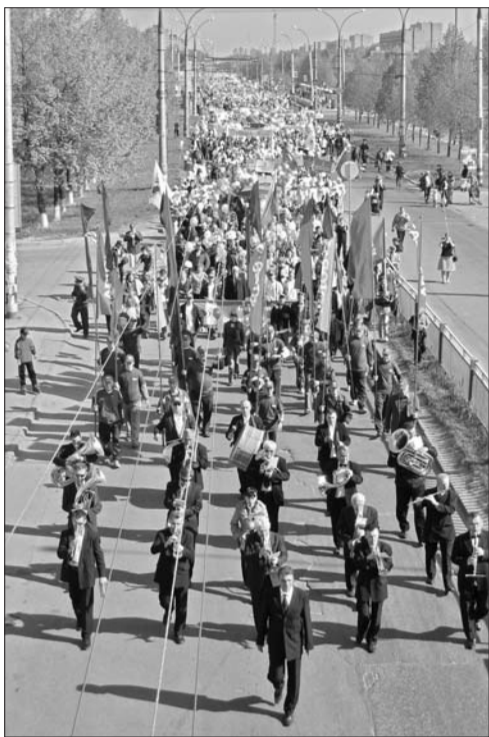


Первомайские колонны МтП и МСП – лучшие!



В этом году впервые профсоюзный комитет ОАО «АВТОВАЗ» – организатор первомайского праздника – объявил конкурс на лучшее оформление праздничной колонны среди профсоюзных организаций. По условиям конкурса праздничное оформление должно было отражать основную тему праздника – «Человек труда».

15 мая стали известны итоги смотра-конкурса на лучшую первомайскую колонну. Заводчане дружно поучаствовали в первомайских торжествах, колонны смотрелись впечатляюще, поэтому профком объявил две первые (МтП и МСП) и столько же вторых (ПБиСР и ДпК) и третьих премий (СКП и ГЦЗЧ). Прибавьте к ним поощрительные (ИП, ПРОО, ПТО), а также – награждение молодежной инициативной группы профкома за активную работу по привлечению молодых работников на первомайские мероприятия.

Кстати, все полученные денежные средства профкомы подразделений потратят на приобретение самого необходимого для своих профсоюзных организаций. Ну а победителями конкурса на лучшую первомайскую колонну признаны профсоюзные организации МтП и МСП – они заняли первые места.

Валентин Попережай, председатель ПТО

Профком ПТО принял решение потратить свой призовой фонд на приобретение спортивного инвентаря для подшефного ДОЛ «Электроник».



Ольга Тотова, председатель профкома ДпК

Профсоюзным комитетом дирекции по качеству принято решение направить премиальный фонд за II место в смотре-конкурсе на лучшую первомайскую колонну выпускникам школы-интерната № 4, шефами которых мы являемся. Таких выпускников в этом году – 12 человек.

Надеемся, что эти небольшие вложения помогут ребятам приобрести нужные для них вещи.

Еще раз хочу поблагодарить всех, кто принял участие в оформлении колонны и пришел на первомайскую демонстрацию.



Николай Медведев, председатель профкома ПБиСР

Отзвучали фанфары, умолкла музыка, опустели улицы от многолюдья, плакатов, транспарантов, приветствий и пожеланий.

Первое Мая – День солидарности, Праздник весны и труда – как яркое и знаковое событие в жизни профсоюза ВАЗа прошло, и комиссия при профкоме завода подвела итоги.

...И не только итоги, а – поощрения!

Профсоюзной организации предприятий быта присуждено почетное второе место, вручен диплом и денежная премия. И это кстати, ведь в этом году профсоюзной организации исполняется 40 лет, и финансовая поддержка для проведения юбилейной даты необходима. На очередном оперативном совещании председателей профкомов служб и подразделений ПБиСР решено финансы использовать для проведения праздничных мероприятий.



Федор Широков, председатель профкома МСП

Хочется поблагодарить всех участников первомайской демонстрации и пожелать всем здоровья, семейного благополучия и успехов в труде. А наш призовой фонд решено потратить на приобретение техники, которая необходима для информационной поддержки наших мероприятий.



На что вы потратите призовой фонд?

Сергей Марченко, председатель профкома ИП

Наша организация получила поощрительную денежную премию. Мы приняли решение, что ее необходимо потратить на матерчатые транспаранты и перетяги для оформления первомайской колонны ИП 2009 года.



В вопросах колдоговора мелочей не бывает

13-14 мая на нашей учебно-тренировочной базе «Раздолье» проходил семинар на тему: «Технология ведения переговоров по заключению коллективного договора». Участниками стали почти все члены согласительной комиссии – представители работников, председатели профкомов многих подразделений, сотрудники профкома ОАО «АВТОВАЗ», председатель Ассоциации профсоюзных организаций г.о. Тольятти **Анатолий Калинин**.

Нашими тренерами-преподавателями были **Эдуард Вохмин** и **Петр Бизюков** – дуэт очень профессиональный. Преподаватели представляли Центр социально-трудовых прав (г. Москва). Эта организация довольно известная в России. Ее специалисты, имея за плечами огромный опыт, проводят обучение только с профсоюзными работниками.

Итак, вернемся к семинару. В начале каждый участник, а нас было 22 человека, высказал свои ожидания. Далее основным стержнем программы обучения была подготовка переговорщиков – представителей работника к заключению нового коллективного договора.

Перед нами стояло восемь основных вопросов. Причем доминирующими было три: «Каких целей должен добиться профсоюз на переговорах по коллективному договору?», «Какие препятствия (трудности) могут помешать достижению целей?», «Что будет, если профсоюз не добьется поставленных целей?».

Путем очень простого тестирования были созданы четыре группы единомышленников.

После этого каждой команде было необходимо выработать единую точку зрения и защитить ее. Когда было подготовлено четыре проекта, то в них оказалось много общего. Отчетливо прослеживались вопросы стратегического направления.

Сегодня необходимо помнить не только о том, что уровень зарплаты, соц. пакет, уровень защиты работников должны увеличиваться. Но и то, что качество продукции и спрос на нее должны также расти.



Если этого всего не добиваться, то... прогноз может оказаться пессимистичным. Как избежать негативного сценария развития событий? Участники семинара вместе выработали ответ на этот вопрос.

Ведь известно, что снижение материального уровня работников напрямую отражается на профсоюзе, увеличении социальной напряженности. После защиты командных работ участники определили основной пункт

обсуждения «Как вести переговоры?». На протяжении следующего этапа мы обсуждали вопросы выработки стратегии и тактики нашей работы, познакомились с четырьмя моделями ведения переговоров и постарались применить

их в практических заданиях. И хотя единого рецепта по какой схеме вести переговоры нет, все же предпочтительнее использовать схему «Выиграл – выиграл». Например, в ходе переговоров с одной стороны

работников, в лице его представителя – профсоюза, добилась улучшений: существенно увеличилась зарплата, сохранились или выросли социальные льготы. Выиграла в этом случае работница и профсоюз? Разумеется. Но при этом увеличился выпуск товарной продукции, спрос на нее, и администрация (работодатель) получила большую прибыль и больше объемов средств для инвестиций, благоприятную обстановку на предприятии. Выиграл работодатель по итогам таких переговоров? Безусловно! Гораздо хуже, когда какая-то из сторон занимает бескомпромиссную позицию и пытается вести переговоры по модели «выиграл я – проиграл партнер». Вряд ли это приведет к успеху кого-либо. Такая схема может легко трансформироваться в другую – «проиграл – проиграл».

Далее задания усложнялись. Участники, разбившись на три группы (группа **Н.В.Медведева**; **В.Ю.Королева**; **С.В.Марченко**), моделировали сначала переговоры между профкомом предприятия и двумя подразделениями, затем между работодателем и двумя подразделениями.

Кроме этого были определены приоритеты при заключении колдоговора на трехлетний период с 2009 по 2011 гг.

На мой взгляд, в первом раунде большого успеха достигла группа **Валерия Королева**. Она избежала конфронтации со своим партнером, за небольшой временной промежуток (первый раунд переговоров) решила многие вопросы.

Во втором, в условиях цейтнота, успешнее выглядела группа **Николая Медведева**. Хотя тактику переговоров группы использовали разную.

Итак, обучение дало возможность определить три важных параметра в переговорах: содержание; процесс; сохранение рабочих отношений (в том случае, даже если результат не достигнут).

Обучение и работа в группах дали участникам новые знания, многие оценили и себя: ведь за два дня раскрылись разные качества. Важно было и услышать экспертную оценку своих коллег, которые поочередно были в роли наблюдателей переговоров. Самое главное, участники отработали многие пункты, которые очень важны в работе по заключению коллективного договора.

В завершение семинара звучало много положительных высказываний, был сформирован ряд рекомендаций и пожеланий, среди них есть и продолжение сотрудничества с Центром социально-трудовых прав.

А.ПЛОХОВ,
председатель профкома УЛИР

Если нарушены сроки выполнения работ

Очень часто мы сталкиваемся в жизни с ситуацией, когда нарушаются сроки ремонта автомобиля, установки оконных конструкций, ремонта квартиры, и как люди терпеливые, ведем переговоры с исполнителем, ждем и надеемся, что скоро мучения закончатся.

Но, увы, время идет, деньги заплачены, а конечного результата в работах так и не видно. Что делать? Как себя защитить?

На эти вопросы ответ мы найдем в статье 28 Закона РФ «О защите прав потребителей», которая предусматривает:

1. Если исполнитель нарушил сроки выполнения работы (оказания услуги) – сроки начала и (или) окончания выполнения работы (оказания услуги) и (или) промежуточные сроки выполнения работы (оказания услуги) или во время выполнения работы (оказания услуги) стало очевидным, что она не будет выполнена в срок, потребитель по своему выбору вправе:

- назначить исполнителю новый срок;
- поручить выполнение работы (оказания услуги) третьим лицам за разумную цену или выполнить ее своими силами и потребовать от исполнителя возмещения понесенных расходов;

– потребовать уменьшения цены за выполнение работы (оказания услуги);

– отказаться от исполнения договора о выполнении работы (оказании услуги).

Потребитель вправе потребовать также полного возмещения убытков, причиненных ему в связи с нарушением сроков выполнения работы (оказания услуги). Убытки возмещаются в сроки, установленные для удовлетворения соответствующих требований потребителя.

2. Назначенные потребителем новые сроки выполнения работы (оказания услуги) указываются в договоре о выполнении работы (оказании услуги).

В случае просрочки новых сроков потребитель вправе предъявить исполнителю иные требования, установленные пунктом 1 настоящей статьи.

Из изложенной статьи следует, что в первую очередь потребителю необходимо обязательно назначить исполнителю новый срок выполнения работ и сделать это надо не в устной форме, а обязательно письменно. Необходимо написать заявление на имя руководителя фирмы (индивидуального предпринимателя) – исполнителя с изложением ситуации и указанием конкретной даты окончания работ.

Обратите внимание, что только после нарушения нового, установленного потребителем срока, наступает право требовать возмещения понесенных расходов по выполнению работ третьими лицами или самим потребителем, уменьшения цены за выполнение работы или расторжения договора с возмещением понесенных убытков.

Для того, чтобы можно было себя защитить, всегда заключайте с исполнителем договор о выполнении работ в письменной форме. В договоре в обязательном порядке должен быть прописан перечень работ, их цена и конкретный срок их выполнения. В договорах могут указываться как начальный срок, так и промежуточные (этапные) сроки.

!!!Передавая денежные суммы, всегда требуйте финансовый документ в подтверждение оплаты.

Исполнитель в соответствии с законом несет ответственность как за нарушение начального срока, так и за нарушение конечного срока выполнения работы.

В случае нарушения установленных сроков выполнения работы (оказания услуги) или назначенных потребителем новых сроков исполнитель уплачивает потребителю за каждый день (час, если срок определен в часах) просрочки неустойку (пеню) в размере трех процентов цены выполнения работы (оказания услуги), а если цена выполнения работы (оказания услуги) договором о выполнении работ (оказании услуг) не определена – общей цены заказа. Договором о выполнении работ (оказании услуг) между потребителем и исполнителем может быть установлен более высокий размер неустойки (пени).

Неустойка (пеня) за нарушение сроков начала выполнения работы (оказания услуги), ее этапа взыскивается за каждый день (час, если срок определен в часах) просрочки вплоть до начала выполнения работы (оказания услуги), ее этапа.

Неустойка (пеня) за нарушение сроков окончания выполнения работы (оказания услуги), ее этапа взыскивается за каждый день (час, если срок определен в часах) просрочки вплоть до окончания выполнения работы (оказания услуги), ее этапа.

Обратите внимание, сумма взысканной потребителем неустойки (пени) не может превышать цену отдельного вида выполнения работы (оказания услуги) или общую цену заказа, если цена выполнения отдельного вида работы (оказания услуги) не определена договором о выполнении работы (оказании услуги).

Размер неустойки (пени) определяется исходя из цены выполнения работы (ока-

зания услуги), а если указанная цена не определена – исходя из общей цены заказа, существовавшей в том месте, в котором требование потребителя должно было быть удовлетворено исполнителем в день добровольного удовлетворения такого требования или в день вынесения судебного решения, если требование потребителя добровольно удовлетворено не было.

Требования потребителя не подлежат удовлетворению исполнителем только в одном случае, если он докажет, что нарушение сроков выполнения работы (оказания услуги) произошло вследствие непреодолимой силы или по вине потребителя.

Если договор заключен в письменной форме, есть документ, подтверждающий оплату работ, то закон на вашей стороне. Но часто бывает так, что по рекомендациям знакомых, близких, обращаясь по телефону через объявление в газете, вы доверились полностью исполнителю, даже деньги отдали, не зная Ф.И.О. исполнителя, тогда всю ответственность и даже риск гибели или частичной порчи вашего имущества вы взяли на себя, защитить вас не сможет никто.

По телефонам: **28-35-06, 63-76-81, 48-23-97, 48-23-92, 48-75-33** специалисты отдела защиты прав потребителей и консультационного центра предоставят информацию и консультацию по вопросам потребительского поведения и разрешения конфликтных ситуаций в сфере потребительского рынка.

А.Г. НЕМЧЕНКОВА,
специалист отдела защиты
прав потребителей мэрии
г.о. Тольятти

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

Вам отвечает юрист



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

Я работаю инженером в инструментальном производстве. Мой муж индивидуальный предприниматель. У нас ребенок-инвалид в возрасте 11 лет. Какое количество дней в месяц я могу использовать по уходу за ребенком-инвалидом? Могу ли я присоединить дополнительные выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом к своему очередному отпуску?

В соответствии со статьей 262 Трудового кодекса РФ «одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению».

Порядок предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей для ухода за ребенком-инвалидом определен постановлением от 04.04.2000 г. (в ред. Постановления Минтруда РФ № 26, ФСС РФ № 40 от 15.04.2002). Указанным постановлением установлено, что:

1. Четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до

достижения ими возраста 18 лет предоставляются в календарном месяце одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) по его заявлению и оформляются приказом (распоряжением) администрации организации на основании справки органов социальной защиты населения об инвалидности ребенка с указанием, что ребенок не содержится в специализированном детском учреждении (принадлежащем любому ведомству) на полном государственном обеспечении. Справка представляется из органов социальной защиты населения по месту жительства ребенка-инвалида ежегодно.

2. Работающий родитель представляет также справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично.

В случае документального подтверждения расторжения брака между родителями ребенка-инвалида, а также смерти, лишения родительских прав одного из родителей и в других случаях отсутствия родительского ухода (лишение свободы, служебные командировки свыше одного календарного месяца одного из родителей и т.п.) работающему родителю, воспитывающему ребенка-инвалида, четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня предоставляются без предъявления справки с места работы другого родителя. В таком же порядке четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня предоставляются одиноким матерям.

3. В случае если один из родителей ребенка состоит в трудовых отношениях с работодателем, а другой в таких отношениях не состоит или самостоятельно обеспечивает себя работой (например: индивидуальный предприниматель, частный нотариус, частный охранник, адвокат, глава или член крестьянских фермерских хозяйств, родовых, семейных общин коренных малочисленных народов Севера, занимающихся традиционными отраслями хозяйствования и т.д.), четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими 18 лет предоставляются родителю, состоящему в трудовых отношениях с работодателем, при предъявлении им документа (копии), подтверждающего, что другой родитель в трудовых отношениях с работодателем не состоит либо является лицом, самостоятельно обеспечивающим себя работой.

Указанные документы предоставляются при каждом обращении с заявлением о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней.

4. Если одним из работающих родителей дополнительные оплачиваемые выходные дни в календарном месяце использованы частично, другому работающему родителю в этом же календарном месяце предоставляются для ухода оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.

5. Четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц не предоставляются работающему родителю в период его очередного ежегодного оплачи-

ваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, оформляемых по личному заявлению. При этом у другого работающего родителя сохраняется право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня.

6. При наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество предоставляемых в месяц дополнительных оплачиваемых выходных дней не увеличивается.

7. Дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставленные, но не использованные в календарном месяце работающим родителем (опекуном, попечителем) в связи с его болезнью, предоставляются ему в этом же календарном месяце в порядке, предусмотренном настоящим разъяснением (при условии окончания временной нетрудоспособности в указанном календарном месяце и предъявления листка нетрудоспособности).

8. В ОАО «АВТОВАЗ» установлен суммированный учет рабочего времени. При суммированном учете рабочего времени средний дневной заработок, оплачиваемый за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации, определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов, подлежащих оплате.

В таком же порядке осуществляется оплата каждого дополнительного выходного дня в условиях неполного рабочего времени.

Профсоюзный взгляд на состояние охраны труда

Начиная с 2002 года, по инициативе Международной организации труда (МОТ), ежегодно 28 апреля отмечается Всемирный день здоровья и безопасности на рабочем месте. Ранее эта же дата считалась Днем памяти погибших на рабочих местах.

Повышенное внимание в мире к проблемам безопасности труда объясняется в первую очередь тем, что с каждым годом, несмотря на предпринимаемые в разных странах меры, растет производственный травматизм.

Бирюков В. О новом порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда // Охрана труда и социальное страхование. - 2008. - № 3. - с. 68-74

В настоящее время аттестации рабочих мест по условиям труда отводится ведущая роль в системе работ по охране труда в организациях.

С 1 сентября 2008 года вводится в действие новый Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.07 № 569.

Автор статьи подробно комментирует нововведения.

Здесь же публикуется текст документа со всеми приложениями.

Всемирный день охраны труда: к встрече готовы! // Охрана труда и социальное страхование. - 2008. - № 2. - с. 21-37

Организация и проведение Всемирного дня охраны труда – это дополнительная возможность подчеркнуть важность вопросов охраны труда. Для его проведения нет обязательного регламента. Все строится на инициативе органов власти, работодателей, профсоюзных органов, специалистов по охране труда.

Несмотря на то, что в России Всемирный день охраны труда проводится не так давно, в ряде регионов, на многих предприятиях имеется положительный опыт его организации. Об этом рассказывают специалисты-практики на страницах журнала.

Некоторые данные о современном состоянии безопасности труда в мире // Профсоюзы. - 2007. - № 10. - с. 25-27

Статья подготовлена на основе Программы достойного труда МОТ, насыщена цифрами. Сразу стоит отметить, что МОТ дает наиболее реалистичную статистику, тем более что она применяет принципы, согласованные с Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ).

Ежедневно в мире отсутствуют на рабочем месте по причине болезни (временной нетрудоспособности) около 5% рабочей силы. Из-за издержек, связанных с несчастными случаями на производстве, теряется до 1250 млрд. долл. США или около 4% мирового валового внутреннего продукта.

Электромагнитным излучениям в странах ЕС (2003 г.) подвержены 1,8 млн. работников электротехнической промышленности и строительства электростанций, а также 7,5 млн. работников сферы сервиса.

По-прежнему много пишется по поводу вредного воздействия на здоровье трудящихся асбеста. МОТ вновь призвала к полному запрету применения асбеста.

Из числа тем, особо изучаемых в Евросоюзе, отметим проблему стрессов на рабочем месте. Негативно окрашенную эмоциональную реакцию на трудовой процесс вызывают: несообразные требования по работе, авторитарное руководство, конфликты, насилие, моббинг (третирование со стороны коллег). В целом экономические потери от стресса оцениваются в 150 млн. евро в год (более 5 млрд. рублей).

О методических рекомендациях по организации наблюдения (контроля) за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах уполномоченными (доверенными) лицами профессиональных союзов // Солидарность. - 2007. - с. 41. - Приложение «Профсоюзная база данных»

Методические рекомендации разработаны в соответствии с Типовым положением, утвержденным 18 октября 2006 года Исполкомом ФНПР, для оказания помощи выборному профсоюзному органу, уполномоченным лицам по охране труда по организации и проведению наблюдения за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

При разработке Методических рекомендаций использованы принципы, заложенные в системе контроля безопасности труда «Элмери», положительно зарекомендовавшие себя на машиностроительных и других предприятиях Финляндии. Учен также опыт ряда предприятий Республики Карелия (ОАО «Онежский тракторный завод» г. Петрозаводск, шведско-финское предприятие ООО «АЕК» г. Костомукша и др.).

Рекомендовано организовать работу по внедрению в первичных профсоюзных организациях этого метода наблюдения за состоянием охраны труда на рабочих местах с учетом особенностей вида экономической деятельности.

Состояние охраны труда: профсоюзный взгляд // Профсоюзы и экономика. - 2007. - № 8. - с. 16-51 // Охрана труда и социальное страхование. - 2008. - № 3. - с. 67-74

Значительная по объему статья составлена по материалам Генерального совета ФНПР, состоявшегося в октябре прошлого года по вопросу «О действиях профсоюзов в связи с неудовлетворительными условиями труда и здоровья работников».

Черкашина Т. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда // Кадровая служба. - 2007. - № 9. - с. 77-88

Автор статьи – ведущий инженер по охране труда. Кратко, с позиций практика комментирует порядок проведения аттестации рабочих мест. Приводит примеры, составляемых в процессе аттестации документов: приказ, протокол измерения, протокол аттестационной комиссии.

Без активного участия профсоюзов, самих работников преодолеть негативные тенденции в охране труда будет сложно. Государство же должно сказать работодателю, что смертельный случай – это разорение для его предприятия.

Татьяна НЕСТЕРОВА,
информационный центр профкома ОАО «АВТОВАЗ»

Защита здоровья работников – одна из важнейших задач профсоюзной организации



Был рассмотрен ряд наиболее значимых вопросов. Прежде всего, это такие, как условия труда, температурный режим, аттестация рабочих мест, проведение общественного контроля за состоянием охраны труда, расследование несчастных случаев на производстве и др.

Зав. отделом профкома ДТР **Нина Борисовна Филатьева** дала подробную информацию об организации работы по охране труда по финской системе «Элмери» и возможности применения данной системы на предприятиях, входящих в профсоюзную организацию ОАО «АВТОВАЗ». В ходе обсуждения этого вопроса участники пришли к выводу, что в настоящий момент рано говорить о целесообразности внедрения данной системы на предприятии – необходимо ее апробировать в одном из подразделений.

Кроме того, информацию по своим направлениям дали начальник отдела УТ **В.А. Мартынов**; начальник бюро ОАИ **А.И. Попов**; главный инспектор труда ПСО **С.Г. Стаканов**; зав. отделом профкома МСП **Е.М. Фадеев**; зам. председателя профкома МТП **В.Е. Дубков**, председатель профкома строительных предприятий **Н.Г. Сударева**, зав. отделом охраны труда КОП **Р.А. Павлова** и другие.

С.Г. Стаканов от имени обкома профсоюзов вручил грамоту **А.С. Кириенко** – инспектору по охране труда профкома ОАО «АВТОВАЗ», который завершил свою трудовую деятельность и ушел на заслуженный отдых.

Работа круглого стола завершилась подведением итогов, также было предложено продолжить практику проведения мероприятий, посвященных Всемирному дню охраны труда.

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

КОНСУЛЬТАЦИЯ

Взял машину по программе и сменил работу

Я приобрел автомобиль по программе 50/50 в конце 2007 года. В скором будущем планирую сменить место работы. Коллеги на работе сказали, что если работник увольняется, то он должен заплатить неустойку и пени по кредиту. Расскажите, что необходимо предпринять в данной ситуации, чтобы избежать переплат. Спасибо.

Прежде всего, при оформлении договора необходимо внимательно изучить данный документ и ставить свою подпись только тогда, когда Вы полностью разобрались сами в данном документе по каждому пункту. Не стесняйтесь задавать интересующие Вас вопросы, добивайтесь полного ответа на поставленный Вами вопрос. Спешка в данном случае – не лучший помощник.

Если работник, который приобрел автомобиль по программе 50/50, собирается сменить место работы (уволиться), то ему необходимо выплатить оставшуюся часть суммы кредита от суммы, указанной в договоре в течение 15 календарных дней после прекращения трудовых отношений, или производить выплату оставшейся части с выплатой процентов, начисляемых на остаток по ставке ЦБ РФ. Ставка ЦБ РФ с 29 апреля 2008 года составляет 10,5%.

Если работник производит оплату не в срок, указанный в договоре, то ему необходимо заплатить пени в размере 0,1% от неоплаченной в срок суммы за каждый день просрочки. Если Вы задержали оплату на один месяц, то пени со ста тысяч рублей Вам необходимо заплатить 3 тысячи рублей.

Возможно также, что Вы испортите свою кредитную историю и в дальнейшем получение кредита в каком-либо банке для Вас будет проблематично.



Михаил ПЫЛАЕВ,
зав. отделом по жилищно-бытовой работе профкома ОАО «АВТОВАЗ»

О людях

МПС

РЕЗУЛЬТАТЫ АКЦИИ

Доброе слово для подруг!



В нашем подразделении трудятся две замечательные подруги, две Галины. Обе прекрасные сотрудницы, привлекательные, яркие женщины, заботливые мамы и бабушки.

Совсем молодой женщиной, 32 года назад, пришла работать в физиоотделение с/п «Алые паруса» Галина Ивановна. Двадцатилетней красавицей с разницей всего в несколько дней начала работать и Галина Федоровна. Они сразу зарекомендовали себя добросовестными, ответственными работниками, отзывчивыми, понимающими, а главное, сопереживающими людьми.

Ни один раз судьба испытывала этих удивительных женщин, но, несмотря на это, они обе счастливые во всех отноше-

ниях. Воспитали детей, самозабвенно любят внуков, которые отвечают им тем же. Ни один член их уже больших семей не обделен любовью, заботой и лаской. Всегда и на всех хватает у них время: выслушать и поддержать детей, уделить внимание мужьям, позаниматься с внучатами и всем при необходимости помочь найти выход из трудной ситуации.

Обе Галины в этом году отмечают свое 60-летие. Обе трудятся рядом с нами. И как трудятся! Ответственно, с добротой и пониманием. Их уважают и любят как сотрудники, так и отдыхающие. У этих мудрых женщин для всех есть лучик тепла, света и доброты. Где кроются силы? В мудром отношении к жизни, в умении видеть только хорошее вокруг себя, в безграничной любви к людям.

Пользуясь случаем, хочется поздравить вас, наши дорогие Галина Ивановна Шаповалова и Галина Федоровна Самохина с Днем медсестры и пожелать вам здоровья, долгих лет и всего самого доброго и самого светлого в вашей жизни.

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

Неравнодушным вазовцам – спасибо!

Профком ОАО «АВТОВАЗ» всегда уделял и уделяет особое внимание проблемам семьи и школы. В преддверии Международного дня защиты детей профсоюзный комитет стал главным спонсором благотворительной акции, направленной на оказание адресной помощи воспитанникам детского дома в п. Шлюзовой.

На приобретение предметов первой необходимости: футболки, носков, колготок, платков и средств личной гигиены: шампуней, мыла, расчесок, массажных щеток, а также сладостей по решению профкома было выделено 26 тысяч рублей.

Кроме того, с 15 апреля по 15 мая в производствах прошел сбор детских игр, вещей.

А 20 мая комиссия по социально-экономической и правовой защите женщин профкома ОАО «АВТОВАЗ» передала все эти нужные вещи детишкам из детского дома.

Огромную благодарность хочется выразить работникам ГЦЗЧ за участие в столь нужной и человеческой акции. Они собрали 22 тысячи рублей и на эти средства купили 3 стиральные машинки, так необходимые детдому. Работники цехов 81-1, 81-2, 81 и профком дирекции по производственной логистике закупили разнообразный спортивный инвентарь, а также собрали много хороших вещей. Откликнулись на нужды детей и МПС, МСП, ДпК. Большое спасибо всем вазовцам, кто не остался равнодушным к детям-сиротам и принял посильное участие в благотворительном мероприятии. Отдельная благодарность службе по персоналу, предоставившей автобус, и службе УСБ за оказанную помощь.



Э.БЕКРЕНЕВА, председатель комиссии по социально-экономической и правовой защите женщин профкома ОАО «АВТОВАЗ»

К 40-ЛЕТИЮ ПРОФСОЮЗА ПБЦСР



Из-за острова – на «Стрежень»

Вся его карьера, так или иначе, была связана с людьми. В школьные годы он был старшим в своей октябрятской «звездочке», одним из первых получил значок пионера, а сразу по вступлении в комсомол стал комсоргом класса. Сегодня Игорь Кутюхин возглавляет цехком базы отдыха «Стрежень» и, несмотря на большую занятость, согласился поведать нам краткую историю своего жизненного пути.



О детстве Игорь вспоминает охотно.

В советское время и люди были другими, и мечты, и возможности: «Тяга к учебе и организаторские способности у меня проявились уже в начальных классах. Когда орга-

низовывались октябрятские звездочки, стал старшим в своей звездочке. А когда пришло время вступать в пионеры, был одним из первых в школе, кому на школьной линейке повязали галстук. Я был очень горд этим. В пятом классе был избран в совет дружины школы, где сразу стал знаменосцем. На все школьные линейки, районные и областные смотры я с гордостью выносил алое знамя с множеством наградных лент, медалей, которые получали школьники за 1-е места».

Наш герой вырос и со временем вступил в ВЛКСМ. Одноклассники сразу избрали его комсоргом класса, ведь юный комсомолец умел отлично ладить с людьми, погасил любые конфликтные ситуации, был верным своему слову.

Время шло, Игорь решает получить среднеспециальное образование. Окончив 8-й класс, поступает в Куйбышевский авиационный техникум. И здесь одноклассники безошибочно разглядели в юном комсомольце натуру лидера, выбрав его сначала комсоргом группы, а через некоторое время комсоргом всего авиационного техникума. Имея за

плечами такой большой опыт организационной работы и диплом техника-технолога холодной обработки металла, в 1988 году наш герой уходит в армию.

«Службу проходил в дивизии им. Дзержинского, был награжден знаком «За отличие в службе 2 степени». Уволился из рядов Вооруженных Сил в должности командира БМП в 1990 году».

Не все в жизни у Игоря было так гладко. Были и такие моменты.

«После демобилизации из армии я пошел работать на Жигулевскую птицефабрику. В 1992 году задумался о повышении образования, чтобы в дальнейшем применить их для изменения хозяйственной деятельности птицефабрики. Планы были амбициозные и заведомо невыполнимые. Но, несмотря на это, в 1993 году поступил в сельскохозяйственный институт на заочное отделение. Из-за неправильного руководства в 1995 году на птицефабрике начался кризис, и я решил бросить институт, так как понял, что ничего изменить у меня не получится. Через два года одну из крупнейших в области птицефабрик закрыли».

Однако к чести нашего героя, он не растерялся, собрал волю в кулак и сумел перевернуть, переломить ситуацию к лучшему! В этом ему немало помогла и его горячо любящая и любимая семья. Вот как он сам рассказывает о ней: «В 1995 году произошло замечательное событие в моей жизни, я встретил красивую девушку и влюбился, и в сентябре мы поженились. А двумя годами позже, если точнее, 30 апреля 1997 года у нас родилась красавица дочка».

В это самое время завершается строительство базы отдыха «Стрежень». «В «Стрежень» я пришел работать дворником, – рассказывает Игорь Алексеевич, – а через год уже работал оператором котельной». Однако уйти от огромного опыта организаторской работы не удалось – и вскоре на общем собрании кандидатуру Игоря предложили на должность председателя цехового комитета. Молодого, амбициозного и успешного себя зарекомендовать профсоюзника единогласно поддержали все работники «Стрежня». «Я сразу «окунулся с головой» в профсоюзную деятельность. Большую помощь в начинании оказали директор базы Судьин Н.И., Семериков Н.С., а потом Чукина Н.А. – председатель профкома ОСКБ, Широкова М.И. – заведующая отделом

охраны труда ПБЦСР, Егорова В.И. – заместитель председателя профкома ПБЦСР».

Заметив разрозненность коллектива, Игорь Алексеевич решил объединить всех сотрудников вокруг одной, главной цели – улучшение условий труда и быта. И ему это удалось. Сообща работники базы отдыха добились выдачи второй спецодежды, сократили время отправки автобуса с работы на 10 минут, тем самым привели к нормативу время нахождения на рабочем месте. Как считает Игорь Кутюхин, удалось сделать главное: «Работники поняли, что профсоюз – это не просто название, оставшееся с советских времен. Это – организация, которая действительно способна решить много проблем и реально защитить работников».

С этим осознанием люди потянулись в профком: кто за юридическим советом, кто по вопросам трудового права, а кто и по семейным вопросам. Знаний молодому предцехкому порой не хватало и, вооружившись кипой книг, Игорь Алексеевич начал осваивать для себя Трудовой кодекс, коллективный договор, всевозможные законодательные акты и книги по психологии. Зато, как отмечают почти все работники – качество консультаций возрастало день ото дня, а принимаемые цехкомом решения не вызвали нареканий даже у старожилов профсоюзной деятельности.

«Вопросы, которые ставят работники на общих собраниях, решаются полностью благодаря конструктивному диалогу директора базы и председателя цехкома. Вопросы же, не входящие в нашу компетенцию, мы решаем на уровне профкома ОСКБ, который активно с нами сотрудничает и помогает во всем. Так, например, их заслуга есть в решении вопросов, связанных с изменениями в спецодежде, обеспечении медикаментами аптечек первой помощи, в ежедневном обеспечении молоком работников, которые трудятся во вредных условиях труда».

Такова история жизненного пути человека, с которым, возможно, многие уже сталкивались по работе или на отдыхе. Человека, который доказал, что даже тяжелые перипетии судьбы не способны сломать, сокрушить человека, если он искренне любит свою семью, свою работу и окружающих его людей!

Евгений СЯМИН

хороших

Хор мальчиков «Ладья» благодарит профсоюзную организацию АВТОВАЗа



28 апреля 2008 г. в Большом зале Московского Дома композиторов в рамках X Московского международного детско-юношеского хорового фестиваля «Звучит Москва» приняли участие хор мальчиков «Ладья» (Детская музыкальная школа № 4 г. Тольятти) и хор юношей «Ладья» (Архиерейское подворье Управляющего Самарской епархии). Руководитель хоров **Галина Девяткина**, концертмейстер **Ольга Левкина**.

Проходящий 10-й раз в столице России хоровой форум стал самой массовой совместной творческой акцией, объединяющей детей России и других стран: Украины, Беларуси, Эстонии, Сербии, Польши, Словакии, Болгарии, Греции, Латвии, Словении, Казахстана.

Москва, Санкт-Петербург, Великий Новгород, Нижний Новгород, Тольятти, Армавир, Тула, Владимир, Вологда, Гатчина, Глазов, Киров, Ковров, Красноярск, Нижний Тагил, Омск, Рыбинск, Суздаль, Челябинск – все российские города просто не перечислить.

Основными учредителями фестиваля были Департамент образования города Москвы, а также Министерство культуры и массовых коммуникаций РФ, Министерство образования и науки РФ, Правительство Москвы.

Конкурсное жюри – известнейшие мастера в области хорового исполнительства России под председательством народного артиста РФ, профессора Московской консерватории **Б.Г.Тевлина**.

Тольяттинские хоры достойно представили певческую культуру нашего города, оба коллектива были удостоены дипломами лауреатов 2 степени и награждены памятными кубками. Кстати, в конкурсе участвовали известные хоровые капеллы мальчиков и юно-

шей Владимира, Нижнего Новгорода, Бреста, Кирова, Москвы, Соснового Бора. Все хоры исполняли народные, классические, духовные, современные хоровые произведения русских и зарубежных композиторов, включая одно обязательное на латинском языке.

Из Москвы хор мальчиков «Ладья» продолжил свое конкурсное путешествие в Бельгию и принял (1 – 5 мая 2008 г.) участие еще в одном известном состязании, 56-м Международном хоровом конкурсе в г. Неерпельте. В конкурсе участвовали 97 хоровых коллективов (4000 участников) из многих стран мира: Австрия, Финляндия, Бельгия, Венгрия, Германия, Голландия, Греция, Китай, Польша, Россия, Япония, и другие. В состав жюри входили профессора известных высших учебных заведений мира, кроме представителей России. Хоры исполняли классическую, духовную, современную хоровую музыку зарубежных композиторов, композиторов своей страны и одно обязательное произведение на итальянском языке.

Хор мальчиков «Ладья» уже выступал на этом конкурсе в 2000 году в номинации А (детские хоры), где занял 1-е место и звание «Самый лучший». В этом году тольяттинский коллектив участвовал в номинации D (детские хоры, имеющие международные дипломы) и занял почетное 2-е место, уступив лишь сильнейшему хору из Австрии.

В рамках конкурсных мероприятий хор мальчиков «Ладья» принял приглашение на участие в католической мессе в Храме св. Николоса г. Неерпельта (Бельгия). В исполнении хора прозвучали русские православные песнопения.

В ходе творческой поездки 40 мальчиков хора «Ладья» посетили 4 столицы Европы: Москва, Брюссель, Амстердам, Берлин.

Наши успехи и достижения невозможно представить без помощи со стороны профкома ОАО «АВТОВАЗ» и профсоюзных комитетов производств, где трудятся родители наших участников.

Большое всем спасибо за то, что вы делаете доброе дело, поддерживая творчество молодых дарований.

Галина ДЕВЯТКИНА



На протяжении многих лет профсоюзная организация ОАО «АВТОВАЗ» с пониманием и помощью относится к детским творческим коллективам.



Твори добро!

Комиссия по социально-экономической и правовой защите женщин профкома ОАО «АВТОВАЗ» предложила и провела с 15 апреля по 15 мая 2008 года месяц добрых дел.

Детские дома и приюты переполнены, а государство не всегда имеет возможность обеспечить потребности детей в досуге, одежде. Сегодня помощь нужна детям-сиротам, воспитанникам детского дома «Единство», который находится в п. Шлюзовой.

На помощь детям, оказавшимся без опеки родителей, активно откликнулись работники медико-профилактической службы. Особо хочется отметить отделение производственной профилактики, санатории-профилактории «Прилесье» и «Алые паруса», лечебно-диагностические центры № 1 и 2, врачебно-физкультурную службу, поликлинику МСЧ. Благодарим всех за чуткое отношение нуждающимся. Надеемся, что дети поверят в то, что они кому-то нужны и тоже смогут стать счастливыми. Хочется, чтобы, ощущая поддержку неравнодушных людей, у ребят исчезло чувство одиночества.

Н.В.БИРЮКОВА, председатель комиссии по социально-экономической и правовой защите женщин профкома МПС

ПОЗДРАВЛЕНИЕ

Уважаемые руководители и работники ЗАО «Завод строительных материалов»!

Примите самые теплые поздравления с 15-летием вашего предприятия, которое вы отметили 18 апреля 2008 года.

За 15 лет вашим предприятием выпущено 512,5 млн. штук кирпича. Вашу продукцию знают и покупают как в области, так и далеко за ее пределами. Огромное спасибо и тем, кто сейчас находится на заслуженном отдыхе, которые строили ваш завод и пустили его в эксплуатацию. И первым в этом списке первый директор кирпичного завода, а ныне ЗАО «Завод строительных материалов» **Ю.Г. Прохоров**.

Коллектив вашего завода – это работоспособный, грамотный, целостный организм, которому по плечу решить любые, самые сложные задачи. Желаю всем здоровья, благополучия, реализации планов как личных, так и стоящих перед коллективом.

Спасибо вам за труд на благо родного предприятия. Стабильности, удачи и процветания.

Н.Г.СУДАРЕВА,
председатель профкома
строительных предприятий

СТРОИТЕЛЬНЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

НИКТО НЕ ЗАБЫТ

День Победы – праздник всего советского народа, а для нас, ветеранов ВОВ и труженников тыла – Великий день. 9 Мая все мы, пережившие войну, те, кто воевал на фронтах, и те, кто трудился в тылу, становимся во всех уголках страны именинниками.

Не были забыты и мы, бывшие работники ПСМО «АВСМ», а нас 39 человек, которые в настоящее время не имеют организации и администрации, но у нас есть профсоюз АСМ и председатель профкома **Нина Григорьевна Сударева**. Вот уже 4 года она устраивает нам праздник. Благодаря ей мы чувствуем себя забытыми. Благодаря ей мы уверены, что Праздник Победы будет, что встретим мы его с этой милой женщиной.

Так случилось и в этом году. Нас поздравляли 6 мая. Открыли праздник поздравлениями председатель профкома Сударева Н.Г. и председатель совета ветеранов **Сидельников М.А.** Мы почтили память тех, кто не вернулся и кто ушел из жизни, не дожив до 63-й годовщины Великой Отечественной войны. Перед нами выступил хор ветеранов «Отрада» с замечательной программой фронтовых песен, и каждый из нас смог вспомнить будни войны, радости и горести жизни в тылу и поделиться воспоминаниями с соседом.

По окончании праздничных мероприятий нам вручили цветы и праздничные подарки, по желанию развезли по домам. Тех, кто в

силу возраста и болезни не смог прийти, **Нина Григорьевна** всех поздравила на дому.

Огромная благодарность от нас и тем, кто выделил по просьбе нашего председателя денежные средства, бывшим руководителям подразделений ПСМО: **Моисееву Н.И., Коровину А.М., Бякирову Г.Р., Сорокину В.И., Анпилову С.М., Ковальчук А.А.** и, конечно же, председателю профкома ОАО «АВТОВАЗ» **Карагину Н.М.**

Поздравляем всех с прошедшим праздником и желаем вам и вашим семьям крепкого здоровья и мирного неба.

С уважением, от имени ветеранов ВОВ ОАО СК «АВС» Т.А.МАТВЕЕВА



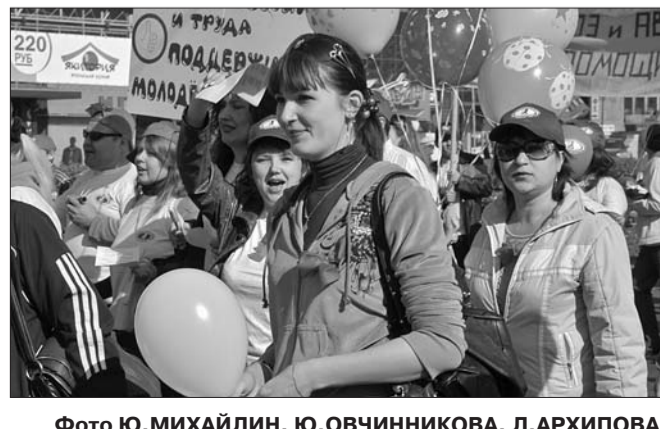


Фото Ю.МИХАЙЛИН, Ю.ОВЧИННИКОВА, Л.АРХИПОВА

Работа после работы

Кому из нас не доводилось оставаться после окончания рабочей смены для того, чтобы закончить работу, которую не успели доделать в свое рабочее время? Нередко мы при этом задаем себе вопрос: «На каком основании работодатель просит задержать-ся после работы? Как будет оцениваться время работы за пределами рабочей смены?» Чтобы получить четкие ответы на все эти вопросы, необходимо уверенно ориентироваться в таком понятии, как «сверхурочная работа». Именно об этом виде рабочего времени, о гарантиях, предоставляемых работникам законодательством России, порядке привлечения работников к исполнению трудовых обязанностей после окончания рабочей смены и пойдет речь ниже.

Несмотря на то, что Трудовой кодекс РФ устанавливает для всех работников определенную продолжительность рабочего времени, работодатель в некоторых случаях может ее увеличить. В том числе это возможно, если работник будет привлечен к **сверхурочной работе**.

ВНИМАНИЕ! Речь идет не только о нормальной продолжительности рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, но также и о другой продолжительности рабочего времени, установленной для конкретного работника.

НАПРИМЕР, если работник работает на условиях сокращенного рабочего времени или для него по его заявлению по согласованию с работодателем установлен неполный рабочий день, то увеличение продолжительности рабочего времени (сокращенного, неполного или еще каково-то, о чем работник изначально договаривался с работодателем) будет уже являться сверхурочной работой.

Сверхурочная работа – это работа, которую работник выполняет по инициативе работодателя за пределами продолжительности его ежедневной работы (смены), а если для работника установлен суммированный учет рабочего времени – то сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Итак, **сверхурочная работа** – это работа, которую работник выполняет по инициативе работодателя за пределами продолжительности его ежедневной работы (смены), а если для работника установлен суммированный учет рабочего времени – то сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

НАПРИМЕР, если для работника установлена продолжительность рабочего дня 8 часов, то для него работа сверх 8 часов является сверхурочной. Если продолжительность смены 10 часов, то работа сверх 10 часов является сверхурочной.

Если в отношении работника установлен суммированный учет рабочего времени, когда продолжительность ежедневной работы может отклоняться от установленной графиком в пределах учетного периода, то сверхурочной работой будет также и работа сверх нормы рабочих часов за квартал, если учетный период – год (например, в ОАО «АВТОВАЗ»), то сверхурочной считается, и, соответственно, работа сверх нормы рабочих часов за год.

Оплата сверхурочной работы за первые два часа работы производится не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным актом (актом организации) или трудовым договором. Сверхурочная

работа вместо повышенной оплаты может по желанию работника компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха (не меньше времени, отработанного сверхурочно).

Сверхурочной работой не считается:

- работа в режиме ненормированного рабочего дня (при ненормированном рабочем дне работника могут привле-

Сверхурочная работа связана с повышенными затратами энергии и времени, а потому при привлечении к ней работнику должны предоставляться дополнительные гарантии.

кать к работе сверх продолжительности рабочего времени, но в другом порядке – без получения от него согласия на такое привлечение, с предоставлением иной компенсации. Кроме того, такая работа иначе учитывается);

- работа свыше установленной продолжительности рабочего дня при отработке нормы часов при гибком графике работы;

- работа в порядке совмещения профессий (должностей), и работа, выполняемая в порядке совместительства;

- работа по гражданско-правовым договорам, которая осуществляется в свободное от работы время.

Сверхурочная работа связана с повышенными затратами энергии и времени, а потому при привлечении к ней работнику должны предоставляться **дополнительные гарантии**:

- период выполнения сверхурочных работ ограничен – не больше 4 часов в течение двух следующих друг за другом дней и, в целом, не больше 120 часов в год. При этом работодатель обязан вести точный учет отработанного сверхурочно времени (например, если работника в понедельник привлекли к сверхурочным работам на 3 часа, то во вторник его можно привлечь к сверхурочным работам не более чем на 1 час, но в среду его снова можно привлечь к сверхурочным работам, например, на 2 часа, так как во вторник и среду (т.е. два дня подряд) продолжительность сверхурочных работ составила не более 4 часов (1 час во вторник + 2 часа в среду));

- **повышенная оплата** – за первые два часа работы оплата труда работника должна быть произведена не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не меньше чем в двойном размере. Коллективный договор ОАО «АВТОВАЗ» в этом вопросе улучшает положение ТК РФ и устанавливает оплату в двойном размере за **ВСЕ** время сверхурочной работы;

- возможность получения вместо оплаты **дополнительного времени отдыха** (не меньше, чем работник фактически отработал сверхурочно).

Как оформляется привлечение к сверхурочной работе?

Первый шаг – издание руководителем организации (подразделения) приказа (распоряжения) о привлечении работников к сверхурочной работе. В приказе отражаются основания, по которым работников привлекают к работе сверх положенного времени, перечень имен привлекаемых работников и указанием продолжительности такой работы.

В случае, если порядок привлечения работников к сверхурочной работе нарушен, это является основанием для применения административных санкций к организации-работодателю, но не может служить основанием для отказа оплатить труд работников в установленном порядке.

Когда работник может быть привлечен к сверхурочным работам?

Привлекать к сверхурочной работе **без согласия** работника можно, если:

- нужно сделать работу, необходимую для предотвращения катастрофы, производственной аварии, устранения последствий таких катастроф, аварий, стихийных бедствий;

- нужно вести необходимые для жизни общества работы, связанные с устранением препятствий для водоснабжения, газоснабжения, отопления, функционирования канализации, систем освещения, транспорта, связи;

- нужно вести работы, необходимость в которых возникла из-за введения чрезвычайного или военного положения;

- нужно вести неотложные работы в

Оплата сверхурочной работы за первые два часа работы производится не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

случае бедствия (пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии, эпизоотии) или его угрозы.

ВНИМАНИЕ! Привлекать к сверхурочным работам без согласия работника можно только в соответствии с трудовой функцией работника.

Привлекать к сверхурочной работе работника **с его письменного согласия** можно, если:

- нужно выполнить или закончить начатую работу, которая из-за непредвиденной задержки не могла быть выполнена или закончена работником в его рабочее время, а невыполнение такой работы приведет к порче или утрате имущества работодателя либо государственного,

муниципального имущества, может угрожать жизни или здоровью людей;

- ведутся временные работы по ремонту и восстановлению механизмов, сооружений, если их неисправность может привести к прекращению работы для большого числа работников;

- нужно продолжать работу, так как ее нельзя прерывать, а сменяющий вас работник не явился (работодатель должен по первой же возможности заменить сменщика другим работником);

- есть угроза жизни людей, нормальным условиям их жизни.

Когда нельзя привлекать к сверхурочным работам?

Привлекать к сверхурочным работам без согласия работника можно только в соответствии с трудовой функцией работника.

Ни при каких обстоятельствах нельзя привлекать к сверхурочной работе:

- беременных женщин;
- работников, которым не исполнилось еще 18 лет;

- работников во время действия для них ученического договора;

- работников, которые заняты на производстве особо вредных веществ (бензида, дианизида, альфа- и бетанафтамина), на работах с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений, на виброопасных работах.

При наличии письменного согласия и при отсутствии медицинских противопоказаний **можно привлекать** к сверхурочной работе:

- инвалидов;
- женщин, у которых есть дети в возрасте до 3 лет;

- работников, имеющих детей-инвалидов;

- работников, осуществляющих уход за больными членами семьи;

- матерей и отцов, которые воспитывают детей в возрасте до 5 лет самостоятельно (без супруга);

- опекунов и попечителей несовершеннолетних.

При этом **работодатель обязан уведомить работников под расписку** об их праве отказаться от выполнения сверхурочных работ.

Итак, если вы оставались после смены на несколько часов или ваш трудовой день завершался позже, нежели предусмотрено графиком работы, то при наступлении периода расчета внимательно проверьте правильность начисленного работодателем вознаграждения.

При этом не имеет значения, какой квалификации работу вы выполняли, и была ли сверхурочная работа надлежащим образом оформлена.

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

Так держать, ветеран!



10 мая в городе-герое Волгограде прошел марафон под историческим названием «Сталинград-42».

Бегуны-марафонцы России и стран бывшего Советского Союза собрались на аллее Славы Мамаева Кургана, чтобы в честь героев Сталинградской битвы провести это мероприятие.

Участников марафона приветствовали ветераны войны – герои Сталинградской битвы и многочисленные зрители. В 12 часов был дан старт, и марафонцы – 150 человек начали этот пробег по историческим местам города-героя протяженностью 42 км 195 метров.

Среди марафонцев бежал и наш член профсоюза – **КУБАСОВ Леонид Афанасьевич**.

Торжественность данного мероприятия поддерживал военный духовой оркестр, а настрой на победу – многочисленные зрители на всём протяжении марафонского пути.

Леонид Кубасов занял третье почетное место, получив при этом Почетную грамоту, медаль и статуэтку бегуна. С победой тебя, Леонид!!!

Н.В.МЕДВЕДЕВ,
председатель профкома ПБИСР

Международные профсоюзные соревнования «Дружба»: российская команда заняла III место

С 21 по 24 апреля 2008 года состоялись международные соревнования «Дружба» между представителями предприятий автосельхозмаша стран СНГ. Состязания проходили в городе Киеве на учебно-спортивной базе олимпийской подготовки «Святошин».

Команды Украины, России, Беларуси и Молдовы соревновались по трем видам спорта: теннис настольный, гиревой спорт и шахматы.

Настольный теннис был представлен работниками нашего завода (ПРОО, МТП, ОСКБ и УЛИР). По гиревому спорту за нашу российскую команду выступил перворазрядник из Москвы (АМО «ЗИЛ»).

В шахматы за команду России играла работница ПТО **Элеонора Каляева**, а мужскую половину команды представлял международный мастер с завода имени Лихачева.

Результаты соревнований.

Настольный теннис: 1 место – Украина, 2 место – Беларусь, 3 место – Россия.

Гиревой спорт: 1 место – Беларусь, 2 место – Украина, 3 место – Россия.

Шахматы: 1 место – Украина, 2 место – Россия, 3 место – Беларусь.

В общекомандном первенстве победила команда хозяев соревнований – сборная Украины.

Победители и призеры соревнований были награждены кубками, дипломами и медалями Центрального совета ФСО «Украина» и профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Украины.

Хочется отметить дружественный характер этих, уже ставших традиционными, соревнований. Завязываются новые знакомства, участники соревнований рассказывают друг другу о своей жизни так, как не узнаешь из газет, делятся опытом работы. Все это очень ценно. Следующей страной, принимающей международные соревнования «Дружба», станет в будущем году Молдова.

Александр КУЧИКОВ,
зав. отделом по колдоговору ПРОО

Спортивное заводоуправление

На протяжении многих лет команда заводоуправления по волейболу является постоянным участником ежегодных спартакиад ОАО «АВТОВАЗ». Не раз она показывала высокий результат и занимала призовые места.

2008 год стал для неё наиболее удачным – по итогам соревнований по волейболу в рамках 38 зимней спартакиады наша команда стала абсолютным лидером и в упорной борьбе среди команд второй группы заняла 1 место!

Победителями стали: **А.Баринов, А.Солтанов, А.Лязин, С.Усенко, С.Галанов, К.Комарчев**.

Но и не только в соревновании по волейболу спортсмены заводоуправления показали хорошие результаты. Так, в апрельском турнире по плаванию наша команда также выглядела достойно. В результате по итогам соревнований в зачет 38 зимней спартакиады мы заняли 2 место в эстафетном плавании среди мужчин 2 группы (**А.Ежелев, С.Радаев, С.Правдин, И.Спицин**), а в абсолютном первенстве среди мужчин на дистанции 50 м вольным стилем с результатом 26,81 секунд.

Сергей Правдин занял 1 место.

Л.Хусаинова



РОДИТЕЛЯМ НА ЗАМЕТКУ

СПОРТИВНОЕ ЛЕТО

Летом дети большую часть времени проводят на улице. Катание на роликах, скейтборде и велосипеде – популярная форма отдыха. Однако любимое увлечение ребенка не всегда безопасно. Правильное спортивное снаряжение и осторожность помогут избежать многих неприятностей.



Скейтборд

Катание на скейтборде – дело смелых и ловких. Если на роликах могут кататься дети с 4–5-летнего возраста, то доска – увлечение для ребят постарше. Специалисты рекомендуют не вставать на скейтборд детям до 8 лет.

Как выбрать скейтборд для ребенка.

Роликовая доска подбирается по росту и весу ребенка. Существует пять моделей скейтбордов: 1-я, 2-я и 5-я рассчитаны на взрослого человека до 80 килограммов, а 3-я и 4-я – на детей и подростков до 40 килограммов.

Обратите внимание на то, из какого материала сделана доска, самые качественные производятся из канадского клена.

Помните, что у каждой доски есть срок годности, лучше покупать доску текущего года. Чем дольше доска хранится, тем больше она деформируется.

Поверхность доски обязательно должна быть ровной. Проверить это несложно: приподнимите доску и посмотрите на нее с торца, таким образом видны все неровности поверхности.

Обратите внимание на трак (крепление колес к доске), лучше выбирать алюминиевый трак со стальными прутьями, доска будет легкой, но прочной.

Колеса не должны быть слишком жесткими, не более 90А – это обеспечит комфортное катание.

Важный элемент – подшипники, для ребенка лучше выбирать подшипники АВЕС-1 или АВЕС-3.

Как одеть.

Спортивная, не сковывающая движения одежда.

Обувь нужно выбирать с плоской широкой подошвой – для максимального сцепления с доской. Обувь должна быть точно по размеру. Некоторые известные марки, например Globe, предлагают специальные кроссовки для катания на скейтборде.

Роллинг

Роллинг – это не только популярная форма отдыха, но и самый настоящий вид спорта. В последнее время популярность ролликов настолько возросла, что даже 3–4-летние малыши встают на роликовые коньки.

Плюсы:

- развивает координацию движений, выносливость, быструю реакцию, гармонично развивает все мышцы;
- способствует общему укреплению организма.

Минусы:

- травмоопасный вид спорта;
- качественные роликовые коньки довольно дорого стоят.

Что нужно купить.

Роликовые коньки. Ребенку подойдут раздвигающиеся роликовые коньки Raider или более простой и дешевый вариант Plasma. Существует два размера – S и L (каждый раздвигается на четыре позиции).

Защиту. Учтите, что распространенные травмы при катании на роликах – это кисть руки (35%), локоть (20%), колено (20%), предплечье (12%), плечо (10%), голень (6%), череп (5%), спина (5%), стопа (4%).

При выборе роликов обратите внимание.

На ботинки. Они должны быть легкими, прочными, с хорошей вентиляцией. Для ребенка лучше выбирать мягкий ботинок.

На колеса. Выбирайте мягкие, полиуретановые, они создают комфортное катание и более безопасны на неровном асфальте.

На подшипники – самую важную деталь роликовых коньков. Именно от их качества зависят скорость катания и долговечность самих роликов. Самое высокое качество имеют подшипники АВЕС-7, однако они требуют более осторожного обращения, так как

боятся грязи. Для ребенка вполне подойдут подшипники АВЕС-3 или АВЕС-1.

На защиту: наколенники, налокотники, перчатки, шлем. Учтите, что любая защита рассчитана лишь на одно падение.

Если ваш ребенок очень хочет освоить роллинг в совсем юном возрасте, а нога у него меньше, чем даже самый маленький размер роликового конька, то не стоит отказывать ему в удовольствии. Два-три «лишних» размера на детских роликах практически не влияют на качество катания и не мешают малышу.

Правила безопасности.

Ни в коем случае не разрешайте ребенку кататься на проезжей части улицы, даже если она кажется вам пустой.

Лучше начинать кататься в специализированных скейтпарках под присмотром инструктора.

Научите ребенка правильно падать: ни при каких обстоятельствах нельзя падать назад, в этом случае основной удар придется на голову. Если равновесие потеряно, нужно обхватить колени и постараться упасть на бок.

Не разрешайте ребенку кататься по мокрой поверхности, по неровному асфальту, по траве – роликовые колеса могут проскальзывать и выходить из-под контроля.

Даже в жаркие дни лучше одеть ребенка в спортивный костюм с длинными рукавами – в случае падения это спасет руки и ноги от ссадин.

Не экономьте на покупке защиты для ребенка.

Проверяйте техническое состояние коньков перед каждым катанием.

Велосипед

Казалось бы, что может быть проще обычного детского велосипеда! Но при выборе первого в жизни ребенка транспортного средства у родителей возникает множество вопросов.



С какого возраста ребенок может начать кататься на велосипеде?

В принципе, ребенок может начинать кататься с того момента, как научился ходить. Для этого возраста подойдет трехколесный велосипед с высокой спинкой сиденья и специальной ручкой для того, чтобы вы сами могли толкать велосипед в случае необходимости. Велосипед развивает координацию движений и способность ребенка концентрироваться. Уже с 4-летнего возраста детей отдадут в спортивную секцию, где они научатся управлять велосипедом.

Сколько колес должно быть у первого велосипеда?

Начинать самостоятельно кататься лучше на двухколесном велосипеде с двумя дополнительными колесиками. Когда ребенок научится держать равновесие, дополнительные колеса можно снять.

Есть ли разница между велосипедами для мальчиков и девочек?

Детские велосипеды для мальчиков и для девочек обычно отличаются только цветом.

Чем взрослый велосипед отличается от детского?

От детского взрослый велосипед отличается по многим показателям: весу, размеру колес, размеру рамы, наличию дополнительного оборудования. Детские велосипеды гораздо легче, проще в управлении, а компоненты, которыми они снабжены, созданы специально для маленьких детей с учетом их роста. Поэтому, если вы хотите, чтобы ребенок чувствовал себя комфортно и во время катания получал максимум удовольствия, выбирайте велосипед из детских серий – если ребенку до 7 лет и из подростковых – если ему от 7 до 14.

Как правильно подобрать велосипед?

Самое главное правило: покупать велосипед лучше всего с ребенком. Именно ему предстоит ездить на велике. Дайте ребенку возможность посидеть на велосипеде, прокатиться – это позволит вам и ему понять, какой велосипед будет удобен, его и стоит выбрать. Добавим, что страна-производитель имеет большое значение.

Многие родители при покупке велосипеда не задумываются о безопасности своих детей, что порой приводит к весьма печальным последствиям. Поэтому, покупая велосипед, не забудьте о шлеме.

«Домашний очаг»