

## Времена меняются, но принципы остаются



Согласительная комиссия работает на постоянной основе: идет работа над внесением изменений

**Этот год в истории нашего предприятия является особым не только для членов профсоюзной организации, но и для всех работников завода. Потому что первый коллективный договор нашего предприятия, заключенный вазовским профкомом 40 лет назад, так же, как и действующий ныне, защищает интересы работников.**

Профсоюзная конференция, на которой обсуждался и был впервые одобрен этот важнейший документ, состоялась 27 января 1971 года. Разумеется, перед этим колдоговор обсуждался на конференциях производств, цехов и служб завода. После его принятия, в соответствии с действовавшим тогда законодательством, документ был зарегистрирован в Министерстве автомобильной промышленности и областном комитете профсоюза работников машиностроения. Так что днем рождения вазовского колдоговора считается 25 февраля 1971 года, когда этот документ получил регистрационный №1.

О том, как менялся, отвечая требованиям времени, коллективный договор АВТОВАЗа, и о том, какое значение он имеет для каждого вазовца, рассказывает **Сергей Николаевич Ангелов**, зав. отделом по социально-экономическим вопросам профкома ОАО «АВТОВАЗ»:

– Вспоминая историю нашего коллективного договора, мы должны понимать, что в период с 1971 по 1991 год завод находился в совершенно другой социально-экономической ситуации, у нас вообще было другое государство. И коллективный договор в основном строился как документ, предназначенный не только работникам завода, но, по сути, всем жителям Автозаводского района. Потому что колдоговором предприятия предусматривалось выделение соответствующего финансирования на строительство жилья, объектов соцкультбыта, дорог и другой сопутствующей инфраструктуры. Это все было записано в коллективных договорах тех лет.

После распада Советского Союза, в 90-е годы, начало меняться законодательство и это определило несколько иной подход к ведению переговоров между работниками и работодателями. В то время появлялись собственники – в том числе и на АВТОВАЗе. Завод был акционирован, и часть акций была передана работникам завода.

Практически все последующие годы наше законодательство непрерывно менялось, что вполне объяснимо: строилось совершенно новое государство с рыночной экономикой, а не с плановой, как раньше. И с каждым годом возрастала роль профсоюзной организации, в том числе и в заключении коллективного договора. Именно в процессе подготовки, принятия и, самое главное, контроля за исполнением коллективного договора проф-

союзный комитет, согласно законодательству, отстаивает интересы всех работников предприятия. Но в коллективном договоре подчеркивается, и я к этому пункту еще вернусь, что хотя он действительно заключается профкомом для всех работников предприятия, однако в индивидуальном порядке профком защищает только права работника – члена профсоюза.

Профсоюзный комитет акционерного общества также является инициатором заключения коллективных договоров в структурных подразделениях. С годами становится все понятнее, насколько ценной является эта практика. Сейчас, в период реформирования акционерного общества, значение этих документов многократно усиливается. И коллективный договор в каждом, создаваемом на базе выделяемого производства, дочернем обществе будет формироваться на основе того коллективного договора, который был наработан и действовал ранее. Очень важно, что в этот трудный, непростой период нашим товарищам не придется начинать все с «чистого листа».

Прошедшие два последних года запомнятся нам серьезным кризисом, вызвавшим падение спроса на автомобили. Как мы помним, у нас была ситуация, когда завод перешел в режим простоя. Согласительная комиссия



Фото Ю. Михайлина

тогда приняла решение приостановить действие отдельных пунктов колдоговора, в том числе и по индексации тарифных ставок и окладов. В основной своей массе работники с пониманием восприняли эти непопулярные решения.

В тот период времени все было направлено на сохранение рабочих мест и выживание АВТОВАЗа. Но при этом, несмотря на трудности, продолжало действовать положение о выплате пенсионного пособия. Во многом именно это позволило избежать массовых увольнений – люди уходили на заслуженный отдых, получая при этом определенные суммы. Так, почти безболезненно на АВТОВАЗе прошел объективно необходимый процесс нормализации численности. И постепенно, благодаря поддержке государства и самоотверженному труду вазовцев, завод вышел на прибыльную работу. И как только появилась уверенность в завтрашнем дне, профком продолжил переговоры об индексации зарплаты, об увеличении средств на социальные выплаты. Было принято решение о 10% увеличении тарифных ставок и окладов. Но вопрос по дальнейшему повышению уровня заработной платы, в том числе – ее индексации – остается важнейшим. Именно это было отмечено протоколом № 13С от 3 декабря 2010 года согласительной комиссией ОАО «АВТОВАЗ»: «В 2011 году приоритетным направлением при переговорах между сторонами является обеспечение роста заработной платы работников исходя из финансово-экономического положения общества».



Каждое изменение принимают тогда, когда уверены – оно будет важно работникам предприятия

Из серьезных шагов вперед, совершенных в последнее время, нельзя не вспомнить то, что в конце 2010 года принято решение – впервые за всю 40-летнюю историю заключения колдоговоров – установить трехлетний срок его действия – по 31 декабря 2013 года включительно. Также было восстановлено обязательство по выплате дополнительного десятидневного дорожного отпуска работникам АВТОВАЗа. Удалось достигнуть договоренности о выделении средств на поощрение работников АВТОВАЗа при их награждении к корпоративным и государственным праздникам, увеличен объем средств, предназначенных для стимулирования трудового соревнования.

Трехлетний срок действия коллективного договора не означает, что он будет не изменен. Это вообще очень «живой» документ, изменения происходят постоянно, по мере необходимости. Для этого у нас создана и работает на постоянной основе согласительная комиссия. Вот и сейчас идет работа над внесением очередных изменений в коллективный договор. Каждое изменение обсуждается, мы анализируем возможные последствия его применения. И принимаем только тогда, когда уверены – оно будет важно работникам нашего предприятия. Таким был, есть и будет основной принцип работы профкома над коллективным договором АВТОВАЗа.

Чтобы отстаивать свои права, надо прежде всего их знать самому. Крайне важно, чтобы работники, особенно молодые, внимательно прочитали коллективный договор, в котором изложены их права и обязанности. Небольшая брошюра, довольно понятный текст. Если все-таки что-то не ясно, можно поговорить со своим профгруппоргом или предцехкомом – они помогут разобраться. Зная свои права, вы не допустите их нарушений. А если вам потребуется защита – профсоюз всегда рядом, юристы и другие специалисты профкома обязательно помогут членам нашего профсоюза. По любому важному для вас поводу, на самом серьезном уровне, вплоть до представительства ваших интересов в суде. У наших юристов уже накоплен богатый опыт ведения сложных дел, в которых суд принял решения в пользу членов профсоюза.

Регулярное проведение конференций по коллективному договору на всех уровнях позволяют работникам и руководителям выстраивать диалог, обмениваться информацией, решать наиболее важные вопросы. Совместная работа позволяет укреплять позиции нашего предприятия, а работникам чувствовать себя наиболее защищенными.

## Коллективному договору ОАО «АВТОВАЗ» – 40 лет

Одним из основных направлений деятельности профсоюзного комитета ОАО «АВТОВАЗ» была и остается работа по заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

Ежегодно, начиная с 1971 года, разрабатывается и заключается коллективный договор. Это основное средство достижения поставленных целей и задач в

отстаивании интересов работников, в рамках социального партнерства.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективных договоров и соглашений в соответствии с действующим законодательством на различных уровнях образуются комиссии. В них предста-

вители сторон наделены необходимыми полномочиями.

На уровне РФ – это Российская трехсторонняя комиссия, на уровне субъекта Федерации – это Самарская трехсторонняя областная комиссия, на уровне города – трехсторонняя городская комиссия, на уровне ОАО «АВТОВАЗ» – согласительная комиссия ОАО «АВТОВАЗ».

(Продолжение на 2-й стр.)



# Коллективному договору ОАО «АВТОВАЗ» – 40 лет

(Начало на 1-й стр.)

## Некоторые события из истории:

### 1971 год

Первый коллективный договор Волжского автомобильного завода. Зарегистрирован Министерством автомобильной промышленности и областным комитетом профсоюза рабочих машиностроения 25 февраля 1971 года.

### 1988 год

Январская конференция трудового коллектива, на которой впервые в истории предприятия в колдоговор вошел целый раздел, посвященный работе с персоналом по социальным вопросам.

### 1990 год

Впервые в колдоговор внесены такие социальные льготы работникам завода, как увеличение на 3 дня очередного отпуска, сохранение в течение 2-х лет среднего заработка за работниками, получившими профессиональное заболевание, а также проработавшим на главном конвейере более 9 лет и нуждающимся в переводе на другие рабочие места, выплата отпускного пособия, ряд льгот женщинам при рождении ребенка.

### 1991 год

В колдоговор внесены дополнительные льготы для работников автозавода: увеличена продолжительность очередного отпуска всем рабочим с выплатой отпускного пособия, увеличен размер ежемесячного пособия матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3-х лет, введены оплачиваемые дни на бракосочетание, при рождении ребенка, а также в случае смерти близкого родственника, установлены выплаты единовременного пособия семьям работников, погибших в результате несчастного случая на производстве, пособия ветеранам при уходе на пенсию по возрасту.

### 1992 год

В коллективный договор впервые записано: «коллективные договора (соглашения), заключенные в подразделениях завода, в соответствии с действующим Положением имеют юридическую силу для данных подразделений и обязательны для исполнения».

### 1999 год

АВТОВАЗ стал лауреатом Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» – а это также высокая оценка коллективного договора.

### 2005 год

Коллективный договор заслужил высокую оценку со стороны не только работников завода, но и Федерации профсоюзов Самарской области (ФПСО). Исполнительный комитет Федерации профсоюзов Самарской области подвел итоги конкурса «Лучший коллективный договор 2004 года». Коллективный договор ОАО «АВТОВАЗ» занял 1 место в группе «Промышленность».

### 2007 год

Исполком ФПСО подвел итоги конкурса «Лучший коллективный договор 2006 года». Коллективный договор ОАО «АВТОВАЗ» занял 2 место с награждением Дипломом ФПСО, ценным подарком и полугодовой подпиской на 15 экземпляров газеты «Народная трибуна». Совмещены сроки действия коллективного договора ОАО «АВТОВАЗ» с календарным, производственным и финансовым годом.

### 2009 год

В связи с резким падением спроса на продукцию ОАО «АВТОВАЗ» в условиях мирового финансово-экономического кризиса объем производства продукции в 2009 году по сравнению с 2008 годом упал почти в три раза.

Понимая критичность сложившейся ситуации в первом полугодии, решением согласительной комиссии ОАО «АВТОВАЗ» было приостановлено действие п.1.2.5 коллективного договора, касающееся индексации тарифных ставок и окладов.

Во втором полугодии 2009 года на рынке продаж автомобилей в Российской Федерации улучшения не произошло и положение по-прежнему оставалось тяжелым. В связи с этим согласительной комиссией ОАО «АВТОВАЗ» было принято решение о приостановлении действия отдельных пунктов коллективного договора, касающихся социальных льгот.

На первое место в переговорах с работодателем ОАО «АВТОВАЗ» нашей профсоюзной организацией была поставлена занятость. Предпринятые меры позволили избежать в 2009 году массовых сокращений работников.

### 2010 год

В 2010 году Правительством России была оказана беспрецедентная финансовая помощь как нашему акционерному обществу, так и всему российскому автопрому. Профсоюзный комитет ОАО «АВТОВАЗ» проиницировал введение Программы по утилизации поддержанных автомобилей.

С марта 2010 года начала действовать Программа по утилизации поддержанных автомобилей, разработанная Правительством Российской Федерации, что позволило во втором и третьем кварталах увеличить объем произведенной продукции и повысить уровень продаж автомобилей.

И уже с августа ОАО «АВТОВАЗ» вышло на безубыточное производство. По инициативе профсоюзного комитета ОАО «АВТОВАЗ» как в рамках согласительной комиссии, так и путем прямых переговоров с руководителями предприятия удалось договориться о повышении с 1 октября 2010 года тарифных ставок и окладов работникам акционерного общества на 10%.

При переговорах на 2011 год впервые за всю 40-летнюю историю заключения коллективного договора ОАО «АВТОВАЗ» установлен трехлетний срок действия коллективного договора, по 31 декабря 2013 года. В коллективном договоре возобновлено обязательство, устанавливающееся оплачиваемый из средств общества дополнительный 10-недельный дорожный отпуск.

Достигнута договоренность о выделении в 2011 г. средств на поощрения работников к государственным и корпоративным праздникам, по увеличению средств на организацию и стимулирование трудового соревнования.

Коллективный договор ОАО «АВТОВАЗ» содержит пункты, расширяющие и дополняющие действующее законодательство РФ в части предоставления дополнительных прав, социальных льгот и гарантий работникам ОАО «АВТОВАЗ».

Несмотря на все трудности кризисного и посткризисного периодов коллективный договор ОАО «АВТОВАЗ» всегда считался одним из лучших в отрасли автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения.

## ОТЧЕТНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

# Наиболее актуальные вопросы конференции нашли отражение в постановлении

**28 января 2011 года состоялась отчетная конференция первичной профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ». Заслушав объективный доклад председателя ППО «АВТОВАЗ» Н.М. Карагина о работе в 2010 году с расставленными приоритетами в деятельности организации и последующие выступления делегатов с пожеланиями и предложениями скорейшего разрешения жизненно важных для работников завода проблем, профсоюзная конференция ПОСТАНОВИЛА:**

**1.** Отчет профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ» о проделанной работе за период с января по декабрь 2010 года принять к сведению.

**2.** Отчет контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ» утвердить.

**3.** Профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ», профсоюзным комитетам структурных подразделений считать важнейшей задачей, особенно в условиях изменения производственно-хозяйственной структуры открытого акционерного общества «АВТОВАЗ», сохранение единой Первичной профсоюзной организации.

**4.** Профсоюзному комитету ППО ОАО «АВТОВАЗ», профсоюзным комитетам структурных подразделений расширить формы работы, направленные на профсоюзную солидарность, укрепление профсоюзной организации, эффективную защиту социально-экономических интересов трудящихся, сохранение и увеличение численности членов профсоюза, совершенствование организационной структуры.

**5.** Профсоюзному комитету ППО ОАО «АВТОВАЗ», профсоюзным комитетам структурных подразделений продолжить работу по непрерывному обучению профактива и молодежи единым образовательным программам, направленным на укрепление и дальнейшее развитие профсоюзной организации, в том числе непосредственно в производствах.



**6.** Профсоюзному комитету ППО ОАО «АВТОВАЗ», профсоюзным комитетам структурных подразделений усилить информированность членов профсоюза, работников предприятий о реальной деятельности профсоюзной организации с целью укрепления авторитета, открытости и привлечения новых членов профсоюза.

**7.** Профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ», профсоюзным комитетам структурных подразделений в предстоящий период считать приоритетными направлениями деятельности:

### 7.1. В области занятости

7.1.1. Проводить активную работу совместно с заводскими службами по модернизации, подготовке и запуску новых моделей, повышению качества и конкурентоспособности автомобилей.

7.1.2. Не допускать массовых увольнений работников – членов профсоюза по причине сокращения численности или штата, при этом предложить администрации выполнение объективно установленных нормативов численности достигать за счет естественной текучести кадров.

### 7.2. В области заработной платы

7.2.1. Вести постоянную работу по повышению уровня заработной платы, ее покупательной способности.

### 7.3. В области охраны труда

7.3.1. Обеспечивать постоянный контроль за условиями труда, их улучшением, соблюдением правил охраны труда на рабочих местах в соответствии с законодательством РФ и другими нормативными актами.

### 7.4. В области защиты социально-экономических и трудовых прав работников, членов профсоюза

7.4.1. Продолжить практику заключения коллективного договора ОАО «АВТОВАЗ» до начала нового календарного года.

7.4.2. Продолжить практику заключения коллективных договоров на предприятиях и в подразделениях общества.

7.4.3. Проводить постоянную работу по защите законных прав и интересов работников – членов профсоюза при выводе работ, объектов, подразделений в создаваемые дочерние общества с участием ОАО «АВТОВАЗ».

### 7.5. В области социальной политики

7.5.1. Продолжить переговоры по возобновлению действия приостановленных пунктов коллективного договора и локальных нормативных актов с учетом результатов финансово-экономической деятельности предприятия.



7.5.2. Добиваться улучшения организации пассажирских перевозок при доставке работников на работу и с работы в соответствии с графиками сменности и межпиковых перевозок.

**7.6. В области оздоровления и медицинского обслуживания**

7.6.1. Добиваться своевременного финансирования программы оздоровления работников ОАО «АВТОВАЗ» и членов их семей.

7.6.2. Контролировать сохранение количества и качества медицинских услуг, оказываемых ФБУЗ СМКЦ Федерального медико-биологического агентства России работникам – членам профсоюза ОАО «АВТОВАЗ», ООО «АВТОВАЗ-Перспектива», ООО «Рефор-



**Приводим некоторые высказывания, прозвучавшие на конференции и нашедшие свое отражение в постановлении.**

**Мотивация и информирование членов профсоюза**

К сожалению, у нас с мотивацией не все однозначно. Пришло время, когда граждане, прежде чем отдать куда-либо деньги, спрашивают: на какие цели они идут? То же самое и в профсоюзах. Уходит время, когда члены профсоюза платили взносы, не задумываясь: на что, куда их потратят «наверху». Сейчас они все чаще задают подобные вопросы и говорят: «Назовите различия между мной и не членом профсоюза, не считая того, что я плачу взносы, а он нет»...

Если считать, что процент охвата профсоюзным членством является показателем эффективности и качества работы профкома, то судя по тому, что не члены профсоюза так и не вступают в него, даже зная, что при вынужденном увольнении только профсоюз может за них заступиться, из этого можно сделать вывод: мы делаем что-то не то или не так.

Мы не можем донести, люди нас не слышат или мы плохо говорим, для чего им нужно объединяться. И над этим надо очень серьезно задуматься... (И.А.Гусарова)

**Модернизация, подготовка и запуск новых моделей**

Серьезные задачи в 2011 году стоят по техническому развитию. И деньги для этого выделяются немалые. Нужно подготовить и запустить в производство автомобиль ЛАДА-Гранта, модернизировать двигатель и коробку перемены передач, завершить модернизацию 1-й линии главного конвейера. Уверены, все службы и подразделения завода приложат к этому максимальные усилия. (Н.М.Карагин)

**Повышение уровня заработной платы**

Цены в городе растут не по дням, а по часам. Наверно, мэрия считает, если завод начал работать, значит можно увеличивать и оплату за транспорт и коммунальные услуги. Но зарплата на заводе не может догнать роста этих цен. Поэтому считаем и требуем проводить работникам завода поквартально индексацию зарплат. (М.Ф.Шагавалиева)

Повышение уровня заработной платы уже жизненно необходимо, и главная задача профсоюза, через своих представителей в согласительной комиссии в ходе



минг-Центр» и других организаций, а также работникам – членам профсоюза подразделений, выводимых в самостоятельные дочерние общества.

7.6.3. Проводить работу по совершенствованию программ добровольного медицинского страхования с целью улучшения качества медицинского обслуживания работников ОАО «АВТОВАЗ».

8. Считать невозможным увеличение отчислений профсоюзных взносов в объемах 50% и более в адрес вышестоящих органов (ФНПР, ЦК, ФПСО, ОК и Ассоциацию профсоюзных организаций г.о.Тольятти), так как это негативно отразится на финансировании, вплоть до закрытия программ, мотивирующих профсоюзное членство в первичной профсоюзной организа-



переговоров с работодателем, – добиваться **значительного** повышения уровня заработной платы. Работники ждут положительных ответов по вопросам повышения заработной платы и возобновления действия приостановленных льгот и гарантий. (А.А.Ягодина)

**Охрана труда**

Нам всем необходимо больше внимания уделять вопросам охраны труда, соблюдения правил техники безопасности. В 2010 году, к сожалению, допущено 5 смертельных несчастных случаев, 17 тяжелых и 20 случаев профессиональных заболеваний. Давайте все вместе постараемся работать так, чтобы в 2011 году подобных случаев не было. (Н.М.Карагин)

**Заключение коллективного договора до начала нового календарного года января**

Традиционно коллективный договор заключили в декабре, и всем должно быть понятно, что исполнение коллективного договора необходимо начинать с 1 января. Но, к сожалению не все службы, ответственные за выполнение взятых обязательств, исполняют это решение.

Как пример: на сегодня сформировалась большая очередь на приобретение автомобилей по спискам для работников завода. Но реализация данной программы предполагается с марта. Необходимо эту ситуацию исправить, так как основная масса покупателей машин планирует приобретение их в первом полугодии. (В.И.Тарасенко)

**Практика заключения коллективных договоров на предприятиях и в подразделениях общества**

Хочу сказать, что профсоюзная организация инструментального производства не опускает руки, делает всё возможное для сохранения социальных льгот и гарантий и уровня заработной платы; подтверждение тому – заключение трехстороннего соглашения. В дальнейшем нам необходимо заключить свой коллективный договор и мы обращаемся к профсоюзному комитету ОАО «АВТОВАЗ» с просьбой помочь нашему коллективу в решении этой важной задачи. (Е.Б.Руднева)

**Возобновление действия приостановленных пунктов коллективного договора**

Одним из главных направлений работы профсоюзной организации – это заключение коллективного договора. Кризис изрядно потрепал наш колдоговор. Многие



ции ОАО «АВТОВАЗ», что в конечном итоге приведет к его резкому снижению.

9. Поручить профсоюзному комитету ОАО «АВТОВАЗ» обобщить предложения, высказанные делегатами в ходе конференции, отраженные в постановлениях отчетных собраний и конференций в подразделениях и в 2-месячный срок наработать мероприятия по их выполнению.

10. Контроль за выполнением данного постановления возложить на профсоюзный комитет и контрольно-ревизионную комиссию первичной профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ».

**Б.К.ПОЛЯНИН, председатель конференции**  
**В.Б.КОРШУНОВ, секретарь конференции**



социальные льготы и гарантии были приостановлены. Конечно, это не могло не отразиться на благосостоянии наших работников. (В.И.Тарасенко)

**Организация пассажирских перевозок**

Остается нерешенным вопрос по вывозу работников с работы по северной стороне завода, пробки и заторы продолжают. Выпал снег, и дороги стали еще уже. Наконец, определен «хозяин» дороги, и мы считаем, что необходимо расширение дороги, перенос всех автостоянок на другую сторону дороги и освобождение накопительных площадок возле КПП № 9 и 10 для автобусов, которые вывозят работников после трудовой смены.

Еще раз обращаемся к руководству города и ГАИ с предложением временно установить светофор или знак «Главная дорога» при выезде с ул. Северная на ул. Борковская, который регулировал бы движение автотранспорта в часы пик до реконструкции дороги. Техническое и санитарное состояние автобусов, перевозящих работников на северную сторону, оставляют желать лучшего, люди замерзают в холодных автобусах, остановки не объявляются. (А.А.Ягодина)

**Оздоровление работников и членов их семей**

По детским лагерям продолжаем отстаивать перед мэрией свои требования на 2011 год. Распределение путевок для вазовцев по **квоте**. В 2010 году лишь 1000 путевок было выделено для детей работников завода, а заявлений было подано 4000. (М.Ф.Шагавалиева)

**Профсоюзные взносы**

Меня, да и многих других, удивило известие о принятии резолюции на последнем съезде ФНПР об увеличении отчислений первичками туда – наверх до 50 % профсоюзных взносов. На какие цели, зачем, в честь чего? Объяснять, естественно, не стали.

Раньше на отчисления от профвзносов содержались профсоюзные здравницы, в которых отдыхали члены профсоюза и их семьи. Ездили делегации по обмену опытом. Было много больше печатного материала, брошюр, газет. Помогали материально детским домам, библиотекам, различным фондам, они, кстати, по старой памяти до сих пор обращаются в профком с просьбой о помощи.

В настоящее время нет ни здравниц, ни обмена опытом, ни чего другого. Есть только желание обобщить тех, у кого со взносами хорошо. (И.А.Гусарова)





В ПОМОЩЬ ПРОФАКТИВУ

## 3033 профгруппорга – крепкий фундамент профсоюзной организации АВТОВАЗа

*Задумывались ли вы когда-нибудь о том, что профгруппорги – особенные люди? Конечно, с одной стороны, они как все: работают, беспокоятся о семье, занимаются домашними делами. С другой – их отличает то, что они неравнодушны к проблемам других, своих коллег.*

*Профгруппорги отвечают на животрепещущие вопросы коллег, своевременно реагируют на возникшие проблемы, доносят их требования до руководителя (мастера, начальника смены, участка) или профсоюзного комитета цеха, производства. Словом, профгруппорг знает лучше всех – чем именно живет работник. Именно профгруппорг, представляя интересы группы, помогая реальными делами товарищам, подтверждает, что профсоюз – это защита и опора.*

*Для того чтобы помочь вам, уважаемые профгруппорги, мы в данной статье даем методические рекомендации профсоюзных специалистов. Надеемся, что советы сотрудников профкома будут полезны вам, как лидерам профгрупп, в решении проблем, связанных с трудовой деятельностью работников.*



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

### Заработная плата

Вопросы заработной платы, как правило, являются наиболее насущными и злободневными для работников.

Если работник обратился к вам по поводу того, что его заработная плата в отчетном месяце не соответствует его ожиданиям, то:

- прежде всего, проверьте по расчетному листу, соответствуют ли личные данные работника (разряд, часовая тарифная ставка (оклад)) действительности;
- проверьте, соответствует ли фактически отработанное время работником за месяц плановому индивидуальному фонду времени, определенному его графиком сменности;

• проверьте, присутствуют ли в расчетном листе все доплаты, надбавки и компенсации, положенные данному работнику (доплата за условия труда, доплата за работу в вечернее и ночное время, доплата за руководство бригадой, доплата за напряженность норм, надбавка за выполнение индивидуальных показателей и т.д.) и в полном ли объеме они начислены;

• узнайте в цеховом БОТиЗ размеры показателей премирования за отчетный месяц, причины их снижения, если таковое имело место;

• узнайте в цеховом БОТиЗ, не налагались ли на работника в отчетном месяце дисциплинарные взыскания с оформлением соответствующих приказов и не был ли он лишен премии по каким-либо другим основаниям.

**ВАЖНО!** Для того чтобы помочь работнику в решении вопросов, связанных с оплатой труда, профгруппоргу и председателю цехового комитета необходимо самому хорошо разбираться в основах системы оплаты труда, применяемой в ОАО «АВТОВАЗ», и действующем положении по оплате труда работников своего подразделения.

Если работник обратился к вам по вопросу справедливости наложенного на него дисциплинарного взыскания или несправедливого, на его взгляд, депремирования, то:

• проверьте правильность порядка наложения дисциплинарного взыскания, а именно: взята ли с работника объяснительная по факту совершенного проступка, оформлен ли соответствующим образом акт об отказе от объяснительной, если работник отказался дать объяснения в письменной форме, соответствует ли наложенное взыскание тяжести совершенного проступка, ознакомлен ли работник с приказом о наказании в течение трех рабочих дней после его выхода;

проверьте, имеются ли у работодателя основания для снижения работнику премии по показателям премирования, предусмотренным соответствующим положением, а также совершил ли работник нарушения, за которые премия может быть снижена полностью или частично;

• если дисциплинарное взыскание наложено на работника или он депремирован за ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей, проверьте, входят ли эти обязанности в его функции;

• если вы обнаружили, что при наложении дисциплинарного взыскания или депремировании работника работодателем были допущены нарушения, предложите работнику написать заявление на имя руководителя (обычно – начальника цеха (отдела)) с предложением устранить допущенные нарушения;

• если работодатель не согласен принять меры по устранению допущенных нарушений, предложите работнику перенести рассмотрение вопроса в рамки комиссии по трудовым спорам подразделения или ОАО «АВТОВАЗ».

**ВАЖНО!** Отказ работника от дачи объяснений в письменном виде только усугубит ситуацию, лишая его возможности высказать свою точку зрения на произошедшее. Подпись работника об ознакомлении с приказом о наложении дисциплинарного взыскания вовсе не означает его согласие с наказанием, а лишь констатирует факт, что работник в курсе того, что его наказали. Кроме того, при ознакомлении с приказом желательнее кроме собственной подписи ставить и дату ознакомления с тем, чтобы в случае рассмотрения вопроса в рамках КТС или в рамках судебного разбирательства была возможность опираться на конкретные сроки. В приказе о наказании обязательно должен быть указан конкретный пункт инструкции или положения, который нарушил работник. Нельзя наказывать работника за то, что он может не знать или не обязан делать!

Если работник обратился к вам с вопросами по предоставлению льгот и компенсаций, гарантированных государством или коллективным договором ОАО «АВТОВАЗ» (например, дни, предоставляемые в связи с вступлением в брак, в связи со смертью близких родственников, в связи с рождением ребенка и т.д.), то:

- проверьте, действительно ли работник имеет право на эти льготы или компенсации;
- в случае, если работнику действительно положены данные льготы, обратитесь с информацией об этом к администрации цеха (отдела) и обсудите с ней вопрос о том, в какие сроки работник сможет реализовать свое право на эти льготы или компенсации.

**ВАЖНО!** Большинство льгот и компенсаций, предоставляемых государством или коллективным договором, предусматривают механизм их реализации через достижение консенсуса между работником и работодателем по срокам их предоставления. Поэтому необходимо объяснять работникам, что они не вправе требовать предоставления этих льгот и компенсаций в сроки, устраивающие только их. Необходимо уметь договариваться!

### Охрана труда

Когда у Ваших работников возникают вопросы, связанные с охраной труда: обеспечением спецодеждой, обувью, другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком, пектином, соблюдением питьевого и температурного режимов, содержанием в санитарном состоянии бытовых помещений и т.д., необходимо, прежде всего, совместно с уполномоченным по охране труда выяснить причины появления проблемы. Затем продумать возможные решения устранения отклонений, при необходимости обратиться к мастеру или председателю цехкома. Возможно, что для решения проблемы мастеру потребуются обратиться к начальнику цеха, а председателю цехкома – в профком или старшему уполномоченному по охране труда производства.

**Информируя работников по вопросам охраны труда,** обратите особое внимание на то, что работник не имеет права приступать к работе, если он не обеспечен СИЗ в соответствии с нормами, если они вышли из строя. За разрешение работы с неисправными средствами индивидуальной защиты наказание также несет и руководитель. Поэтому, чтобы не оказаться единственным нарушителем охраны труда, в объяснении укажите фактическую причину: не выдали, не заменили СИЗ, не удобны в использовании и т.д.

Как показывает статистика, в 8 из 10 случаев причиной травматизма является плохая организация работы руководителями, в том числе, недостаток инструмента

и приспособлений, работа неполным штатом, по завышенным нормам и т.д.

Помимо устного информирования, не забывайте и о наглядности. В каждом цехе должен быть стенд (уголок) охраны труда, на котором размещается наиболее важная информация. Не забывайте, что информацию нужно регулярно обновлять и пополнять.

Особое место в организации охраны труда занимает аттестация рабочих мест по условиям труда. Представители профсоюза могут и должны участвовать в проведении аттестации в качестве членов комиссии. При аттестации основное внимание уделяется оценке условий труда, оценке травмобезопасности оборудования и приспособлений. При этом учитывается обеспеченность работников средствами защиты, а также эффективность этих средств. Помните, что от заключения комиссии о наличии вредных и опасных производственных факторов зависит предоставление работнику СИЗ, установление продолжительности регламентированных перерывов, выдача молока и др.

**Уважаемые профгруппорги, помните, что в ваших силах контролировать соблюдение административной нормы трудового законодательства, состояние охраны труда и техники безопасности, следить за своевременностью и правильностью проведения аттестации рабочих мест.**

Не забывайте о том, что для **существенного улучшения условий труда на рабочих местах**, которые требуют значительных финансовых затрат, разрабатывается соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом как одна из частей коллективного договора. Поэтому старайтесь записывать в специальную тетрадь предложения членов своей профгруппы, связанных с охраной труда. Озвучивайте их на собрании, передавайте в цехком, узнавайте, как продвигается рассмотрение поданных предложений.

**Главная ваша задача – защищать индивидуальные права только членов профсоюза АСМ!**

Завершая сегодняшний разговор, хотелось бы еще раз подчеркнуть, что именно профгруппорги формируют реальную позицию профсоюза по защите прав и интересов трудящихся, потому что в большей степени проблемы решаются непосредственно на рабочих местах. О том, как вести информационную работу, более активно заниматься организацией культурного досуга работников, заботиться об их оздоровлении и многих других вопросах мы расскажем в последующих выпусках «Вестей профсоюза».



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

ЕСТЬ МНЕНИЕ

### Кто такой профгруппорг?

Работа профгруппорга заключается в том, чтобы лично довести до каждого члена профсоюза информацию. Приходится заниматься вопросами колдоговора, проводить культурно-массовые мероприятия (общие праздники и частные юбилеи), семейными проблемами (оказывать посильную помощь работникам в сложившихся нелёгких житейских проблемах).

Ведь чаще всего с жалобами не идут в отдел по работе по персоналу, а идут в профсоюз со всеми своими бедами!

Профгруппорг – это, прежде всего, лидер в своей группе, помощник, психолог и культурно-массовик. Мне нравится работа профгруппорга, так как могу участвовать и помогать членам своей профсоюзной группы решать многие вопросы и в работе, и в досуге.



**Алла ШТОКАЛОВА,**  
профгруппорг  
службы  
контроля  
внешних  
поставок  
дирекции  
по качеству



## Пенсионерами не рождаются, а становятся

**В данной публикации мы затронем вопросы оформления пенсии и сбора необходимых для этого документов для следующих категорий работников:**

**1. Мужчин, достигших возраста 60 лет, и женщин, достигших возраста 55 лет, при наличии не менее пяти лет страхового стажа;**

**2. Мужчин по достижении возраста 50 лет и женщин по достижении возраста 45 лет, если они проработали соответственно не менее 10 лет и 7 лет 6 месяцев на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах и имеют страховой стаж соответственно не менее 20 и 15 лет;**

**3. Мужчин по достижении возраста 55 лет и женщин по достижении возраста 50 лет, если они проработали на работах с тяжелыми условиями труда соответственно не менее 12 лет 6 месяцев и 10 лет и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет.**

Списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых назначается трудовая пенсия по старости в соответствии с пунктом 2 и 3 представленных категорий работников, утверждаются Правительством Российской Федерации.

На сегодняшний день это: список № 1 производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, утвержденный Постановлением Кабинета министров СССР от 26 января 1991 г. № 10 и список № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, утвержденный Постановлением Кабинета министров СССР от 26 января 1991 г. № 10.

### Как оформить пенсию?

Для оформления пенсии гражданам необходимо подать заявление (лично, либо через представителя) о назначении пенсии в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации по месту жительства.

При этом:

- если граждане РФ не имеют регистрации по месту жительства, то они имеют право подать заявление о назначении пенсии в территориальный орган ПФР по месту своего пребывания;
- если граждане РФ не имеют регистрации по месту жительства и месту пребывания, то они имеют право подать заявление о назначении пенсии в территориальный орган ПФР по месту фактического проживания;
- если граждане РФ выехали на постоянное жительство за пределы РФ и не имеют регистрации по месту жительства и месту пребывания на территории РФ, то они имеют право подать заявление о назначении пенсии непосредственно в ПФР.

В соответствии с действующим пенсионным законодательством граждане могут обращаться за пенсией в любое время после возникновения права на нее, без каких-либо ограничений по времени.

Следует также помнить, что заявление о назначении пенсии по старости может быть принято территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации и до наступления пенсионного возраста гражданина, однако не ранее чем за месяц до возникновения права на эту пенсию.

### Сбор документов

К заявлению гражданина, обратившегося за назначением трудовой пенсии по старости, должны быть приложены следующие документы.

**1. Документ, удостоверяющий личность, возраст, место жительства, принадлежность к гражданству.**

В качестве документа, подтверждающего личность, возраст и гражданство лица, которому устанавливается пенсия, предъявляется паспорт этого лица.

В качестве документа, подтверждающего место жительства гражданина, обратившегося за пенсией, предъявляется паспорт (свидетельство о регистрации по месту жительства на территории Российской Федерации, выданное органами регистрационного учета Российской Федерации).

В качестве документа, подтверждающего место пребывания гражданина Российской Федерации, обратившегося за пенсией, принимается свидетельство о регистрации по месту пребывания на территории Российской Федерации, выданное органами регистрационного учета Российской Федерации.

Документом, подтверждающим место фактического проживания гражданина Российской Федерации на территории Российской Федерации, является его личное заявление.

### 2. Документ о страховом стаже.

Основным документом, подтверждающим периоды работы по трудовому договору, является трудовая книжка установленного образца (далее именуется – трудовая книжка).

При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

**3. О среднемесячном заработке за 2000–2001 годы или 60 месяцев подряд до 1 января 2002 г. в течение трудовой деятельности.**

Среднемесячный заработок за любые 60 месяцев подряд до 1 января 2002 г. в течение трудовой деятельности за период после регистрации застрахованного лица в системе обязательного пенсионного страхования подтверждается выпиской из индивидуального лицевого счета. В том случае, если этот среднемесячный заработок приходится на период до регистрации в качестве застрахованного лица в системе обязательного пенсионного страхования, то соответствующий период подтверждается справками, выданными работодателями либо государственными (муниципальными) органами на основании первичных бухгалтерских документов.

В случае ликвидации работодателя либо государственного (муниципального) органа или прекращения их деятельности по другим причинам указанные справки выдаются правопреемником, вышестоящим органом или архивными организациями, располагающими необходимыми сведениями.

**4. Дополнительные документы, подтверждающие стаж работы в особых условиях труда.**

К заявлению гражданина, обратившегося за назначением трудовой пенсии по старости из категории 2 и 3, рассматриваемых в статье, в необходимых случаях, к вышеперечисленным должны быть приложены дополнительные документы, подтверждающие стаж соответствующих видов работ.

**5. Документы об изменении фамилии, имени, отчества.**

В качестве документов, подтверждающих изменение фамилии, имени, отчества, предъявляются: свидетельство о браке, свидетельство о перемене имени, свидетельство о расторжении брака, копия записи акта гражданского состояния, справки компетентных органов (должностных лиц) иностранных государств.

В качестве документов, подтверждающих брачные отношения, предъявляются: свидетельство о браке, свидетельство о расторжении брака, копия записи акта гражданского состояния, справки компетентных органов (должностных лиц) иностранных государств.

**Примечание.** В подтверждение права на трудовую пенсию принимаются подлинные документы о страховом стаже (за исключением трудовой книжки) и среднемесячном заработке и подлинники или копии других документов, предусмотренных настоящим Перечнем, содержащие достоверные сведения и выданные компетентными органами или должностными лицами.

В предусмотренных законодательством Российской Федерации случаях указанные документы должны быть выданы на бланках установленного образца.

**Важно знать!** Если работник (в том числе и бывший) обратился в бухгалтерию с просьбой выдать ему документы, связанные с работой и необходимые для оформления пенсии, выдать их нужно в течение 3 рабочих дней с момента обращения работника.

### Назначение пенсии

Граждане подают заявление о назначении пенсии в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации по месту жительства.

При приеме заявления об установлении пенсии и необходимых документов территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации:

- проверяет правильность оформления заявления и соответствие изложенных в нем сведений документу, удостоверяющему личность, и иным представленным документам;
- сличает подлинники представленных документов с их копиями, фиксирует выявленные расхождения;
- регистрирует заявления граждан и выдает расписку-уведомление, в которой указывается дата приема заявления, перечень недостающих документов и сроки их представления;
- истребует от юридических и физических лиц документы, необходимые для назначения пенсии, перерасчета размера пенсии, перевода с одной пенсии на другую и выплаты пенсии;
- оформляет выписку из индивидуального лицевого счета застрахованного лица на основании сведений индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования.

При рассмотрении документов, представленных для установления пенсии, территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации:

- дает оценку содержащимся в них сведениям, их соответствия данным индивидуального (персонифицированного) учета, а также правильности оформления документов;

- проверяет в необходимых случаях обоснованность их выдачи и соответствие сведениям, содержащимся в индивидуальном лицевого счета застрахованного лица;

- принимает меры по фактам представления документов, содержащих недостоверные сведения;

- принимает решения и распоряжения об установлении пенсии либо об отказе в ее установлении на основании совокупности представленных документов;

- приостанавливает или прекращает выплату пенсии в установленных законом случаях.

Пенсия назначается со дня обращения за ней, но не ранее дня приобретения права на пенсию.

Днем обращения за назначением пенсии считается день приема территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации заявления со всеми необходимыми документами.

При направлении заявления и всех необходимых документов по почте днем обращения за пенсией считается дата, указанная на почтовом штемпеле организации федеральной почтовой связи по месту отправления данного заявления.

Дата приема заявления регистрируется в журнале регистрации заявлений и решений территориального органа Пенсионного фонда Российской Федерации.

Факт и дата приема заявления и необходимых документов от гражданина, обращающегося за пенсией, подтверждается распиской-уведомлением, выдаваемой территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации.

В том случае, если заявление и необходимые документы поступили по почте, расписка-уведомление направляется в адрес заявителя в таком же порядке либо выдается ему на руки.

В том случае, когда к заявлению о назначении пенсии приложены не все необходимые документы, гражданин вправе представить на основании разъяснения территориального органа Пенсионного фонда Российской Федерации недостающие документы.

Если такие документы будут представлены не позднее чем через три месяца со дня получения соответствующего разъяснения территориального органа Пенсионного фонда Российской Федерации, днем обращения за пенсией считается день приема заявления территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации или дата, указанная на почтовом штемпеле организации федеральной почтовой связи по месту отправления заявления.

Список недостающих для назначения пенсии документов определяется территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации и отмечается в расписке-уведомлении.

Заявление о назначении пенсии рассматривается территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации не позднее чем через 10 дней со дня приема этого заявления со всеми необходимыми документами.

### Управление Пенсионного Фонда России в Центральном районе г. Тольятти и Ставропольском районе Самарской области

445035 г. Тольятти, ул. Комсомольская, д. 167а  
Тел. (8482) 28-58-04.

График работы: Пн-Чт – 8.00–17.00, Пт – 8.00–16.00.  
Обеденный перерыв 12.00–12.48.

### Управление Пенсионного Фонда России в Автозаводском районе г. Тольятти Самарской области

445030 г. Тольятти, ул. 70 лет Октября, д. 37а.  
Тел. (8482) 66-97-37, 70-12-40. Факс (8482) 77-39-03.  
График работы: Пн-Чт – 8.00–17.00, Пт – 8.00–16.00.

### Управление Пенсионного Фонда России в Комсомольском районе г. Тольятти Самарской области

445046 г. Тольятти, ул. Матросова, 19а.  
445046 г. Тольятти, а/я 3400 (для писем).  
Тел. 25-63-55, 25-63-88.  
График работы: Пн-Чт – 8.00–17.00, Пт – 8.00–16.00.  
Обеденный перерыв 12.00–12.48.



**Виктория МИТЮКОВА,**  
ведущий  
юрисконсульт  
профкома  
ОАО «АВТОВАЗ»

**Телефоны:**  
73-83-37  
17-21-25



В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ

## Павел Чесноков: «Мы доказали, что даже в такое сложное время профсоюз способен решать поставленные задачи»



*Прошел год после отчетно-выборной компании в первичной профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ», в ходе которой в ряде профсоюзных организаций подразделений были избраны новые председатели профкомов. О том, что сделано за прошедший год мы попросили рассказать Павла Чеснокова, председателя профкома УЛИР.*

**Год назад работники УЛИР выбрали вас на конференции председателем. Расскажите, каким он был этот прошедший период?**

Год был отличный, хотя в январе, когда были выборы в управлении, настроение у сотрудников было совсем не оптимистичное, уж очень часто в нашем обиходе в то время встречались слова кризис, простой, сокращения и т.п. Но подводя итоги 2010 года, и наш обновленный профком, и профсоюзная организация в целом доказали, что в такое сложное время профсоюз способен решать поставленные задачи.

**Какая помощь оказывалась вам со стороны профкома завода?**

Я совсем не разделяю профком завода и профком УЛИР считаю, что мы одно целое. Большинство вопросов невозможно решить на уровне управления, они требуют как минимум общезаводских решений. Поэтому если есть проблемы, то мы совместно с комиссиями профкома завода, специалистами стараемся их решать.

**Какая сторона жизни Вашего коллектива принесла наибольшее количество вопросов?**

Думаю, наше управление не исключение, вопросы оплаты труда и охраны труда стоят в первом ряду. В прошедшем году было много дополнений и изменений в различных Положениях по доплатам, премиям и т.п., а если есть что-то новое, всегда возникает множество вопросов, поэтому приходилось вникать, изучать и объяснять в коллективах. Ну и, конечно, жаркое лето 2010 выявило много слабых мест в вопросах обеспечения нормальной работы при отклонениях температурного режима.

**Какая проблема оказалась самой сложной для решения?**

Есть такие, но я бы не назвал их сложными, скорее долго нерешаемые и затяну-

тые проблемы, которые никак не удается нам «сдвинуть с места». Первое – это добиться дополнительных дней к очередному отпуску для ИТР, работающих во вредных условиях труда. Второе, вопрос о доплате рабочим за условия труда в летний период, к сожалению, существующее заводское Положение не распространяется на наше управление.

**Нужно ли вновь избранным председателям профкомов обучение и по каким темам?**

Нужно, учиться никогда не поздно. На самом начальном этапе очень не хватает навыков по организационным вопросам, нюансам бухгалтерской отчетности. И так как мне приходится участвовать в работе всех комиссий профсоюзного комитета, то думаю, курсы, которые проходят для специалистов этих комиссий председателю профкома тоже желательны периодически посещать.

**Поделитесь, как вы организуете работу с профсоюзным активом?**

Лучший способ – это, конечно, личное общение. Ежедневно у нас проходят оперативные совещания с предцехкомандами, два раза в месяц мы собираемся

профсоюзным комитетом. Но так как и я, и весь профактив являемся «неосвобожденными», то для оперативного общения мы используем электронную почту. Если у меня есть какая-то информация, которую нужно довести до членов коллектива или вопрос, который необходимо обсудить, то на сегодня это самый отличный вариант.

**Самое яркое впечатление от общения с членами профсоюза?**

Одним из запоминающихся моментов была первомайская демонстрация 2010. В нашей колонне было более 70 человек, и люди пришли поддержать нас не потому что надо, а потому что они хотели прийти, и именно тогда я почувствовал единение со своим коллективом.

**Павел, какую традицию хотелось бы вам ввести в своем управлении?**

У нас в управлении очень много своих традиций и мероприятий, которые мы проводим для сотрудников. Поэтому мне бы хотелось не вводить новую традицию, а сделать так, чтобы каждый год данные мероприятия проходили на более высоком уровне и были интересны для работников.

## МТП: безопасность на первом месте



*Охрана труда и здоровья всегда была и будет одной из важнейших забот профсоюзной работы.*

На всем протяжении профсоюзной истории вопросы охраны труда стояли

первыми в повестке дня любой профсоюзной конференции.

В профсоюзной организации металлургического производства, как и в других производствах, работает комиссия охраны труда. В составе – шесть человек. Много лет назад председателем комиссии избрали **Владимира Егоровича Дубкова**, он и сегодня ее возглавляет. На любой производственной конференции мы слышим его открытую и объективную речь, касающуюся проблем и решений по охране труда.

Комиссия охраны труда постоянно контролирует вопросы соблюдения администрацией законодательства о рабочем времени, о работе в выходные дни. Проверяет законность применения сверхурочных работ, следит за снабжением спецодеждой, средствами индивидуальной защиты. Рассматривает причины производственного травматизма, принимает участие в расследовании несчастных случаев, участвует в рассмотрении мероприятий по улучшению условий труда, контролирует са-

нитарное состояние и использование по назначению бытовых помещений.

Председатель комиссии привлекает к работе многочисленный профсоюзный актив. По результатам обследований комиссия требует от администрации цеха или производства устранения обнаруженных недостатков в определенные сроки и рекомендует проведение мероприятий по улучшению условий труда. Это лишь часть того, чем занимается комиссия по охране труда.

Но, несмотря на проводимую работу и усовершенствование законодательной базы в вопросах безопасности и охраны труда, несчастные случаи на производстве были и остаются, к сожалению, нередко превращаясь в человеческие трагедии.

Очевидно, что мелочей в улучшении условий труда и его безопасности нет. В этой работе важно все, и микроклимат, и питьевой режим, и все, что связано с условиями труда работника.

В настоящее время перед нашим профсоюзным комитетом и председателем комиссии стоит довольно сложная задача – активизировать и дальше совершенствовать работу общественных инспекторов в сфере безопасности и охраны труда.

**Елена МУРАЧЕВА,**  
председатель цехового комитета  
11-2 МТП

## Профгрупорг в действии



*С 2004 года инженер-технолог Людмила Горина является профгрупоргом конструкторско-технологического отдела оснастки КТОО ОПП.*

**Сегодня она поделится с читателями, что значит быть профгрупоргом.**

– Профсоюз – это люди, это семья, – убеждена Людмила Горина. – Человеку важна забота, а профсоюз – это организация, призванная заботиться о человеке, решать проблемы, с которыми он не может справиться сам. У всех в жизни бывают и радости, и печали. И со всем этим люди идут к профгрупоргу, который где-то словом, где-то делом стараемся помочь членам профсоюза. Сложность в работе профгрупорга возникает тогда, когда человек обращается за помощью, а ты не в силах помочь, тогда ставлю в известность о проблеме руководство и предцехком.

Людмила считает, что одной из важных задач является своевремен-

ное доведение до членов профсоюза достоверной информации. Поэтому на информационном стенде в ее отделе всегда есть информация о деятельности профсоюзной организации завода и ОПП, а также об актуальных вопросах трудового законодательства и защите прав работника, о наличии путевок на отдых и оздоровление.

Профгрупорг старается не обойти вниманием всех: работников – поздравить с днем рождения; ветеранов пригласить на вечера, организуемые в ОПП; в тяжелой жизненной ситуации выделить материальную помощь; проинформировать о путевках на оздоровление и лечение. Людмила отмечает, что очень бывает приятно, когда ветераны либо сами, либо с кем-то передают большое спасибо за оказанное внимание, за то, что не забывают о них. Немногочисленную молодежь привлекает к общественной работе, к различным мероприятиям. Словом, будни профгрупорга складываются из кропотливой, ежедневной, казалось бы, обычной, но так нужной людям работы.

**Наталья УМАРОВА**

## УК СКП ДпК: подарили радость всем



Зима-матушка горазда на забавы: то она лыжников воодушевляет, на лыжню ставит, то идейки, как свою удачу молодецкую да силушку богатырскую проявить, подбрасывает.

О чем это, спросите? Да, конечно же, о Дне здоровья управления по качеству СКП ДпК, который состоялся в воскресенье 13 февраля. День-то знаменательный был!

По всей стране на старт традиционной всероссийской «Лыжи России» вышли более 550 тысяч лыжников. Наш любимый завод

тоже поддержал эстафету. Народищу-то понаехало! Многие с детишками малыми. Семьи-то у нас, заводчан, дружные да счастливые, все друг за дружку горой.

А февраль, как известно, месяц лютый, у народа честного спросит: «Как обутый?...»

Только с ноги на ногу от холода никто не переминался, некогда было. Игр да забав массовики – затейники напридумывали. Здесь вам и мини-футбол на снегу, и дартс, и вышибалы, и исконно русское перетягивание каната.

Но особенно удивилась зимуш-

ка, когда вдруг разноцветные снежки в воздухе залетали, так распотешили всех! А глазоньки-то у детишек радостные, а улыбки у стара да млада счастливые! Молодец народ честной – заводчане, и себе, и деткам своим радость подарили.

А ты, февраль, злись, не злись одной рукой хоть гладь, а другой щелкай – собирались и еще соберемся семьями крепкими да дружными!

**Анна БЫКОВА,**  
контролер



## Из истории коллективных договоров в России

История коллективных переговоров в России ведёт свой отсчёт с начала XX века и недавно отметила свой 100-летний юбилей.

Анализируя причины возникновения коллективных договоров, можно сделать следующий вывод: они стали заключаться в результате борьбы наемных работников с хозяевами предприятий за улучшение условий продажи своей рабочей силы. Возникавшие в результате стачек отдельные коллективные договоры соблюдались предпринимателями лишь тогда, когда рабочие могли посредством борьбы добиться их выполнения. Тем самым коллективные договоры фактически лишь отражали существующее соотношение сил предпринимателей и рабочих.

Термин «коллективные договоры» в то время был уже достаточно известным. Впервые он был применен супругами Беатрисой и Сиднеем Уэбб в 1891 году в их научном труде «Кооперативное движение в Великобритании».

Первый коллективный договор в России был заключен 30 декабря 1904 г. в результате успешного проведения всеобщей стачки бакинскими рабочими, занятыми на нефтяных промыслах. Правительство направило против бастующих войска из Тифлиса, но они оказались не в силах подавить стачку, которая продолжалась с 13 по 30 декабря. Она закончилась тем, что был заключен первый в истории рабочего движения России коллективный договор бакинских рабочих с нефтепромышленниками, получивший название «Мазутная конституция».

Бакинский коллективный договор с точки зрения законодательства того времени был противозаконным, он не имел никакой юридической силы. Его соблюдение находилось в прямой зависимости от существовавшего соотношения сил рабочих и нефтепромышленников. И поэтому к началу 1906 г. договор практически прекратил свое существование.

Вследствие октябрьского переворота 1917 года коллективные договоры не только не утратили своего значения, но и стали более распространенными. С момента возникновения коллективный договор прошел целый этап своего развития.

2 июля 1918 года был опубликован Декрет СНК России «Про порядок утверждения коллективных договоров (тарифов)», которым устанавливались ставки заработной платы и условия труда. Декрет распространялся на все коллективные договоры, которые определяли оплату труда во всех видах и формах. Обозначался круг вопросов, которые должны были регулироваться коллективным договором, а именно: принятие на работу и увольнение работников, нормирование рабочего времени, оплата труда, правила пользования квартирами, столовыми, спецодеждой, условия обучения и т. д. Заключенный кол-

лективный договор между союзом работающих и, соответственно, союзом или товариществом предпринимателей подлежал регистрации и утверждению Народным Комиссаром Труда или его местными органами.

Гражданская война вызвала перемены в урегулировании условий труда. Политика военного коммунизма установила систему централизованного регулирования всего производства: условия и порядок оплаты труда, его нормирование и т. д. Заключение коллективных договоров было прекращено.

С переходом к новой экономической политике начинается другой период в истории развития коллективных договоров. 23.08.22 г. принято постановление СНК РСФСР «О коллективных договорах в предприятиях и госучреждениях государственного и частного секторов», основные положения которого вошли в КЗоТ, принятый 30 октября 1922 г. на IV Сессии ВЦИК IX созыва.

За нарушение установленных в коллективном договоре условий труда предусматривалась юридическая ответственность, аналогичная ответственности за нарушение норм законодательства о труде (ст. 134 УК РСФСР, действовавшего в тот период).

С укреплением государственного сектора народного хозяйства постепенно сфера применения коллективного договора сужалась. Уменьшалось значение его тарифной части, поскольку эти вопросы стали решаться в централизованном порядке. Поэтому 23 июня 1933 года было принято постановление ЦИК и РНК СССР и ВЦСПС «Про объединение Народного Комиссариата Труда Союза ССР со Всесоюзным Центральным Советом Профессиональных Союзов». Постановлением от 10 сентября 1933 года «Про порядок объединения НКТ СССР и ВЦСПС» профсоюзам был передан ряд функций, которые до этого относились к компетенции органов государственного управления. Вследствие этих мероприятий заключение коллективных договоров прекратилось вообще.

После окончания Великой Отечественной войны по предложению ВЦСПС Совет Министров СССР 4 февраля 1947 года принял постановление «Про заключение коллективных договоров на предприятиях». Этим постановлением возобновлялась практика заключения коллективных договоров на предприятиях, в организациях, колхозах, МТС. Эти договоры не носили нормативный характер, а были хозяйственно-политическими соглашениями, которые не создавали источника трудового права.

В сентябре 1965 года в Советском Союзе было начато проведение хозяйственной реформы. Постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 г. «О заключении коллективных договоров на предприятиях» сторонам было дано право включать в коллективный договор нормативные положения по вопросам труда

и заработной платы, в связи с чем коллективный договор приобрел нормативный характер. Изменения, которые произошли в экономике и задачах правового регулирования социально-трудовых отношений в этот период, обусловили существенные изменения в содержании и значении коллективного договора. В директивных документах ВЦСПС и правовой литературе он характеризовался как соглашение, заключаемое администрацией предприятия и местным комитетом профсоюза от имени всего коллектива работников данного предприятия, о взаимных обязательствах по выполнению и перевыполнению государственного плана предприятия, по улучшению охраны труда и по улучшению материально-бытового положения и культурного обслуживания рабочих и служащих.

С переходом России к рыночной модели развития одной из приоритетных задач государства стало коренное преобразование всего комплекса социально-трудовых отношений на началах коллективно-договорного правового регулирования. В настоящее время накоплен определенный опыт создания механизмов и процедур согласования интересов сторон коллективно-договорных отношений. Сформирована первичная законодательная база в виде Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. (в редакции Федерального Закона РФ от 24 ноября 1995 г.), ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г., ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г., ФЗ «Об общественных объединениях» от 18 апреля 1995 г., ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 1 мая 1999 г.

Трудовой кодекс Российской Федерации, вступивший в силу с 1 февраля 2002 года, открыл новую страницу в истории заключения коллективных договоров в России.

Узнать подробнее об истории, развитии, проблемах и новых положениях коллективных договоров, а так же познакомиться с первым коллективным договором ОАО «АВТОВАЗ» 1971 года, можно в библиотечно-информационном комплексе профкома.



Ирина ФЕДУЛОВА, зав. библиотечно-информационным комплексом

Телефоны:  
73-80-73,  
11-57-73

ВАЗ, 7 вставка ЮГ,  
2 этаж

## В области назвали победителей акции «Женщина года-2010»



14 февраля 2011 года по инициативе Общественной организации «Союз женщин Самарской области» и при поддержке Федерации профсоюзов и

правительства Самарской области в Самарской государственной филармонии состоялось торжественное мероприятие, посвященное подведению итогов акции.

В церемонии награждения принимали участие руководители министерств и депутаты, лидеры профсоюзного движения и другие официальные лица, из рук которых победительницы принимали заслуженные награды.

В финале были отмечены 120 женщин со всех районов Самарской области, особо ярко проявивших себя в профес-

сиональной, общественной и других сферах жизни. Автозавод представляли 16 участниц – финалисток районного конкурса «Женщина Автограда-2010». Три из них, победительницы заводской акции «Женщина года-2010», профсоюзные активистки нашей профсоюзной организации: Минигель Махмутовна Сафина, инженер СВПТР, Наталья Викторовна Стрельцова, оператор МСП; Людмила Михайловна Горыцына, кладовщик ПРОО.

Среди награжденных была и Елена Анатольевна Сазонова, зав. отделом по

социально-экономической и правовой защите женщин и культурно-массовой работе. Предоставим ей слово.

– Спасибо за доверие, это большая честь представлять женщин Автозаводского района Тольятти в финале областной акции «Женщина Самарской области». Спасибо за большую оценку моего труда. Эта награда не только моя, но и моих коллег, комиссии. Всех тех, кто меня поддерживает и помогает.

Еще раз поздравляем победительниц с победой.

## Татьянин день в ТМТ

Традиционно в ТМТ, в Татьянин день, проводится день студента.

Мы с нетерпением ждем этого интересного и веселого праздника. Когда еще можно сжечь чучело сессии, загадать три желания студента, насладиться разнообразными развлекательными программами, поучаствовать в КВН и встретиться с директором техникума, чтобы обсудить все актуальные вопросы? В наш день – день студента.

На встрече студенты, представляющие МО «Инициатива», Научное общество и профсоюз делились опытом работы.

Я, как председатель профкома учащихся ТМТ, рассказал об опыте работы нашей организации.

В профсоюзную организацию колледжа входят свыше 1000 студентов. Все знакомы с работой профсоюза. Каждый первокурсник знает, что здесь тебя внимательно выслушают, окажут поддержку и помощь. Ежемесячно в профсоюзном центре проходят семинары-обучения для студентов, где мы получаем знания по трудовому праву, коллективному договору и другие, не менее интересные сведения о работе на АВТОВАЗе.

Мы принимаем участие в массовых

профсоюзных акциях, в конкурсах профмастерства и молодежных мероприятиях.

Все студенты – члены профсоюза могут пользоваться различными услугами на лыжной базе: это бесплатный прокат лыж, велосипеды, занятия в фитнес-центре. А к новогодним праздникам студенты из многодетных и малообеспеченных семей и дети-сироты получают новогодние подарки.

Мы уверены, что профсоюз дает нам большие возможности, и поэтому мы говорим профсоюзу: «ДА!»

Владимир КОЛМЫКОВ

## Вера в победу – главный девиз команды ОПП!

Вот и еще один кубок, но уже за 1 место принес в профком ОПП председатель спортивно-массовой комиссии – капитан команды Сергей Молчин. Поздравляем команду ОПП с победой в финале во 2 группе футбольной спартакиады ОАО «АВТОВАЗ», которая состоялась 10 февраля 2011 года. Это высокая награда для производства! Благодарим всех членов команды: Рустама Маслова, Алексея Морозова, Артура Степанова, Александра Кропотова, Алексея Молчина, Андрея Тарасова, Андрея Сафарычева, Даниила Гурского, Антона Минеева.

«Мы верили в победу и только с такой целью выходили на поле», – говорит Гурский Даниил.



## Успех заводских спортсменов



Большого успеха добилась заводская команда спортсменов, участников соревнований по лыжным гонкам, которые прошли 5 февраля в Самаре. Соревнования проходили на лыжной базе СК «Салют» в рамках проведения VIII Межотраслевой спартакиады Федерации профсоюзов Самарской области.

Спортивная делегация заводчан в количестве 19 человек представляла Самарскую областную профсоюзную организацию работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения. На старт дистанций 3 км. – женщины и 5 км. – мужчины вышло более 600 участников. Первые места в своих возрастных группах заняли: **Мазалов Максим, Козлов Юрий (СКП), Шестопалов Дмитрий, Клинов Александр (ПРОО), Денисов Николай (ИП), Ишмаева Лариса (МТП)**. Вторые места заняли **Лопатин Владимир (ПТОО), Кошелева Светлана (ГЦЗЧ), Черепей Нина (ПРОО)**.

В итоге – первое общекомандное место, с чем и хочется еще раз поздравить нашу дружную команду спортсменов-лыжников.

**Геннадий АГАФОНОВ,**  
зав. отделом профкома

## ДпК: активный отдых на природе становится традицией!



**6 февраля 2011 года цехком службы качества внешних поставок ДпК организовал семейный отдых на природе для своих работников и их семей.**

Казалось, сама солнечная погода заманила в лес весь город. Несмотря на проходивший в этот день марафон и массу отдыхающих, нам удалось найти и расчистить площадку для подвижных игр, организатором которых была физорг СК ВП **Е.В. Давыденко** при поддержке предцехкома **Р.В. Журавлёвой**.

Ощущение праздника усилилось с появлением клоунов «Красноцветика» и «Матроны». В ролях клоунов выступали **Е.В. Давыденко** и **Н.И. Алтарева** (бывший работник ДпК,

сейчас пенсионер), которые сразу же завлекли всех веселыми конкурсами.

Разделившись на команды, красные и синие «зайчики» под музыку перекидывались разноцветными «снежками», проводили мячи между пирамидками с забиванием голов в корзины, играли в мини-футбол и вышибалы. Так же перетягивали канат и прыгали через него. В разгар игр к нам присоединились пробежавшие марафон спортсмены **М. Вагазов, Р. Хисматуллин, М. Драгунов**. Провели конкурс по дартсу, в котором первое место среди взрослых заняла **Р.В. Журавлева**, а среди детей – **Света Черных**.

Малышей привлек конкурс с рыбками и кольцеброс. Все участники были награждены небольшими призами. Желавшие могли прокатиться на лошади. В завершение дня был готов ароматный, рассыпчатый плов, приготовленный **А. Еремехиным**. Было очень-очень вкусно. День семейного отдыха удался на славу!

Из пятидесяти участников самыми активными оказались: **Г.Н. Лопатина, С.В. Мирная, Н.Х. Богатова, Л.В. Лютова, Н.В. Коробочкина, семьи Мухиных, Егоровых, Громовых и Морщениных**. Администрация ФОК ДпК в лице **В.Ю. Ширкунова** активистов поощрила посещением сауны.

**Елена ДАВЫДЕНКО,** физорг цехкома

### ВЕЧНАЯ ПАМЯТЬ ГЕРОЯМ!

## И только память сильнее смерти...



Традиционно в феврале, на протяжении уже 15 лет в Тольяттинском техническом колледже ВАЗа вспоминают тех, кто отдал жизнь, защищая Родину. Это 19-летние мальчишки, которым и сегодня было бы не больше 35 лет, герои и жертвы страшной войны. В Тольяттинском техническом колледже ежегодно отдают дань памяти 7 бывшим студентам, погибшим в 1994–1995 годах. Вот их имена: **Алексей Кутырев** – первый тольяттинец, на которого пришла похоронка из Чечни, **Эдуард Пекин, Андрей Санжаревский, Евгений Саченков, Николай Калинин** и братья-двойняшки **Алексей и Александр Микряковы**. На самом деле в ТТК учился только Алеша Микряков, а Саша – в 36 лицее (сейчас ТМК), но мы никогда не разделяем память о них, ведь и в жизни они были неразлучны. Раньше колледж проводил

День памяти в актовом зале. Последние годы мы изменили форму проведения. В течение всего февраля студентам на классном часе демонстрировался фильм «Сыновья», рассказывающий о тех страшных днях и о героях. Затем организовывается акция памяти на Баныкинском кладбище. Студенты чистят могилы солдат от снега, возлагают цветы. Проводится небольшой митинг. На День памяти мы приглашаем родителей погибших ребят и они всегда откликаются, встречаются с нашими студентами, рассказывают о своих сыновьях. Конечно, для них это очень нелегко, всегда на глазах слезы. Некоторых родителей уже нет в живых. Но забывать о тех страшных днях мы не имеем права. И на молодое поколение студентов этот день всегда производит неизгладимое впечатление.

В этом году наши студенты провели добровольный сбор пожертвований и собранную сумму передали родителям погибших ребят для покупки зеленых насаждений и высадки их на могилах весной. Хочется выразить благодарность и профсоюзному комитету ОАО «АВТОВАЗ», который не остался в стороне и выделил средства для покупки цветов и поминальных пирогов. Вечная память героям той страшной войны!

**Олеся МАНДЫЧЕВА,**  
председатель профкома студентов ТТК ВАЗа

## Подарок к празднику своими руками

**Мыловарение сейчас приобретает все большую популярность. Готовить мыло своими руками – очень увлекательно. Мыло своими руками – это новое хобби профгруппорга, инженера по ремонту ОАиПРО БАПР МСП Екатерины ПРОЦЕНКО.**



**Катя освоила его самостоятельно, а сегодня хотела бы поделиться секретами мыловарения с читателями «Вестей профсоюза» с надеждой, что это принесет удовольствие от процесса создания и позволит сделать чудесный подарок своими руками.**



1. Выбираем мыльную основу, в состав которой входят растительные жиры, щелочь, вода и глицерин. Она может быть белой и прозрачной. Прозрачная – хороша для приготовления мыла с различными добавками, вкраплениями, узорами, так как их хорошо будет видно. Также она просто необходима для рецептов «мыло в мыле» и для получения

темных и насыщенных цветовых оттенков.

Белая в отличие от прозрачной дает менее яркие цвета, так как в ней содержится косметический краситель. Она будет нужна для создания эффектного «слоеного мыла», а также для получения нежных пастельных тонов в однотонном мыле.

2. Разрезаем основу на небольшие кусочки, чтобы было проще ее расплавить (режется она легко). По опыту отмечу, что из 500 гр. основы можно приготовить 5-6 кусочков мыла.

3. Кладем кусочки мыльной основы в чашку, плавим в микроволновке на 900 Вт. примерно 45 сек. Если микроволновки нет, то на водяной бане, помешивая около 1 мин, не доводя до кипения.



4. Выбираем форму для мыла. Они бывают разные: силиконовые, пластиковые, металлические. В применении легче силиконовые. Из них достаточно просто вынимать готовое мыло. Другие формы необходимо смазывать растительным маслом.

5. Чтобы мыло стало ароматным, мы выбираем ароматизатор или отдушку.

6. Необходимо придать мылу цвет – выбираем пищевой краситель.

7. Из натуральных красителей на 100 гр. мыла можно добавить 1 ч. л. оливкового масла, кашицу испитого натурального кофе, молоко, заваренные овсяные хлопья, корочки апельсина, лимона, травы, цветки жасмина, меда. Все зависит от индивидуальных предпочтений.

8. Определившись с цветом и отдушкой, мы добавляем и расплавляем в горячей основе 5-10 капель пищевого красителя и отдушки. Все содержимое оставляем в форме на 10-15 минут до застывания.



9. Мыло застыло – достаем его из формы.

**Бюджет:** 500 гр. мыльной основы стоит 100 рублей. Из него за 20 минут можно приготовить 6 кусочков мыла. Это может сделать каждый, даже ребенок. А как же приятно будет вашему близкому человеку или коллеге получить подарок, сделанный руками. Желаю Вам удачи в творчестве!