителей «Куйбышевазота» и «Трансформатора».

– Дуэт ведущих (**Вадим Борисов** и **Эдуард Вохмин**) дал краткий экскурс в историю профсоюзных кампаний, проводимых по всему миру, и в первый же день разъяснил молодежи, что основа профсоюзной деятельности – в солидарности, – рассказывает участница **Елена Ерастова** (ПТОО). – А солидарность не

должна быть агрессивной, она должна быть созидательной.

Но насколько готовы россияне к солидарным конструктивным действиям?

Прежде чем озвучить ответ, основанный на исследованиях фонда общественного мнения (ФОМ), ведущие задали этот же вопрос участникам. Мнения разделились.

Уверенных в готовности наших граждан на совместные усилия было не очень много, всего шесть из тридцати. Но отрадно, что опросы ФОМ подтвердили уверенность этих шести участников: 67% идентифицируют себя с теми, кто готов к объединению для совместных действий при совпадении интересов и идей.

Интересен был вывод исследователей, что чаще других к солидарным действиям готовы оптимисты; люди в возрасте 18–35 лет; люди с высшим образованием. И побуждают их такие факторы, как альтруистический (желание сделать добро людям; ощущение своей нужности; личная ответственность на базе доверия и солидарности; моральное удовлетворение), инструментальный (полезные связи и знакомства; повышение квалификации и/или профессиональный рост; возможность улучшить материальное положение; повысить свой социальный статус) и индивидуалистский (реализация своих идей; доступ к информации; удовлетворение от участия в коллективных действиях).

Два дня участники изучали тактики и стратегии проведения акций, современные информационные технологии и новые методологии, смогли попробовать свои силы, создавая, а затем и защищая проекты современных профсоюзных акций. В итоге все без исключения пришли к выводу, что «солидарность» – понятие многогранное.

– Прошедшая конференция открыла мне глаза на многие вещи, – делится профгруппорг **Игорь Дьячков**, – наконец-то я услышал ответы на многие вопросы, которые назревали в моей душе на протяжении всего времени, которое я состою в профсоюзе и профактиве. Я понял, чтобы побудить администрацию, власти города, области отвечать на вопросы простых рабочих, проявляя больший интерес к нуждам и чаяниям граждан,

нам нужно объединяться. Одному это сделать практически невозможно.

– Солидарность – это отрицание равнодушия к проблемам других, потому что, помогая другим, мы помогаем себе. Так было, есть и будет. Жаль, что об этих принципах общество забывает.

– Да, акции солидарности сегодня – это возможность донести общественное мнение до тех, от кого зависит решение вопроса, – поддерживает **Виктория Митюкова**, но всегда нужно помнить о важности информации. Речь идет о том, что, например, рядовой работник не знает, какие принимаются решения и по каким причинам, а руководство может не знать мнение коллектива, его позицию о способе разрешения возникшего вопроса. И здесь прямая задача профсоюзного актива: информировать. Отсутствие информации порождает ошибочность мнений и действий.

– Я всегда была убеждена, что, выражая солидарность в действиях по отношению к другим, мы разделяем с ними ответственность за происходящее в нашей жизни, – говорит **Юлия Наумова**, – сегодняшняя конференция это подтвердила.

Эти два дня мы много говорили об ответственности профактива за членов профсоюза. Всегда нужно тысячу раз подумать, прежде чем начинать протестные действия, возможно ситуация решится в переговорном процессе. Именно такой переговорный процесс позволяет профактиву АВТОВАЗа наиболее эффективно отстаивать права работников, бороться за повышение заработной платы и социальных гарантий.

Солидарность, ответственность, готовность защищать интересы других людей с тем же накалом, как защищать свои, – редко когда разбираются подробно на профсоюзных семинарах и конференциях эти темы. А ведь они основополагающие. Здорово, что профком АВТОВАЗа дает молодым профактивистам подобные знания. Ведь они остаются не только в воспоминаниях участников, но и проявляются в полезных для общества делах.

Здесь можно удивиться и задаться вопросом, о каких таких делах идет речь. А о них мы неоднократно писали на страницах «Вестей профсоюза», о них говорим и на сайте организации, их обсуждаем в социальных сетях. Режим «он-лайн» – не диковинка для молодежи нашей организации, мы используем эти технологии, шагая в ногу со временем, тем самым развиваемся сами и укрепляем профсоюзное движение на предприятиях.

Юлия ОВЧИННИКОВА

НОВОСТИ ФНПР

О действиях профсоюзов в связи с проектируемым снижением размеров выплаты пособий по социальному страхованию

В целях обеспечения бездефицитности и сбалансированности бюджета Фонда социального страхования РФ в 2011–2013 гг. Правительство РФ в одностороннем порядке без предварительного обсуждения с социальными партнерами определило комплекс мер, направленных на «оптимизацию» расходов Фонда путем значительного снижения уровня обеспечения работающих пособиями по социальному страхованию.

Только 20 сентября т.г. эти новации были доведены до социальных партнеров (в рабочую группу РТК внесены законопроект о бюджете Фонда социального страхования РФ на 2011–2013 гг. и о внесении изменений в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

Планировалось:

– включение в базу для расчета страховых взносов

доходов по договорам гражданско-правового характера (в н.вр. не включены);

– увеличение периода временной нетрудоспособности, оплачиваемого работодателем, до 3-х дней (в н.вр. оплата 2-х дней);

– изменение размера выплаты пособия по временной нетрудоспособности: при страховом стаже до 8 лет – 60% от среднего заработка, от 8 до 15 лет – 80%, свыше 15 лет – 100% (в н.вр.: до 5 лет – 60%, от 5 до 8 лет – 80%, свыше 8 лет – 100%);

– определение среднего заработка для исчисления пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, уходу за ребенком до полутора лет исходя из среднего заработка за 2 года, предшествующих году наступления страхового случая (в н.вр. – за 12 предшествующих месяцев).

21 сентября т.г. эти вопросы обсуждались на заседа-

нии межфракционной депутатской профсоюзной группы «Солидарность».

22 сентября т.г. на заседании рабочей группы РТК представителями профсоюзной стороны комиссии и стороны работодателей выражено негативное отношение к проектам федеральных законов, существенно ухудшающих условия обеспечения трудящихся пособиями по социальному страхованию.

22 сентября т.г. принято заявление ФНПР в связи с проектируемыми изменениями выплаты пособий по временной нетрудоспособности, в котором ФНПР призвала органы власти к соблюдению конституционных требований и заявила о несогласии с попыткой ухудшения уровня социальной защиты трудящихся путем фактического снижения норм выплаты пособия по временной нетрудоспособности.

(Продолжение на 2-й стр.)

ЗНАЙ НАШИХ!

Почти 2,5 млн. рублей возвращены членам профсоюза благодаря профсоюзным юристам

Для защиты прав членов профсоюза, решения их социально-трудовых проблем юристы первичной профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ» применяют как коллективные, так и индивидуальные формы правозащитной работы. Это обусловлено целями и задачами, которые определяются Уставом профсоюза работников АСМ и Положением о первичной профсоюзной организации. О результатах правозащитной деятельности за январь – август 2010 г. рассказывает зав. юридическим отделом профкома ОАО «АВТОВАЗ» Татьяна Аношкина.

– Татьяна Аркадьевна, расскажите нашим читателям, каким направлениям правозащитной деятельности уделяется особое внимание?

– Прежде всего, это обеспечение соблюдения законности в деятельности работодателей по вопросам социально-трудовых прав и интересов работников, в том числе и контроль за соответствием требованиям законодательства РФ, приказов, распоряжений, положений и других локальных нормативных актов. Без профсоюзных юрисконсультов не обходится работа согласительной комиссии и комиссии по трудовым спорам. Также мы осуществляем плановые проверки соблюдения трудового законодательства и проверки по поступающим заявлениям и жалобам членов профсоюза, контролируя принятие мер по устранению допущенных нарушений законодательства. Большую часть времени отводим под оказание правовой помощи членам профсоюза: это и консультации с разъяснениями как по телефону, так и на приеме, подготовка документов, заключений, судебная защита. Юридический отдел занимается и нормотворческой деятельностью. Особое наше внимание – информационно-методической работе по правовому просвещению членов профсоюза.

– Действительно, спектр деятельности многогранен, а много ли людей обращаются за помощью?

– За период с января по август за юридической помощью обратилось 2034 человека. В большинстве случаев требовалась правовая помощь консультационного характера, которая и была оказана специалистами юридической службы.

Если обращения касались нарушения трудовых прав работников, то проводились проверки, по результатам которых применялись все предусмотренные законом способы защиты. Отмечу, что зачастую права работников восстанавливаются при непосредственном обращении профсоюзного органа к работодателю. Но есть и случаи, когда составляем исковые заявления и направляем в суд по вопросам восстановления на работе, взыскании страховых выплат, компенсации морального вреда, сложения дисциплинарных взысканий, назначения досрочной пенсии.

Всего за 8 месяцев подготовлено 37 исковых заявлений, из них – 21 разрешено в пользу работников, 12 исковых заявлений находятся в стадии рассмотрения. По 15 гражданским делам, что составляет 75 % из

всех рассмотренных, интересы членов профсоюза в суде представляли профсоюзные юристы.

В результате всех форм правозащитной работы члены профсоюза дополнительно получили два миллиона четыреста шестьдесят одну тысячу шестьсот двадцать восемь рублей.

– Расскажите про механизм контроля соблюдения трудового законодательства.

– Начну с того, что специалистам юридического отдела предоставлены права правового инспектора ЦК профсоюза работников АСМ, это и позволяет проводить проверки. Мы можем выезжать на предприятия. Так, в сентябре при взаимодействии с Самарской областной профсоюзной организацией проведена проверка по соблюдению трудового законодательства в ОАО «Лифтэлектросервис».

Можем вести эту работу, непосредственно участвуя в заседаниях КТС Общества и структурных подразделений, либо подготавливая заявления членам профсоюза в комиссию, а также готовя правовые заключения по рассматриваемым КТС делам.

Профком осуществляет постоянный контроль по соблюдению работодателем трудового законодательства при проведении мероприятий по сокращению штатов: это и правовая экспертиза локальных нормативных актов, и представительство в комиссиях по оптимизации численности, и дача мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

В других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, работодатель учитывает мнение выборного профсоюзного органа (оплата труда, режим работы, сверхурочная работа, работа в выходные дни, условия и порядок введения простоя и др.), что позволяет также контролировать соблюдение законодательства.

Считаю, что важной формой работы, позволяющей получать информацию о ситуации с соблюдением прав работников на местах, является организация выездных приемов непосредственно в структурных подразделениях.

– Говоря о направлениях деятельности, вы назвали нормотворческую деятельность. Поясните, в чем она заключается?

– Мы готовим предложения по внесению изменений и дополнений в нормативные акты трудового и пенсионного законодательства. В этом году таких предложений было два: в Постановление Минтруда № 62 от 12.08.2003 г. «Об утверждении порядка исчисления среднего заработка для определения пособия по безработице и стипендии, выплачиваемой гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации по направлению органов службы занятости» и в Постановление Правительства РФ от 11.07.2002 г. № 516 «Об утверждении правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со ст. 27, 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».



Профсоюзные юристы (Л.Г.Кондратьева, З.А.Донгаузер, Т.А.Аношкина, В.П.Митюкова)

– Информирован – значит вооружен. О чем информируют профсоюзные юристы профактив и членов профсоюза на семинарских занятиях и встречах в подразделениях?

– На семинарах, совещаниях З.А.Донгаузер, Л.Н.Кондратьева дают, прежде всего, правовые знания, необходимые для эффективной правозащитной работы на рабочих местах.

Ведь даже базовый уровень правовой культуры уже позволяет работникам, рядовым членам профсоюза выстроить бесконфликтную линию поведения при любых обстоятельствах, суметь оценить меру ответственности в критических ситуациях и при этом максимально защитить собственные интересы и права.

Обучение профсоюзного актива является системным, непрерывным процессом согласно утвержденному профкомом плану обучения на соответствующий учебный год.

Мы информируем как устно, так и письменно. На страницах информационного листка «Вести профсоюза» В.П.Митюковой даются юридические консультации и разъяснения по актуальным вопросам трудового, гражданского, семейного законодательства. Не составляют исключения и другие средства массовой информации, в первую очередь, корпоративные.

Отмечу, что существенным компонентом информационно-просветительской деятельности организации является участие юрисконсультов профкома в местных и региональных конференциях, совещаниях, семинарах по вопросам трудовых прав.

– Обобщив вышесказанное, какой итог мы можем подвести?

– Мониторинг обращений работников показывает, что из года в год члены профсоюза стали активнее обращаться за помощью к нам, а это значит, они стали более информированы о нашей деятельности и знают, что юристы профкома всегда придут на помощь!

О действиях профсоюзов в связи с проектируемым снижением размеров выплаты пособий по социальному страхованию

(Продолжение. Начало на 1-й стр.)

Заявление ФНПР направлено А.Д.Жукову, Т.А.Голиковой, А.Л.Кудрину, А.Н.Шохину, в членские организации ФНПР, а также размещено на сайте ФНПР.

23 сентября т.г. председатель ФНПР М.В.Шмаков озвучил позицию профсоюзов на заседании Правительства РФ.

29 сентября т.г. на заседании Правления Фонда социального страхования Российской Федерации представители профсоюзной стороны заявили о несогласии с предлагаемыми мерами по стабилизации бюджета Фонда за счет трудящихся.

30 сентября т.г. Правительство РФ внесло в Государственную думу проекты федеральных законов о бюджете ФСС

РФ на 2011–2013 гг. и внесении изменений в ФЗ-255 (о пособиях по соцстраху).

8 октября т.г. на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений профсоюзная сторона комиссии и стороны работодателей не поддержали проекты федеральных законов, направленных на ухудшение уровня страхового обеспечения трудящихся путем фактического снижения норм выплаты пособий по обязательному социальному страхованию.

Заключения сторон социального партнерства с изложением позиции по законопроектам доведены до Секретариата РТК и Государственной думы.

В соответствии с решением РТК от 8 октября т.г. были продолжены консультации на уровне координаторов сторон

социального партнерства с целью определения приемлемых решений по данному вопросу.

18 октября т.г. в результате сложных переговоров с участием А.Д.Жукова, Т.А.Голиковой, А.Н.Шохина, М.В.Шмакова удалось добиться изменения ряда позиций, ущемляющих права трудящихся:

– должна остаться без изменений действующая шкала выплаты пособия по болезни, замещающий заработок, в зависимости от страхового стажа (исключаются положения, касающиеся увеличения стажевых периодов);

– снимается вопрос о включении в базу для расчета страховых взносов доходов по договорам гражданско-правового характера (предусматривается подготовка изменений в законодательство, включая Трудовой кодекс РФ,

исключающих возможность уклонения работодателей от заключения трудовых договоров путем заключения гражданско-правовых договоров).

Эти договоренности, как и предложение о рассмотрении в рамках РТК в течение года (до формирования проекта бюджета ФСС РФ на 2012–2014 гг.) иных мер по стабилизации бюджета ФСС, оформлены в виде дополнения к проекту постановления Государственной думы о проекте Федерального закона «О бюджете ФСС РФ на 2011 год и на плановый период 2012 и 2013 годов» при его рассмотрении в первом чтении.

Департамент
социального развития
аппарата ФНПР

Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями

Из сегодняшней публикации вы узнаете, какие виды отпусков предоставляются женщинам и иным лицам с семейными обязанностями.

Отпуск по беременности и родам

Статьей 255 ТК РФ предусмотрено предоставление отпуска по беременности и родам. Такой отпуск исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Основанием для предоставления указанного отпуска является:

- листок нетрудоспособности, выданный в установленном порядке. Его форма утверждена Приказом Минздравсоцразвития России от 16.03.2007 № 172.

Листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается единовременно, продолжительностью 140 календарных дней, при многоплодной беременности – на 194 календарных дня.

Листок нетрудоспособности выдается в 30 недель беременности (п. 48 Порядка выдачи медицинскими организациями листков нетрудоспособности, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 01.08.2007 № 514). Он может быть выдан и позже (но не ранее) установленного срока. При этом продолжительность периода, на который выдается листок нетрудоспособности (140 дней или 194 дня), не изменяется.

На основании п. 50 указанного Порядка в случае осложненных родов медицинская организация выдает женщине листок нетрудоспособности дополнительно, на 16 дней.

Таким образом, женщина, находясь в отпуске по беременности и родам на 140 (194) календарных дней, получает дополнительно листок нетрудоспособности на 16 календарных дней. В этом документе в качестве причины нетрудоспособности указывается отпуск по беременности и родам;

- заявление о предоставлении отпуска по беременности и родам, которое пишется в произвольной форме.

После предоставления женщиной листка нетрудоспособности и заявления необходимо оформить приказ об отпуске (форма № Т-6), а также внести соответствующую информацию в личную карточку работника (форма № Т-2).

Каким образом оформить отсутствие беременной работницы – совместителя в случае предоставления листка нетрудоспособности на 140 дней? Нужно ли платить ей пособие?

Согласно п. 2 ст. 13 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» пособие по беременности и родам назначается и выплачивается по всем местам работы. Основанием для его назначения и выплаты является листок нетрудоспособности. В соответствии с п. 4 Порядка выдачи медицинскими организациями листков нетрудоспособности (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 01.08.2007 № 514) гражданину, работающему у нескольких работодателей, выдается несколько листков нетрудоспособности по каждому месту работы.

На лицевой стороне листка нетрудоспособности в строке «Основное/по совместительству» должно быть подчеркнuto «по совместительству», а также указана серия, номер листка нетрудоспособности, выданного по основному месту (п. 60 Порядка выдачи медицинскими организациями листков нетрудоспособности).

На основании листка нетрудоспособности и заявления беременной женщины последней предоставляется отпуск по беременности и родам, в том числе и на рабочем месте по совместительству.

Отпуск по уходу за ребенком

В соответствии со ст. 256 ТК РФ право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет имеют мать, отец, бабушка, дед, другой родственник или опекун, фактически осуществляющий уход за ребенком. Такой отпуск может быть использован не сразу после окончания отпуска по беременности и родам, а в любой момент до достижения ребенком возраста трех лет.



В какой день работница должна выйти на работу после окончания отпуска по уходу за ребенком – в день исполнения ему трех лет или на следующий день?

Работница должна выйти на работу на следующий рабочий день после дня, когда ребенку исполнится три года.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет оканчивается именно в день исполнения ребенку соответствующего возраста, а женщина должна выйти на работу после использования отпуска в первый рабочий день. Например, если ребенку исполнилось три года **в субботу 19.06.2010**, то при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) работница должна приступить к работе **21.06.2010**. Если же она работает по графику, то днем выхода на работу должен быть день смены, предусмотренный этим графиком, т.е. это может быть **и воскресенье 20.06.2010**.

Отпуск по уходу за ребенком предоставляется женщине (другому лицу) по ее (его) заявлению, на основании которого составляется приказ.

В трудовой книжке работника делать запись о предоставлении отпуска по уходу за ребенком не нужно.

Частью 4 ст. 256 ТК РФ установлено, что за работником, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, сохраняется место работы (должность). Поэтому отпуск можно прервать в любой момент и приступить к работе, причем писать дополнительное заявление или каким-либо другим образом информировать об этом работодателя заранее не нужно.

Какие документы оформляются при досрочном выходе женщины из отпуска по уходу за ребенком?

Если работница приступает к работе ранее даты, указанной в приказе о предоставлении отпуска, работодатель должен издать приказ.

В период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работник может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия (ч. 3 ст. 256 ТК РФ).

В соответствии с нормами Трудового кодекса РФ неполным считается рабочее время, продолжительность которого меньше нормальной (т.е. менее 40 часов в неделю).

Таким образом, у работника существует две возможности воспользоваться правом на получение заработной платы и пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет: работа на дому или работа на условиях неполного рабочего времени.

Согласно ст. 311 ТК РФ по соглашению с работодателем работник может выполнять работу на дому, если это не противопоказано ему по состоянию здоровья и работодателем созданы условия, соответствующие требованиям охраны труда.

Обязанностью работодателя является установление работнику неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели, если последний относится к категории лиц, указанных в ч. 1 ст. 93 ТК РФ (например, родитель, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет), и изъявил желание работать в период отпуска по уходу за ребенком на таких условиях.

При установлении неполного рабочего времени необходимо заключить дополнительное соглашение к трудовому договору и издать приказ (унифицированной формы нет). В дополнительное соглашение следует включить условия договора, которые подлежат изменению. К ним относятся условия о режиме рабочего времени работника и оплате труда, которая, согласно ч. 2 ст. 93 ТК РФ, производится пропорционально отработанному времени.

Важно! В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста. Если в период такого отпуска работник работает на условиях неполного рабочего времени или на дому, то к нему это правило не применяется.

Отпуска работникам, усыновившим ребенка

В соответствии со ст. 257 ТК РФ работникам, усыновившим ребенка, предоставляются отпуска по уходу за ребенком. Правом на такой отпуск может воспользоваться любой из родителей, если они оба усыновили ребенка (ч. 3 ст. 257 ТК РФ).

На основании ч. 5 ст. 257 ТК РФ Постановлением Правительства РФ от 11.10.2001 № 719 утвержден Порядок предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка (далее – Порядок предоставления отпусков).

Согласно Порядку предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка, предоставляются отпуска по уходу за ребенком:

- на период со дня усыновления до истечения 70 календарных дней со дня рождения ребенка, при усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней;
- до достижения ребенком возраста трех лет.

Для оформления такого отпуска работник должен представить:

- заявление;
- решение (копию) суда об установлении усыновления ребенка;
- копию свидетельства о рождении ребенка (детей).

Если ребенок был усыновлен обоими супругами, то необходимо также предъявить справку с места работы супруга о том, что такой отпуск не предоставлен, либо супруга не находится в отпуске по беременности и родам.

Вместо указанного отпуска женщине, усыновившей ребенка, по ее желанию может быть предоставлен отпуск по беременности и родам (ч. 4 ст. 257 ТК РФ).

В соответствии с п. 5 Порядка предоставления отпусков основанием для предоставления такого отпуска является:

- листок нетрудоспособности, выданный лечебным учреждением;
- заявление женщины.

Листок нетрудоспособности выдается женщине, усыновившей ребенка в возрасте до трех месяцев, со дня усыновления на 70 календарных дней (110 – при усыновлении двух и более детей) со дня рождения ребенка (п. 55 Порядка выдачи медицинскими организациями листков нетрудоспособности, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 01.08.2007 № 514).

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть предоставлен работнику в установленном порядке.

Важно! Отпуск по уходу за ребенком предоставляется только одному из супругов по их усмотрению, если они оба усыновили ребенка.

Примечание. Размер, порядок назначения и выплаты пособий гражданам, имеющим детей, были подробно представлены в спецвыпуске информационного листка «Вести профсоюза» от 17.07.2009 г.



Виктория МИТЮКОВА,
ведущий
юрисконсульт
профкома
ОАО «АВТОВАЗ».
Тел.: 73-83-37
17-21-25

С ПРОФСОЮЗОМ – ПО ЖИЗНИ!

Потребность души



Галина Николаевна Куцина отдала родному АВТОВАЗу без малого сорок лет – она работает на нашем заводе с 1971 года. Из них уже десять лет подряд была заместителем председателя профкома ДПК, сейчас избрана председателем цехового комитета профсоюза. Она награждена юбилейной медалью «100 лет профсоюзам России», ветеран труда, ветеран Волжского автозавода. В 1996 году Указом Президента России ей присвоено звание «Почетный машиностроитель РФ». А уж грамот и благодарностей просто не сосчитать...

– Вообще-то мой профсоюзный стаж 45 лет, – улыбается Галина Николаевна, – еще с техникума, где я училась, начала активно заниматься общественной деятельностью. А здесь, на АВТОВАЗе, профсоюзная организация стала для меня просто второй семьей. Работы всегда хватало – в 1980 году меня, как физкультурницу (с детства увлекаюсь бегом на лыжах) избрали в состав профкома, председателем спортивно-массовой ко-

миссии. Дальше – больше. Работа с людьми затягивает, постепенно становится частью твоей жизни, и ты уже просто не представляешь себя вне коллектива.

– Трудно совмещать профсоюзную работу с основной? Цех-то у вас не простой...

– Да, мы оцениваем качество готового автомобиля, по баллам, согласно инструкции. Очень ответственный участок. Мы же все эти годы еще и участвовали в приемке выставочных экспонатов, которые готовил цех мелких серий. Работа ответственная, потому что потом эти автомобили принимала заводская комиссия, и любой просчет мог лечь пятном на весь коллектив. Но мы со своей работой всегда справились, да и сейчас никого не подводим.

А трудно ли совмещать – даже не задумывалась об этом. Для меня профсоюзная жизнь давно уже неотделима от всего остального. Я вам даже больше скажу – если бы не она, если бы не было у меня такого тесного общения с людьми – это была бы уже не моя жизнь, а какое-то скучное существование. Понимаете, мне действительно хочется делать для людей что-то полезное. И я понимаю, что именно сейчас людям нужна поддержка. Жизненная ситуация у человека складывается порой так, что только профсоюз проявляется как настоящий друг, оказывающий всестороннюю помощь, в том числе и материальную.

– Очень много сейчас «критиков», которые пытаются доказать, что и без профсоюза жить можно...

– Есть такие, негатив особенно усилился с того момента, когда были приостановлены некоторые пункты колдоговора. И люди воспринимали это болез-

ненно, начинали критиковать профсоюз. И вот здесь-то и должен проявиться авторитет профактива. Очень важно, чтобы не только тебя знали, но и ты должен хорошо знать всех, кто работает с тобой. Только так можно правильно построить разговор, найти ключик к его душе. А на повышенных тонах разговор не получится. Я стараюсь объяснить необходимость профсоюза на конкретных примерах. Доказываю фактами, что именно сейчас роль профсоюза очень велика, потому что он сегодня – настоящий буфер между работниками и начальством. Проблемы возникают постоянно, и мы их решаем здесь, на месте, не выходя на высшее руководство. Считаю, что только так можно добиваться того, чтобы

даже самая маленькая проблема не стала большой бедой. Мы собираемся вместе – профгруппорг того участка, того отдела, где назрела проблема, его руководители, и начинаем разговор. Было много вопросов по обуви – сделали проверку, смотрели на местах. Вынесли соответствующее обращение к руководству. Вроде бы мелкий вопрос, но он может привести к крупным последствиям, если его не решить на месте. Очень серьезно подходим к вопросам подготовки к наступающей зиме – буквально по каждому пункту. Особенно в части обеспечения работников соответствующей спецодеждой. Чтобы контролеры наши были одеты-обуты как положено.

И еще много-много вопросов, которые надо решать ежедневно. Кому-то срочно

нужна материальная помощь, на лечение, учебу – все сейчас дорого. И мы на уровне цеха помогаем, а если надо – выходим на уровень выше. Без поддержки профсоюза никто не остаётся.

И еще – для повышения авторитета профсоюза очень важна информационная работа. Мы сейчас постоянно и оперативно информируем весь коллектив. После каждого совещания, которое проходит в профкоме ОАО «АВТОВАЗ», у нас собирается весь профактив, и наш председатель доводит до всех информацию, которая там прозвучала. С тем, чтобы она дошла до каждого члена профсоюза в нашей организации. Разумеется, есть у нас и информационные стенды. Так что

каждый, кто интересуется профсоюзной жизнью, получает всю необходимую информацию.

– Сейчас в профактив АВТОВАЗа влилось много молодых. Что бы вы пожелали тем, кто только начинает свою профсоюзную жизнь?

– Им надо научиться вырабатывать в душе такой же заряд бодрости, какой есть почти у всех ветеранов завода. Секрет простой – чем больше ты будешь отдавать людям, тем сильнее у тебя будет этот заряд. И прежде чем заниматься профсоюзной работой, нужно самого себя спросить – готов ли ты отдавать свое личное время, свое здоровье, нервы. Я вижу, что такие люди среди молодых есть, мы с ними работаем, помогаем. Так что будущее у вазовского профсоюза есть, растёт наша смена.

Жизненная ситуация у человека складывается порой так, что только профсоюз проявляется как настоящий друг, оказывающий всестороннюю помощь

Все внимание – работе с молодыми!



Так считает Людмила Михайловна Горчицына, кладовщик цеха 73-9 (цех транспортно-складских операций), председатель цехового комитета, член профкома, председатель КРК ПРОО, член КСС ПРОО.

Как известно, основа вазовского профсоюза – его цеховые организации. В свою очередь, дееспособность цехкома напрямую зависит от личности его председателя. И если вы хотите знать, каким должен быть практически идеальный предцехкома, знакомьтесь – это Людмила Михайловна Горчицына. В традиционных смотрах-конкурсах на лучшую профсоюзную организацию именно ее коллектив практически постоянно занимает призовые места. Сама Людмила

Нашему профсоюзу нужна молодежь, нужны мыслящие по-современному активисты

Михайловна неоднократно награждалась почетными грамотами, она ветеран труда и ветеран ВАЗа, есть у нее и юбилейная медаль «100 лет профсоюзам России». Цех у нее, прямо скажем, весьма сложный как по составу, так и по дислокации – участки разбросаны практически по всему заводу. В цехе 140 человек, и Людмила Михайловна знает каждого работника, а уж ее-то точно знают абсолютно все.

– Как вам удается совмещать свои прямые служебные обязанности и работу предцехкомом?

– Не скажу, что очень все просто, но, видимо, как-то привыкла везде успевать. Я ведь, кроме всего прочего, еще и мама, а теперь уже и бабушка, – отшучивается Людмила Михайловна.

Наверное, основа ее успешной профсоюзной работы была заложена еще в юности – уже тогда она занимала активную жизненную позицию. Как она сама вспоминает, настоящей школой общественной работы был вазов-

ский комсомол – Людмила Михайловна пришла на АВТОВАЗ в 1977 году, работала в ц. 45-2 СКП, входила в состав комитета ВЛКСМ этого производства. Времена были бурные. Те, кто застал те годы, помнят, что инициативы и дела вазовского комсомола гремели на всю страну. А с 1982 года Людмила Горчи-

цына перешла в КВЦ, в 1987 году была избрана предцехкомом. И коллектив все эти годы продолжает доверять своему председателю.

– Жаль, что нет сейчас у молодежи такой организации, которая многим людям моего поколения дала путевку в жизнь, – считает Людмила Михайловна. Нашему профсоюзу нужна молодежь, нужны мыслящие по-современному активисты. Но таких, увы, не так уж и много. К сожалению, формируется потребительское отношение к жизни, ребята стараются остаться в своем тесном мирке. Не понимают, что именно общественная работа помогает расти, становиться лучше. Потому, что помогая другим, ты сам меняешься, растешь. Чтобы дать нашей смене хотя бы начальные навыки работы с людьми, нужно чаще проводить занятия с молодежным активом. И в последние годы эта работа началась.

Обучение по профсоюзной линии необходимо, прежде всего, для тех ребят, которые чего-то хотят добиться для себя и для людей. Им нужно показать какую-то желаемую перспективу, дать им возможность развиваться.

– Кроме работы с молодежью, какие самые главные задачи сейчас, на ваш взгляд, стоят перед вазовским профсоюзом?

– На первом месте, безусловно, дальнейшее повышение тарифных ставок и окладов, восстановление приостановленных пунктов колдоговора, охрана труда и здоровья работников. Потому что это касается благосостояния всех членов нашего профсоюза. Кстати говоря, кризис, который мы все так трудно пережили, показал всем вазовцам значение профсоюзной организации. Именно в этот период стало ясно, что в трудной жизненной ситуации – это единственная инстанция, куда можно обратиться за помощью.

Очень важный вопрос – организация отдыха для работников. В нашем цехе все очень жалеют, что нет теперь «Прилесья» и «Алых парусов» в их прежнем статусе. Санатории и курорты где-то

на юге может и лучше, но у многих наших работников нет возможности оплатить их. Все-таки лучше и дешевле отдыхать, укреплять свое здоровье рядом с домом. Наши работники предлагают больше закупать путевок в наш тольяттинский санаторий «Надежда».

А если возвращаться к вашему вопросу о первоочередных задачах, так, на мой взгляд, у нас нет каких-то неглавных задач. Все проблемы, которые ставит перед нами жизнь, надо решать. Поэтому нужен нам профсоюз.

Владимир ПЕТРОВ

ПРОО: в новое десятилетие – новым составом



10 лет производству. Много это или мало? В жизни человека 10 лет – детский возраст. В жизни производства – это состоявшийся коллектив, объединенный единой задачей обеспечения бесперебойной работы транспортно-складских систем завода, сложившиеся традиции и система взаимоотношений профсоюза и администрации.

Профсоюзная организация была создана 2 ноября 2000 года. Первым председателем профкома был избран **В.И.Гринько**. Все 10 лет под его руководством профком стоял на страже интересов работников, членов профсоюзной организации производства. Основными направлениями деятельности профкома были контролирование соблюдения законодательства о труде, участие в исполнении социальных программ, защита прав работников, состоящих в профсоюзе, формирование коллективного договора и контроль за его выполнением.

Даже в условиях кризиса, совместно с администрацией, удалось сохранить работоспособный коллектив, не допустить массовых сокращений, сохранить востребованность производства в выполнении общезаводских задач. Достигая взаимопонимания, сотрудничества,

руководствуясь принципами социального партнерства, было решено немало вопросов по улучшению условий труда на рабочих местах, расширению производственных площадей, улучшению санитарно-бытовых условий.

Профком производства, почти в полном составе отработал все 10 лет. В этом есть и заслуга первого председателя профкома **В.И.Гринько**.

получая доверие членов профсоюза, в 2010 году вместе с Василием Ивановичем на пенсию по возрасту ушли признанные профсоюзные лидеры производства: **Н.Г.Фирсов, А.В.Комина, Б.И.Черепей, Г.И.Крезо, А.В.Левченко, Н.И.Коровенских** и многие другие. Они оставили последователям хорошие традиции в профсоюзной работе и фундамент, на который можно опереться в дальнейшей работе.

В ходе отчетно-выборной конференции профсоюзной организации производства 28 января 2010 года значительно обновился состав профкома и профактива. Сегодня эту работу продолжают: новый председатель профкома – **Кучиков Александр Максимович**, заведующий оргмассовым отделом – **Добыш Марина Владимировна**, инструктор – **Чугунова Татьяна Васильевна**.

Приоритеты деятельности профкома в целом не изменились, это сохранение рабочих мест, повышение уровня заработной платы работников, контроль за безусловным соблюдением Трудового кодекса РФ, других юридических и нормативных документов, заключение

коллективного договора ПРОО, активное участие в формировании коллективного договора ОАО «АВТОВАЗ» и контроль за их выполнением. Для выполнения этих задач профкому предстоит продолжить работу по укреплению профсоюзных организаций подразделений с целью усиления защитных функций, по усилению мотивации членства в профсоюзе, по систематическому обучению профсоюзных кадров и активизации правил защиты людей труда, переговорному процессу, уделять больше внимания работе с молодежью, по дальнейшему развитию системы социального партнерства. Новому профкому, сохраняя лучшие традиции прошлых лет, необходимо максимально добиваться возобновления приостановленных пунктов коллективного договора, улучшить работу в переговорных процессах, в современной экономической ситуации использовать новые подходы и идеи.

Вновь избранные председатели цеховых комитетов активно включились в работу профсоюзной организации: **М.Г.Тесля** (цех 73-1), **А.Н.Пухарев** (цех 74-1), **Ю.Г.Кириллов** (цех 74-4), **В.А.Саушкин** (цех 74-5), **Е.П.Евдокимова** (цех 75-5), **А.В.Шишов** (цех 75-4), **А.В.Данилов** (цех 75-7), **Л.В.Стенькина** (цех 77-1). Они делятся своими идеями, предложениями по усовершенствованию работы, ежемесячно проводят заседания цеховых комитетов. В профкоме работают комиссия рабочего контроля, комиссия по охране труда, организационно-массовая комиссия, комиссия социального страхования, комиссия по экономической и правовой защите женщин, комиссия по работе с молодежью, спортивно-массовая комиссия.

Сегодня профсоюзная организация ПРОО насчитывает 2370 членов профсоюза и состоит из 20 цеховых организаций, объединяющих 185 профсоюзных групп.



Марина ДОБЫШ,
зав. орг. отделом профкома ПРОО

Доброго пути!



Новый член профсоюза – студент 1 курса группы Т-11 Алексей Мельников

Каждую осень численность профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ» традиционно пополняется молодыми ребятами – студентами Тольяттинского технического колледжа ВАЗа.

В этом учебном году в ТТК поступили учиться на 1 курс 226 ребят. Все они мечтают получить специальности, очень востребованные на заводе. Это технология машиностроения, автомобилестроения, тракторостроения, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования.

Всего в колледже на дневном отделении с 1 по 4 курсы учатся 852 студента, из них только 45 девочек. Большинство студентов обучаются на бюджетной основе, т.е. бесплатно, и получают стипендию.

В октябре в актовом зале колледжа состоялось традиционное праздничное мероприятие «Посвящение в студенты» ребят 1 курса. Праздник для них подготовили студенты-активисты с 1 по 3 курс. Звучали теплые слова, поздравления в адрес первокурсников. Были подготовлены юмористические сценки из студенческой жизни, звучали песни, исполнялись танцы. Старосты групп 1 курса произнесли со сцены актового зала торжественную «клятву» студента ТТК, в которой обещали хорошо учиться и соблюдать правила поведения в колледже. Пожелаем нашим первокурсникам доброго пути!

Олеся МАНДЫЧЕВА,
председатель профкома ТТК (учащиеся)



Ребята – победители конкурса рисунка д/с «Веснушки»

тают в ДпБ. Фломастерами, красками, карандашами они нарисовали представителей многих профессий – кузнеца, строителя, учителя, актера, художника, спортсмена и т.д – и в дополнении к рисункам рассказали, что достойный труд – это возможность заниматься любимым делом в безопасных для жизни условиях и получать за это достойную зарплату. Вот таким был день солидарности на АВТОВАЗе.

По итогам 7 октября

Заводчане активно поддержали Всемирный день профсоюзов «За достойный труд». Главной задачей акции этого года был сбор подписей в поддержку требований профсоюзов исключить из минимального размера оплаты труда выплаты компенсационного и стимулирующего характера. 16 735 работников нашего предприятия своей подписью поддержали требования Федерации профсоюзов Самарской области.

Дети заводчан не остались в стороне и охотно приняли участие в конкурсе рисунков на тему: «Что такое достойный труд?».

Особо отметим ребят из детского сада № 134 «Веснушки» и ребят, чьи родители работают в ДпБ. Фломастерами, красками, карандашами они нарисовали представителей многих профессий – кузнеца, строителя, учителя, актера, художника, спортсмена и т.д – и в дополнении к рисункам рассказали, что достойный труд – это возможность заниматься любимым делом в безопасных для жизни условиях и получать за это достойную зарплату. Вот таким был день солидарности на АВТОВАЗе.

Победители в ДпБ:

С 9 до 14 лет:

- 1 место – Луганский Никита, 12 лет
- 2 место – Катя Болтнева, 13 лет
- 3 место – Вика Деркач, 12 лет

С 5 до 8 лет:

- 1 место – Карина Сергеева, 8 лет
- 2 место – Кристина Юклутова, 6 лет
- 3 место – Алена Акишина, 5 лет

ДпБ: День здоровья в «Олимпе»

24 октября 2010 года профсоюзный комитет дирекции по безопасности совместно с администрацией провели День здоровья для своих работников и членов их семей. В данном мероприятии, проходившем в бассейне УСК «Олимп», приняли участие 196 человек.

Работники нашего подразделения активно участвовали в программе, которую для них подготовили профактив и инструкторы УСК «Олимп».

Соревнования проводились среди женщин и мужчин в заплыве на время (50 метров), среди девочек и мальчиков в возрастных группах от 7 до 11, от 12 до 14 лет. Была и семейная эстафета на воде «Мама, папа, я – здоровая семья!», где 1 место заняла семья **Репиных**, второе – **Пахомовых** и третье место – семья **Драгуновых**.

Всем участникам были вручены призы. Дети, принимающие активное участие в соревнованиях, но не занявшие призовых мест, были поощрены сладостями.



Кристина НИЛОВА,
контролер ДпБ, предцехкома

Работа в субботу



Андрей ГОЛУНОВ,
зав. отделом
труда
и заработной
платы
профкома
ОАО «АВТОВАЗ».
Тел. 73-95-90

Программа утилизации старых автомобилей, принятая на территории РФ с марта 2010 года Правительством страны, дала мощный толчок к увеличению спроса на продукцию нашего завода, и в этой связи были приняты срочные меры по организации дополнительных работ в субботние дни, позволившие выйти нашему предприятию на

безубыточный уровень производства по итогам 9 месяцев 2010 года.

Однако организация дополнительных работ вызывает традиционно много вопросов у работников завода и поэтому в этой статье хотелось бы предложить некий алгоритм, которого следует придерживаться работодателю и работнику во избежание спорных моментов.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни должно производиться только с письменного согласия работников и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (кроме отдельных случаев, установленных ст.113 ТК РФ, например: в случае катастрофы или производственной аварии, для предотвращения несчастных случаев, при введении чрезвычайного или военного положения и т.п.).

Прежде чем привлечь персонал к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работодатель должен определиться с категорией работников, которые могут к этой работе быть привлечены.

Абсолютный запрет на привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни распространяется только на **работников в возрасте до 18 лет** (кроме тех, которые являются творческими работниками) и **беременных женщин**.

Привлечение к работе в такие дни инвалидов и женщин, имеющих ребенка (детей) в возрасте до 3 лет, работодатель должен осуществлять с учетом состояния их здоровья, а также с **обязательным** предупреждением (**под роспись**) об их праве отказаться от работы в выходной или праздник.

Решение об организации дополнительной работы в выходные и нерабочие праздничные дни на нашем предприятии принимается президентом ОАО «АВТОВАЗ» с выпуском соответствующего приказа по заводу, который **обязательно** проходит процедуру учета мотивированного мнения профсоюзного комитета завода.

Далее на основании заводского приказа руководители подразделений ОАО «АВТОВАЗ» (директора производств, дирекций, центров, начальники управлений) принимают решение об организации работ в подразделении либо на отдельных участках в соответствии с «Порядком организации дополнительных работ в выходные и нерабочие праздничные дни и сверхурочно» (И 44000.37.101.0076).

На основании организующих приказов руководителей производств, управлений, центров, начальники цехов (отделов) выпускают распоряжения по цехам (отделам), в которых указывается следующая информация:

- причины, повлекшие организацию работ;
- номер организующего приказа;
- дата;
- количество привлекаемых работников;
- содержание и объем работ;
- режим рабочего времени;
- ответственных за организацию

работы, обеспечение безопасных условий труда и контроль использования рабочего времени и другую информацию, исходя из специфики производства.

Далее мастер (начальник бюро) **обязан** у каждого работника, привлекаемого к работе в выходной или нерабочий праздничный день, **получить письменное согласие** в «Листе дачи согласия», где работник должен поставить личную подпись в соответствующей колонке бланка в зависимости от выбранного им вида компенсации.

В соответствии с Трудовым законодательством РФ работник САМОСТОЯТЕЛЬНО может выбрать вид компенсации за работу в выходной и нерабочий праздничный день: оплату отработанного времени не менее чем в двойном размере или предоставление другого дня отдыха.

В случае, если работник в качестве компенсации за работу в выходной или нерабочий праздничный день выбрал предоставление другого дня отдыха, его работа будет оплачена в одинарном размере, а предоставленный день отдыха оплачиваться не будет.

Работодатель **только по своей инициативе** не может предоставить работнику день отдыха взамен повышенной оплаты, здесь необходимо и желание работника. Для этого работнику необходимо:

- согласовать с работодателем день для отгула;
 - написать заявление о предоставлении другого дня отдыха взамен отработанного;
 - работодатель (представитель работодателя) должен издать приказ (распоряжение), на основании которого работник может воспользоваться своим отгулом.
- Специфика организации работ в выходные и нерабочие праздничные дни в ОАО «АВТОВАЗ» предусматривает оформление специального вкладыша

(ф. 17058) к постоянному пропуску на каждого работника, привлеченного к работе в эти дни. После заполнения этих вкладышей мастером (начальником бюро) они должны быть представлены инспектору по учету рабочего времени в БОТиЗ, который должен проверить правильность заполнения всех реквизитов и проставить штамп учета рабочего времени БОТиЗ.

В течение всего времени выполнения работ в выходные и нерабочие праздничные дни пропуска работников, привлеченных к таким работам, должны храниться у инспектора по труду в цеховом БОТиЗ. В случае, если инспектор по труду не был привлечен к работе в этот день, пропуска хранятся у лица, ответственного за руководство работами, назначенного распоряжением по цеху (отделу).

На тех работников, которые в нерабочие праздничные дни работают в соответствии с утвержденными для них графиками сменности, все вышеперечисленные процедуры не распространяются. Для них это обычный рабочий день.

Хотелось бы отметить, что в случае, если работник дал свое согласие на работу в такие дни, он **должен при этом выполнять свои трудовые обязанности в полном объеме и соблюдать все требования правил внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актов, не ссылаясь при этом, что работает в свой законный выходной.**

Завершая разговор об организации работ в выходные и нерабочие праздничные дни, хотелось бы напомнить, что такие работы – не только прекрасная возможность поправить свое финансовое состояние и семейный бюджет, но и путь к стабилизации финансового положения предприятия и, как следствие, возможность для переговоров по увеличению заработной платы и иных социальных выплат в рамках коллективного договора ОАО «АВТОВАЗ».

АКТУАЛЬНЫЙ ВОПРОС

Детский отдых: хотели как лучше,



Андрей ЧАЛИХ,
зав. отделом
социального
страхования.
Тел. 73-75-39,
17-25-04

Изменения в законодательстве Российской Федерации в области социального страхования повлекли за собой перестройку всей системы организации детского отдыха в 2010 году.

В первую очередь это было связано с передачей полномочий по организации детского отдыха на региональный уровень, с финансовым обеспечением процесса за счет доходной базы бюджетов субъектов федерации. Изначально стало понятно, что новую схему организации детского отдыха выстроить будет не просто в силу разных причин.

Поэтому, учитывая социальную значимость этого вопроса, в работу включились профсоюзы России, начиная от ФНПР и заканчивая первичными профсоюзными организациями на местах. С начала 2010 года немало было сломано копий при обсуждении вопроса и попытках выстроить более или менее понятную схему реализации новых подходов в организации детского отдыха.

В первую очередь было предложено использовать опыт Фонда социального страхования по организации и проведению оздоровительных кампаний детей. А поучиться было чему. За многолетнюю деятельность

Фондом была выстроена не идеальная, конечно, но вполне работоспособная система.

Внушительными были и объемы финансирования детского отдыха, например, в 2009 году они составляли 19,5 миллиардов рублей. При переходе на новые принципы финансирования сразу проявились проблемы во многих регионах, так как возможности бюджетов не везде одинаковы. Бюджеты донорских регионов и дотационных – разные вещи.

Поэтому возникли опасения, что в условиях экономического кризиса и бюджетного дефицита многих регионов, уровень финансирования вряд ли удастся сохранить. Последствия изменений не заставили себя ждать. Как и прогнозировали профсоюзы, в первую очередь пострадали работники предприятий. Приоритет в предоставлении льготных путевок сместился в сторону социальных категорий – детей-сирот, детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, детей бюджетников и т.д.

Изменился и порядок получения путевок. Вместо удобного получения путевок на предприятии введен «собесовский» механизм «одного окна». Никто не оспаривает право незащищенных категорий детей на первоочередное получение путевок. Напротив, мы только за то, чтобы у них было счастливое детство. Однако заботу



о них полностью могло бы взять на себя государство, тем самым, увеличивая шансы работников предприятий на оздоровление своих детей. Скорее всего, пришла пора подготовить и отдельную законодательную базу, регулирующую вопросы детского отдыха, предусматривающую компенсации работодателю, который финансирует и организует детский отдых; родителю, который за свой счет приобрел путевку в детский оздоровительный лагерь или лагерь санаторного типа и т.д.

Это только небольшой перечень проблем, возникших при подготовке и реализации оздоровительной кампа-

НАМ ПИШУТ

КОММЕНТАРИЙ

Жизнь без пробки все-таки возможна!

«Сейчас опять до Коммунальной толкаться будем!», «Да, сейчас опять встанем...», «А где же пробка???», «Не может быть!!!» – вот такая смена эмоций происходила у людей, ехавших в «газель» по 35 маршруту 20 октября 2010 года.

Перефразируя слова известной песни, и вроде всё как всегда, всё те же люди, машины, обычный трудовой день, среда, и, ставшее неотъемлемой частью дороги домой, привычное ожидание до боли знакомой, окончательно выматывающей пробки... Но! Без задержки проскочив под мостом, 16 КПП, перекресток с ул. Коммунальной, люди, много лет проработавшие на заводе (вернее в производствах, расположенных на его северной стороне), испытали чувство, похожее на изумление.

Возможно, все дело в том, что на перекрестке ул. Коммунальной и Борковской происходила замена светофора, и транспортными потоками управлял милиционер-регулировщик, или звезды в небе сошлись особым образом, – не

нам судить. Однако возникает вопрос: а не лежит ли решение многолетней проблемы, традиционно горячо обсуждаемой на каждой коллоквиальной конференции, ТАК близко, что никому и в голову не пришло рассмотреть такой вариант? Не будет ли избавлением от изнуряющего простоя в пробках замена автоматического светофора на живого, адекватно оценивающего ситуацию человека? Конечно, это потребует определенных финансовых затрат, но все же не сопоставимых, например, с некогда обсуждаемым проектом по возведению второго уровня северной дороги.

Кстати, тем, чей рабочий день оканчивается в 17.15, также достался кусочек маленького счастья. И пусть это было счастье всего лишь одного дня, и проблема по-прежнему останется не решаемой, теперь мы знаем: жизнь без пробки все-таки возможна!

Елена ЕРАСТОВА,
председатель КРМ ПТОО

Такой факт имеет место – 20 октября произошла замена светофорного объекта в районе 16 КПП. При проведенных ряда совместных совещаний комиссией рабочего контроля, представителей служб завода, департамента дорожного хозяйства мэрии г.о. Тольятти было принято решение заменить действующий светофор на более современный с возможностью установки временного контроля в пиковое время.

На действующем светофоре данные опции отсутствовали. На сегодняшний день замена светофора это один из пунктов тех мероприятий, которые необходимо решить в комплексе. После замены светофора следующим шагом будет установка дополнительных знаков и нанесение новой разметки дороги, которая предусматривает добавление дополнительной полосы движения по Борковской улице в сторону города (сегодня действует 3 полосы). Весной 2011 года будут завершены все запланированные мероприятия по изменению движения в районе 16 КПП.

Конечно же, основное решение проблем с пробками все-таки реконструкция и строительство новых развязок и дорог, в том числе и в городе. Пока для улучшения ситуации будем обращаться в ГИБДД города с просьбой по установке дежурного поста в час пик в районе 16 КПП.



Мирослав ПЕЛЕПЧУК,
зав. отделом
рабочего контроля
профкома ОАО
«АВТОВАЗ»
Тел. 17-28-10,
73-73-72

НОВОСТИ ФНПР

Новый бюджет России и задачи решения социальных вопросов

28 октября состоялась пресс-конференция председателя ФНПР России **Михаила Шмакова** и председателя комитета ГД РФ по труду и социальной политике, первого заместителя секретаря Президиума генерального совета партии «Единая Россия», заместителя председателя ФНПР на общественных началах **Андрея Исаева**.

Председатель ФНПР Михаил Шмаков отметил, что в целом бюджет на следующий год носит социальный характер. «Вместе с тем, – сказал он, – этим бюджетом не решается целый ряд важнейших социально-экономических проблем, которые затрагивают всё работающее население, всех жителей Российской Федерации».

М.Шмаков обратил внимание на отсутствие индексации минимального размера оплаты труда. Требование профсоюзов состоит в том, чтобы для начала поднять МРОТ до уровня минимальной потребительской корзины. Как отметил лидер ФНПР, профсоюзы не могут согласиться и с тем, что правительство замораживает также сам уровень минимальной потребительской корзины.

По мнению профсоюзов, необходимо произвести поэтапный переход к новой методике расчета этого

показателя, введя понятие минимального потребительского бюджета. Этот шаг позволит серьезно расширить параметры минимальной потребительской корзины (включить в неё, например, оплату коммунальных услуг, оплату жилья, взятого в ипотеку, и другие жизненно важные расходы), а также своевременно отражать их изменения в связи с инфляцией, сделает «корзину» адекватной современным экономическим реалиям.

Вместе с тем, как подчеркнул М.Шмаков, заложенная в новый бюджет индексация зарплат работникам бюджетной сферы является недостаточной и приведет в дальнейшем к снижению уровня зарплаты бюджетников по сравнению с работниками реального сектора экономики, с чем профсоюзы категорически не согласны. «Анализ нового бюджета показывает, что в его основу положен сценарий жёсткой экономии и сокращения всех бюджетных расходов. Подобные варианты «ультралиберального» решения социальных проблем уже начали применяться в ряде других стран. К чему это приводит, мы все видим сегодня по телевидению», – подчеркнул председатель ФНПР.

В свою очередь, Андрей Исаев сообщил, что Комитет Государственной думы РФ по труду и социальной политике и фракция «Единая Россия» в Госдуме приняли решение поддержать в первом чтении новый бюджет. «Новый бюджет, конечно же, не является идеальным, – отметил он. – Он содержит серьезные недостатки. Мы согласны с требованием профсоюзов о повышении МРОТ, а также с тем, что индексация зарплаты бюджетникам недостаточна, и будем продолжать переговоры с правительством, чтобы решить все эти вопросы». Одновременно Андрей Исаев подчеркнул: «На сегодняшний день этот бюджет, несмотря на те его недостатки, которые справедливо отметил Михаил Викторович Шмаков, остается одним из самых социальных бюджетов в Европе».

А.Исаев также подробно остановился на полемике, которая продолжается вокруг бюджета Фонда социального страхования, а также на предлагаемых решениях этих проблем.

**Департамент общественных связей
аппарата ФНПР**

получилось хуже, чем всегда

нии детей в 2010 году. Сегодня уже во многих регионах подведены предварительные итоги кампании. По экспертным оценкам профсоюзов, региональных структур и даже из «коридоров власти» определено, что детская оздоровительная кампания этого лета прошла очень неудачно, если не сказать провалилась.

Изменения в организации детского отдыха коснулись и работников ОАО «АВТОВАЗ», многие из которых не смогли оздоровить своих детей в летний сезон. А кому повезло получить бесплатную путевку и отправить своего ребенка в лагерь, столкнулись с неудобной процедурой ее получения.

С начала года и в летний сезон в ОАО «АВТОВАЗ» было оздоровлено всего 1282 ребенка по путевкам, выданными местными властями, и 1150 детей за счет средств Общества, при этом заявлений центром семьи и демографического развития мэрии городского округа Тольятти было принято от заводчан в количестве 3307.

Если учесть, что до 2010 года в ОАО «АВТОВАЗ» ежегодно оздоравливалось не менее 6–7 тысяч детей, то сравнение цифр наглядно показывает эффективность законодательных новаций.

Однако отрицательный результат – это тоже результат. Во всем этом есть и положительный

момент. В процессе реализации новой схемы организации детского отдыха высветились все изъяны и недочеты. Данное обстоятельство, надеемся, позволит внести корректировки и изменения в процесс при подготовке оздоровительной кампании 2011 года.

Работа в этом направлении ведется уже сейчас на всех уровнях. Министерство здравоохранения и социального развития планирует внести предложения в законодательство, связанное с организацией детского отдыха. ФНПР требует установить единый подход и создать универсальный механизм организации детского отдыха. Оказывать государственную поддержку стационарным оздоровительным лагерям, вне зависимости от формы собственности в виде налоговых преференций, льготного кредитования, а также госзаказа на организацию детского отдыха.

Профсоюзный комитет ОАО «АВТОВАЗ» в рамках трехсторонней городской комиссии намерен добиваться выделения квот на путевки в детские оздоровительные лагеря, включения своих представителей в комиссию, которые занимаются подготовкой, реализацией и контролем оздоровительной кампанией в городе.

Сколько это стоит? И почему так дорого?

Сегодня много вопросов возникает по стоимости обедов в столовых ОАО «АВТОВАЗ». Один из них – почему стоимость 1 кг мяса в меню в 4–5 раз превышает стоимость того же килограмма на рынке?

Расчет стоимости продукции зависит от многих составляющих. Во время первичной обработки, или как ее еще называют холодной обработки, мясо значительно теряет в своем первоначальном весе. Происходит это, главным образом, в момент его оттаивания. Тепловая обработка мяса подразумевает под собой в основном варку, жаренье, тушение и запекание. Потери при тепловой обработке зависят от полуфабриката (мясо натуральное, рубка, фарш и т.д.) и метода приготовления блюда. Так, при тепловой обработке потери составляют до 40%, при запекании блюда – 15–20%.

Вот почему расход сырья превышает вес готовой продукции. Учитывая данный факт, для приготовления мясных блюд можно вывести точный алгоритм расчетов.

Так, например: для получения 100 грамм отварной говядины необходимо будет взять сырье с изначальным весом в 170 гр, поскольку потери при тепловой обработке (варка, жарка, тушение) составят до 40%.

При этом в каждое блюдо закладывается работа повара, коммунальные платежи (свет, тепло, канализация и т.п.), моющие средства для посуды и помещений, аренда и прочие расходы, которые незначительно, но все же сказываются на стоимости блюда.

Сегодня возникает ряд вопросов по ценообразованию в компании «Корпус Групп Волга-Дон». В ближайшее время комиссия рабочего контроля планирует проведение рабочей группы КРК по вопросу цен как на закупочную продукцию, так и продукцию собственного производства компании. В ближайшем номере нашей газеты мы постараемся более подробно рассказать о цене и ценообразовании в общественном питании.

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

ЗА ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ ВМЕСТЕ С ПРОФСОЮЗОМ

Диалог на футбольном поле



13 октября в 18.00 на центральной спортивной арене стадиона «Торпедо» состоялась очередная товарищеская встреча по футболу между командами администрации и профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ».

Обычно матчи проходили на компактном поле с синтетическим газоном стадиона «Спутник». Но в этом году из-за ремонтных работ по замене газона на новый, более современный, футболисты встретились на «Торпедо».

По традиции на параде открытия к командам со словами приветствия обратились зам. директора дирек-

ции по персоналу-начальник управления кадров **Н.Г.Крылов** и председатель первичной профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ» **Н.М.Карагин**.

Отмечу, что погода в этом году не совсем благоприятствовала проведению матча: дул сильный ветер, шел дождь. У некоторых болельщиков даже закрались сомнения на счет проведения

встречи. Но все они были рассеяны, когда команды вышли на разминку в полной боевой готовности.

Игра проходила в хорошем темпе, было много голевых моментов. Особое удовольствие болельщикам доставил, неизменный уже на протяжении многих лет, вратарь команды администрации – директор ОСКБ ОАО «АВТОВАЗ» **Сергей Александрович Кутузов**, признанный всеми после матча лучшим игроком.

Основное время закончилось вничью 0 : 0. По пенальти со счетом 5 : 4 победила команда профсоюзной организации, которая уже второй год подряд выигрывает

переходящий кубок. Кубок до следующего матча будет храниться в профсоюзном комитете ОАО «АВТОВАЗ».

За сборную команду профсоюзного комитета играли представители десяти профсоюзных комитетов структурных подразделений завода – профком ОАО «АВТОВАЗ», ПРОО, СКП, МСП, МтП, ПТОО, ДТР, ДпК, ДПЛ, ЭП.

Игру судил бессменный судья матча – **В.В.Борисов** (МСП).

С капитанской повязкой в нашей команде играл в этом году председатель цехового комитета ц. 48-6 СКП **С.И.Арефин**, которому в день игры исполнилось 40 лет – хороший подарок к юбилею от всей команды.

От всей души благодарим игроков команд за хорошую игру, которая доставила много удовольствия зрителям. Отдельное спасибо организаторам матча и работникам стадиона «Торпедо».



Геннадий АГАФОНОВ, зав. отделом профкома по спортивно-массовой работе. Тел. 73-74-53

В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ

ИЦ ДТР: отлично работаем, дружно отдыхаем

В исследовательском центре ДТР прошел традиционный День здоровья, посвященный Дню машиностроителя – еще раз доказав, что исследователи умеют не только отлично работать, но и дружно отдыхать.

Погода стояла отличная: светило солнце. Все, кому был небезразличен День здоровья, собрались на поляне, предвкушая участие в спортивной программе.

Соревнования традиционно готовят профактивисты во главе с предцехом **Минигель**

Сафиной, и делают это на отлично, продумывая каждый шаг, поэтому всегда активно участвуют в состязаниях надо участвовать!

На этот раз, как и прежде, все началось с разминки. Мамы, папы и их дети, встав в круг, начали движение приставными шагами: на носочках, на пяточках, с наклонами, с поворотами. Только после того, как все разогрелись, начались соревнования.



Состязание «Папа, мама, я – спортивная семья» добавило задор всему празднику. Дети разных возрастов с родителями поделились на две команды, каждая придумала свое название. А дальше – бег с препятствием, прыжки на шаре, скачки с привязанными друг к другу ногами, конкурс «Опытный водитель», а также рисунки на асфальте. «Веселые старты» собрали вокруг себя болельщиков, которые поддерживали свои команды восторженными криками. Побеждала, конечно же, дружба, все дети получили сладкие призы и долго не могли угомониться.

Соревнования по гиревому спорту выявил самых сильных мужчин ИЦ. Так папа семейства **Бузлаевых** занял первое место, **Василий Аманов** – второе и **Петр Облыгин** – третье.

Уставшие и разгоряченные – все поднялись в здание ФОК ДТР, где ждал накрытый стол с пирогами, где всегда с улыбкой встречают инструкторы профкома ДТР **Елена Гусева** и **Леонид Якутов**. А дальше победители и призеры всех соревнований, а также участники спартакиады были награждены грамотами и призами. Наши талантливые дети устроили нам необычный концерт. На наш праздник были приглашены представители компании RENAULT, которые тоже искренне веселились вместе с нами. Очень отраднo, что наши исследователи умеют не только отлично работать, но и дружно отдыхать.

Зоя СЛЮСАРЕВА

КУ: летом – на турслеты, зимой – на турбазы

Есть у нас, в корпоративном университете, давняя традиция – собираться дружным коллективом на День отдыха на турбазах осенью и зимой. Осень пришла – традиция не заставила себя ждать.

С 15 по 17 октября сто двадцать один человек, наши работники со своими семьями, направились на турбазу «Усинская».

Погода в эти дни отдыха благоприятствовала: стояли солнечные денечки. Все наслаждались осенним лесом, видом реки Уса, чистым воздухом.

В пятницу вечером был организован шашлык и дискотека. Массовикозатейники, они же энтузиасты: **Мария Субботина**, **Елена Шибаева**, **Максим Шибаев**, **Лилия Валиуллина**, **Светлана Моисеева**, **Владимир Копысов**, **Наталья Толмачева** и **Светлана Исаченко** разработали программу активного отдыха.

В субботу для взрослых провели турнир по настольному теннису, каждый участник выиграл приз.

Детская программа была тоже насыщенной: в субботу они состязались в «Веселых стартах», а в воскресенье – искали клад, закопанный самим «морским пиратом».

Сделать это было непросто, ребятам пришлось разгадывать зашифрованные слова, загадки, искать по стрелкам-указателям в лесу сундук с подсказкой. Как только нашли клад, началось чаепитие под караоке.

Все отдыхающие остались довольны, получили массу положительных эмоций, заряд бодрости и оптимизма и, наверное, долго еще будут вспоминать эти славные денечки.

А спонсором в выделении денежных средств на приобретение призов стал профком КУ, за что большое спасибо председателю **Виктору Петровичу Переплякову**.

Светлана МОИСЕЕВА



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

Ответственный за выпуск: Овчинникова Ю.М. – пресс-секретарь первичной профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ».

E-mail: YM.Ovchinnikova@vaz.ru. Телефон 73-75-41

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

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