

За I полугодие 2008 года профсоюзный комитет ОАО «АВТОВАЗ» проделал определенную работу и достиг следующих результатов:

Тарифные ставки и оклады работникам ОАО «АВТОВАЗ» за I полугодие 2008 года повышены на 14%.

Не прекращающиеся на протяжении последних лет инфляционные процессы в стране приучили нас к тому, что начало каждого календарного года знаменуется очередным витком роста цен на товары и услуги, особенно – на услуги жилищно-коммунальных служб.

В сложившейся ситуации профсоюзный комитет ОАО «АВТОВАЗ» в качестве одной из важнейших задач ставит перед собой проведение опережающей индексации с целью хотя бы частично смягчить последствия роста цен на услуги ЖКХ для работников завода.

Переговоры по этому вопросу ведутся уже достаточно долго, но лишь только в прошлом году в рамках социального партнерства была достигнута договоренность о проведении опережающей индексации с 1 марта на 5%.

Не стал исключением и 2008 год, когда стороны в результате переговоров достигли соглашения о проведении опережающего повышения тарифных ставок и окладов работникам завода уже с 1 февраля на 2%. Рост величины прожиточного минимума для трудоспособного населения по Самарской области, от которого напрямую зависит величина индексации тарифов и окладов работников завода, за I квартал составил 11,3%, что значительно превысило сумму, запланированную администрацией завода для этой цели. Однако за столом переговоров по настоянию профсоюзного комитета ОАО «АВТОВАЗ» было принято решение о повышении тарифов и окладов в полном соответствии с ростом величины прожиточного минимума. Таким образом, тарифные ставки и оклады работникам ОАО «АВТОВАЗ» за I полугодие 2008 года повышены на 14% (включая индексацию по результатам IV квартала 2007 года с 1 января 2008 года):

- с 1 января – на 2,5%;
- с 1 февраля – на 2%;
- с 1 апреля – на 9,1%.

СПРАВочно: Повышение тарифных ставок и окладов работников ОАО «АВТОВАЗ» составило:

- в 2006 году – 13,7%;
- в 2007 году – 11,6%.

Однако профсоюзный комитет ОАО «АВТОВАЗ» и администрация завода при этом достигли договоренности о проведении совместного анализа в рамках согласительной комиссии производимых «непрямых» выплат работникам общества и подготовке предложений по возможной оптимизации состава и размера выплат до конца 2008 года и на 2009 год в целях полного исполнения обязательств коллективного договора ОАО «АВТОВАЗ» на 2008 год и подготовки экономических оснований для выплаты премии за перевыполнение показателей производственно-хозяйственной деятельности, выплачиваемой в декабре.

Совмещен финансовый год ОАО «АВТОВАЗ» и начало действия коллективного договора ОАО «АВТОВАЗ» на 2008 год.

Для дальнейшего развития предложения о совмещении финансового года и действия коллективного договора в период формирования бюджета ОАО «АВТОВАЗ» на 2008 год профсоюзный комитет продублировал данное предложение работодателю. И на заседании согласительной комиссии ОАО «АВТОВАЗ» (протокол № 19С от 10.12.2007) было достигнуто совместное решение о продлении действия коллективного договора с изменениями на 2008 год. Это фактически дало возможность совместить финансовый год ОАО «АВТОВАЗ» и начало действия коллективного договора ОАО «АВТОВАЗ» на 2008 год. Поставленная задача была выполнена полностью.

В период заключения и контроля за выполнением коллективного договора 2008 года, было проведено 10 заседаний рабочих групп и 9 заседаний согласительной комиссии. На заседаниях рабочих групп и согласитель-

ных комиссий рассматривались также и текущие вопросы, по которым принимались конкретные решения. Решения согласительной комиссии контролируются до их реализации.

Например, в течение этого полугодия на постоянном контроле согласительной комиссии были вопросы:

- о введении в действие и процедуре реализации нового положения о предоставлении безвозмездных жилищных субсидий;
- о заключении договоров для реализации мероприятий соглашения по охране труда (приложение 5.1);
- о снижении транспортной нагрузки в часы пик на северной и восточной стороне завода и др.

В обсуждении вопросов на заседаниях рабочих групп и согласительных комиссий со стороны профсоюзной организации, кроме членов комиссии, принимали участие и представители профсоюзных комитетов производств и управлений.

По итогам первого полугодия 2008 года ОАО «АВТОВАЗ», через предприятия сервисно-бытовой сети, реализовал 322,6 тыс. автомобилей всего модельного ряда. По сравнению с аналогичным периодом прошлого года продажи выросли на 13%.

Все обязательства, касающиеся социальных льгот и гарантий работников ОАО «АВТОВАЗ» выполняются в полном объеме.

Профсоюзный комитет предложил рассмотреть возможность заключения коллективного договора сроком на 3 года (2009–2011).

В период подготовки бюджета ОАО «АВТОВАЗ» на 2009–2011 гг. профсоюзный комитет ОАО «АВТОВАЗ» направил предложения по всем направлениям деятельности коллективного договора для их обсуждения и учета в планировании общезаводских показателей. Так же профсоюзным комитетом было сделано предложение по рассмотрению возможности заключения коллективного договора сроком на 3 года. Что, по мнению профсоюзного комитета, должно положительно отразиться как на деятельности акционерного общества в плане изготовления продукции, так и на социальной сфере предприятия.

Решены вопросы по охране труда.

Для организации работы по «Положению № 2 о доплатах за условия труда рабочим Волжского автомобильного завода», которое предусматривает дополнительно доплату в размере 4% в случае превышения температуры воздуха в рабочей зоне свыше 27 °С, в летний период (с 15 мая по 15 сентября) и осуществления контроля за температурным режимом в корпусах завода по инициативе профсоюзного комитета ОАО «АВТОВАЗ» была разработана и утверждена директором ДИТО «Процедура проведения замеров температурного режима в летний период года для начисления доплат за условия труда в производствах, управлениях, центрах ОАО «АВТОВАЗ».

Что касается зимнего периода, разработан проект положения «О мерах по нормализации условий труда при необеспечении температурного режима на рабочих местах промышленно-производственных рабочих в холодный период», которое предусматривает при понижении температуры воздуха в рабочей зоне ниже 15 °С ряд организационных и технических мероприятий для приведения условий труда на данных рабочих местах в соответствие с санитарными нормами.

В связи с многочисленными жалобами работников на низкое качество мыла хозяйственного, профсоюзным комитетом ОАО «АВТОВАЗ» было согласовано решение о замене мыла хозяйственного 65% на мыло туалетное без изменений норм выдачи на каждого рабочего и РСнС.

Выделены средства на выплату безвозмездных жилищных субсидий.

При взаимодействии профсоюзной организации и администрации предприятия запланировано выделить в 2008 году средства на выплату безвозмездных субсидий работникам общества в размере 136,3 млн. рублей, что на 24,5 млн. рублей больше по сравнению с 2007 годом. Количество человек, получающих субсидию по положению 2004 и 2008 года, составило 1263. Выплачено субсидий в 2008 году – 38,2 млн. рублей.

По предложениям профсоюзной организации количество автомобилей, реализуемых с рассрочкой платежа на 2 года (программа 50/50) работникам предприятия, увеличено на 500.

Количество таких автомобилей в 2008 году составило 4500.

Ведется постоянный контроль за реализацией автомобилей и запасных частей работником предприятия через ТЦ «Жигули».

По всем замечаниям и претензиям со стороны работников, связанным с реализацией автомобилей, профсоюзный комитет оперативно реагирует и принимает все меры по своевременной отгрузке и реализации автомобилей необходимой цветовой гаммы и комплектации для работников общества. В течение первого полугодия отработано более 50-ти таких обращений.

За первое полугодие 2008 года работникам предприятия реализовано 2329 автомобилей с рассрочкой от платежа (программа 50/50) и по полной предоплате 2727 автомобилей. Реализовано запасных частей на сумму 40 миллионов 122 тысячи рублей.

Достигнуто соглашение об увеличении в 2 раза в 2008 году финансирования программы оздоровления работников общества и членов их семей. Выделено 150 млн. руб. (2007 г. – 70 млн. руб.).

Сохранены основные параметры, касающиеся оплаты работниками всех видов путевок:

- санатории и пансионаты РФ – 30% от полной стоимости;
- теплоходы – 30% от полной стоимости;
- базы отдыха ОАО «АВТОВАЗ» – 30% от полной стоимости;
- санатории-профилактории ОАО «АВТОВАЗ» – 1680 рублей;
- детские оздоровительные лагеря ОАО «АВТОВАЗ» – 20% от полной стоимости;
- многодетные семьи – 15% от полной стоимости.

Всего закуплено 8892 путевки, в том числе на санаторное лечение 4028 штук и 4864 на отдых. География санаторно-курортного лечения и отдыха представлена курортами Самарской и Ульяновской областей, Кавказских Минеральных Вод, Башкирии и Татарстана, а также Черноморского побережья.

Работа нашей профсоюзной организации многогранна, вот только некоторые тому примеры:

На материальную помощь из профсоюзного бюджета было выделено свыше 17,1 миллиона рублей.

1458 человек получили помощь профсоюзных юристов.

Юристы оформляли жалобы и заявления в соответствующие организации, в органы по рассмотрению трудовых споров, представляли интересы работников в судах и других инстанциях, консультировали по гражданскому, трудовому, жилищному, пенсионному законодательству, осуществляли контроль за соответствием требованиям законодательства РФ приказов, распоряжений, положений и иных локальных нормативных актов, затрагивающих интересы членов профсоюза.

Обратившиеся за юридической помощью члены профсоюза – работники завода смогли реально воспользоваться своими правами и восстановить их.

В результате всех форм правозащитной работы члены профсоюза дополнительно получили 625 094 рубля.

81 миллион 719 тысяч 630 рублей выдано в качестве беспроцентной долгосрочной ссуды. Ссуду получили 4327 членов кассы взаимопомощи. Оказано безвозмездной материальной помощи – 58,8 тысячи рублей. Распределена дотация, в сумме 1 миллион 117 тысяч рублей, на развитие КВП в 38 структурных подразделениях. На сегодня в кассе взаимопомощи числится 10 764 члена Профсоюза АСМ.

Комиссией рабочего контроля проведено 398 проверок по организации питания заводчан и их детей, 35 проверок по работе общественного транспорта, состоянию дорог и тротуаров, содержанию остановочных площадок и павильонов.

По многим вопросам были направлены обращения в адрес административных служб предприятия, мэрии и городской Думы г.о. Тольятти. Часть вопросов решена положительно.

В результате анализа полноценности питания заводчан и их детей на объектах отдыха ОАО за первый выезд летнего сезона было **принято решение увеличить стоимость продуктового набора на 10 рублей** т. е. с 21.06.08 г. в ДОЛ меню дневного рациона составило 150 рублей, на базах отдыха 175 рублей.

Отделом рабочего контроля рассмотрено 72 письменных и около 300 устных жалоб и заявлений по вопросам питания, торговли, работы транспорта, содержания остановочных площадок и павильонов, на работу контролеров на линии общественного транспорта, на санитарное содержание салонов автобусов, на работу светофоров и многое другое. Всем заявителям даны ответы.

Традиционно действует дотационная схема профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ», цель которой удешевить путевку в ДОЛ и детское отделение с/п «Прилесье». Каждый член профсоюза АСМ, приобретающий путевку в ДОЛ, получает дотацию в размере 31 руб. в сутки.

Выделенная дотация в первом полугодии составила 1 млн. 61 тысячу рублей.

Дети, отдыхающие летом в оздоровительных лагерях, лагерях санаторного типа, застрахованы нашей первичной профсоюзной организацией от несчастного случая на сумму в 10 тыс. руб. каждый.

Увеличена страховая ответственность по полису ДМС по программе «Стационарное лечение» до 40 тыс. руб.

Проделана большая работа по оздоровлению заводчан средствами физической культуры и спорта, организации культурного отдыха.

Девятый раз прошел традиционный профсоюзный массовый лыжный кросс, состоявшийся из трех этапов, с общим количеством участников 5396 человек. 1 мая организованы и проведены спортивно-массовые мероприятия, посвященные празднику Весны и Труда, с количеством участников более 1000 человек, а в парке Победы прошла большая концертная программа.

По заявкам профсоюзных комитетов подразделений завода 1068 заводчан посетили спектакли театра «Колесо», 520 человек посетили цирк «Московская звезда».

Силами первичной профсоюзной организации в подразделениях завода проведены тематические вечера ко Дню защитника Отечества, к Дню 8 Марта. В эти праздничные дни для работников завода из средств профсоюза было приобретено 1440 билетов в кинотеатр «Сатурн». В канун Дня Победы в подразделениях были организованы культурные мероприятия для ветеранов ВОВ и труженников тыла.

Профком ОАО «АВТОВАЗ»

Состоялось заседание РТК



27 июня 2008 года состоялось заседание Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, на котором были рассмотрены следующие вопросы:

1. О постановлении Государственной Думы от 11 июня 2008 года № 615-5 ГД «О внесении изменений в Регламент Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» и о вопросах, рассмотренных на заседаниях рабочих групп Комиссии.

Внесенные поправки в Регламент Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации предусматривают направление в Российскую трехстороннюю комиссию проектов федеральных законов в сфере труда, соответствующих требованиям статьи 104 Конституции Российской Федерации, а решение Российской трехсторонней комиссии по ним (если таковое имеется) или мнения ее сторон (заклучения соответствующих профсоюзов объединений профсоюзов и объединений работодателей) учитываются при принятии данных законопроектов.

2. О сценарных условиях функционирования экономики Российской Федерации и основных параметрах прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2009 год и на плановый период 2010 и 2011 годов.

Рассмотрение данного вопроса в рамках РТК было инициировано профсоюзной стороной Комиссии, так как правительственной стороной РТК в очередной раз были нарушены договоренности Генерального соглашения (пункт 7.1.) по рассмотрению в Комиссии соответствующих документов до принятия по ним решения Правительством Российской Федерации.

Комиссия приняла к сведению информацию директора Сводного департамента макроэкономического прогнозирования Министерства экономического развития Российской Федерации **Г.О.Куранова** и представителя совместного заседания рабочих групп Комиссии в области экономической политики, по доходам, заработной плате и уровню жизни населения и по развитию рынка труда и гарантиям занятости населения, председателя Российского профессионального союза работников химических отраслей промышленности **А.В.Ситнова**. Решено продолжить в рамках рабочей группы Комиссии в области экономической политики консультации с Министерством экономического развития Российской Федерации по вопросам социально-экономических последствий повышения тарифов на продукцию (услуги) естественных монополий для населения и бизнеса.

3. О проекте Федерального закона «О внесении изменений и дополнений в Положение о Пенсионном фонде Российской Федерации», о проектах постановлений Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в пункт 22 Положения о Фонде социального страхования Российской Федерации» и «О внесении в пункт 19 Устава Федерального фонда обязательного медицинского страхования».

Данный вопрос был предложен для рассмотрения в рамках РТК стороной работодателей. Внесение соответствующих изменений в основополагающие документы, касающиеся управления социальными государственными внебюджетными фондами, вызвано необходимостью обеспечить паритетное участие представителей социальных партнеров в деятельности фондов. Комиссия согласилась с данными предложениями.

4. О введении новых условий оплаты труда работников федеральных бюджетных учрежде-

ний. Данный вопрос внесен в повестку заседания Комиссии по предложению профсоюзной стороны РТК. Заслушав информацию координатора Комиссии, представляющей Правительство Российской Федерации, министра здравоохранения и социального развития Российской Федерации **Т.А.Голиковой**, Российская трехсторонняя комиссия предложила Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации подготовить для рассмотрения на очередном заседании Комиссии вопрос о подготовке к введению новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений.

5. О представителях Российской трехсторонней комиссии в постоянно действующей рабочей группе по обобщению правоприменительной практики и подготовке предложений по дальнейшему совершенствованию трудового законодательства Комитета Государственной Думы по труду и социальной политике.

РТК, на основании решения сторон, утвердила представителей социальных партнеров в составе постоянно действующей рабочей группы Комитета Государственной Думы по труду и социальной политике.

6. Об обращении координатора стороны Комиссии, представляющей общероссийские объединения работодателей, президента Общероссийского объединения работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей», председателя Общероссийского объединения работодателей «Координационный Совет объединений работодателей России» **А.Н.Шохина** о сложившейся ситуации с предоставлением разрешений на работу иностранным гражданам.

В ходе рассмотрения вопроса было решено предложить Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации совместно с Федеральной миграционной служ-

бой подготовить предложения по совершенствованию порядка определения на 2009 год квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности для рассмотрения на заседании рабочей группы Комиссии по развитию рынка труда и гарантиям занятости населения.

7. Об обращении координатора стороны Комиссии, представляющей общероссийские объединения работодателей, президента Общероссийского объединения работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей», председателя Общероссийского объединения работодателей «Координационный Совет объединений работодателей России» **А.Н.Шохина** в связи с подготовкой изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, направленных на либерализацию процедур подготовки и проведения забастовок.

В решении РТК по данному вопросу отмечено, что Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации был подготовлен совместно с заинтересованными министерствами проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части приведения норм трудового права по совершенствованию регулирования социального партнерства в соответствии с решениями Международной организации труда)». Утвержден состав рабочей группы по доработке указанного законопроекта (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 июня 2008 года № 290), в которую включены представители общероссийских объединений работодателей и общероссийских объединений профсоюзов.

Сайт ФНПР

ЕСТЬ МНЕНИЕ

Молодежь в профсоюзах не может и не должна быть обособленной

(ДОКЛАД ВИКТОРИИ МИТЮКОВОЙ НА РАСШИРЕННОМ ЗАСЕДАНИИ ПЛЕНУМА ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ АСМ. ИЮНЬ, 2008 г.)

В последние годы реализация целенаправленной молодежной политики стала одним из приоритетных направлений деятельности Профсоюза работников АСМ РФ.

Создан Молодежный совет профсоюза, молодежные советы и комиссии в членских организациях, которые принимают активное участие в профсоюзной деятельности.

В целом можно отметить, что у молодежи сегодня формируется активная жизненная позиция, но она не всегда находит поддержку у руководителей профсоюзных структур всех уровней.

Мы считаем, что молодежь в профсоюзах не может и не должна быть обособленной. Нас волнуют не только проблемы молодежи, но и все вопросы, которые находятся в сфере деятельности и интересов профсоюзов и общества в целом. Для более полного участия в работе представители молодежи должны быть интегрированы в качестве полноправных участников во все профсоюзные структуры.

А для этого молодым профсоюзным лидерам необходимо повышать квалификацию и принимать активное участие в выборах в руководящие органы профсоюзных структур всех уровней.

Для того, чтобы реально осознать ситуацию по работе с молодежью в профсоюзе в целом и конкретно по каждой первичной профсоюзной организации, в 2008 году впервые было проведено анкетирование молодежных лидеров первичных профсоюзных организаций. Уверены, что сведения, содержащиеся в анкете, помогут наладить оперативный обмен информацией и взаимодействие между молодежными структурами организаций профсоюза и Молодежным советом в сфере работы с молодежью.

К сожалению, не все первичные профсоюзные организации предоставили анкеты молодежных лидеров. Из представленных анкет видно, что основными проблемами, с которыми сталкивается лидер, будучи председателем молодежных организаций, являются:

- отсутствие мотивации (недоверие к профсоюзу, потребительское отношение к профсоюзу, пассивность молодежи);
- высокая интенсивность труда, вследствие оптимизации производства, не позволяет молодежи отвлекаться на выполнение общественных обязанностей;
- текучесть кадров;
- слабый пиар молодежных советов, комиссий, слабая информационная работа;

- организации встреч с представителями других молодежных организаций (транспорт);
- организационные проблемы (посещение заседаний МС, правильное ведение документации, активность при принятии решений);

- несерьезное отношение со стороны руководителей;
- нет возможности карьерного роста для молодежи, особенно по своей специальности;
- не совсем положительное отношение молодежи к профсоюзам;

- жилье для молодых;
- обучение молодежного актива;
- увеличение численности молодежи в рядах профсоюза;
- сохранение и укрепление здоровья молодежи.

Молодежный совет Профсоюза АСМ создан для координации деятельности профсоюзных организаций всех уровней по вопросам защиты социально-трудовых прав работающей в отрасли молодежи, привлечения молодежи к активной профсоюзной деятельности, изучения и распространения опыта работы с молодежью от первички до ФНПР, для оказания помощи в создании и совершенствовании работы молодежных советов профсоюзных организаций.

Молодежный совет на выездных заседаниях в Ярославле и Челябинске принял участие в областных семинарах профсоюза АСМ, привез с собой информацию о работе с молодежью из других регионов.

С 2007 года совместно со шведским профсоюзом ИФ-Металл успешно реализуется программа по подготовке профсоюзных преподавателей. И уже есть активисты, которые в ходе обучения по данной программе стали проводить семинары у себя на местах. Считаем, что данную практику необходимо поддерживать, и продолжить работу по подготовке профсоюзных преподавателей на местах.

И все же есть моменты, на которых бы хотелось заострить ваше внимание:

- Жизненно необходимо проработать вопрос о реанимации сайта Профсоюза АСМ, и, конечно, о создании молодежного сайта, который, возможно, будет пополняться со своих мест.

- Составить список профсоюзных активистов первичных профсоюзных организаций и областных комитетов профсоюзов и непосредственно рассылать информацию им.

- Разослать материалы (методические материалы, решения конференций, форумов и т.д.), наработанные за предыдущие годы работы Молодежным советом, молодежному активу.

- Предложить молодежному активу и первичным профсоюзным организациям текущую информацию по молодежным мероприятиям и проводимой работе рассылать в Центральный комитет профсоюза, по первичным профсоюзным организациям и областным комитетам профсоюза для размещения на сайтах данных организаций.

- Рекомендовать областным комитетам профсоюзов и первичным профсоюзным организациям обеспечить возможность молодежному активу пользоваться электронной почтой и Интернетом.

- Призываем направлять молодых активистов для участия в общепрофсоюзных мероприятиях, организуемых для молодежных советов профсоюза.

Необходимо отметить недостаточное внимание внедрению профсоюзной идеологии в молодежной информационной среде. Этому может способствовать создание ЧИТАТЕЛЬНЫХ молодежных вкладок в периодические издания профсоюза («Голос профсоюза», «Солидарность»), создание и поддержание в рабочем состоянии молодежного сайта (где возможно объявлять различные конкурсы, направленные на развитие интереса к профсоюзу, направлениям его работы и т.п.).

Считаем необходимым:

- Обратить внимание председателей первичных профсоюзных организаций и областных комитетов профсоюза на непредставление отчетов по работе с молодежью и анкет молодежных лидеров.

- Рекомендовать Центральному комитету профсоюза создать видеofilm о профсоюзе, распространить его в первичные профсоюзные организации и продемонстрировать его при трудоустройстве, а также проработать вопрос с учебными заведениями (ПУ, техникумы, колледжи, вузы) о внедрении курса профстроительства.

- Рекомендовать профсоюзным организациям всех уровней закладывать в профсоюзном бюджете на работу с молодежью – 5% от профсоюзного бюджета в соответствии с рекомендациями VI съезда ФНПР.

- Рекомендовать ввести в составы первичных профсоюзных организаций и областных комитетов профсоюза председателей молодежных организаций.

- Рекомендовать поддерживать молодежные инициативы на всех уровнях профсоюзных организаций.

Международные контакты профсоюзных работников — одна из составляющих социального мира в Европе



ется вопрос и с кадровым потенциалом и с затратами на реализацию социальных льгот и гарантий, поскольку на заемных работников они не распространяются. Но при этом следует отметить, что заемные работники имеют возможность избираться и работать в профсоюзах и производственных советах предприятий.

Далее работу семинара продолжил модератор группы **Герхард Какалик**. Он вкратце рассказал о профсоюзных

структурах и представительстве интересов работников на предприятиях Германии. Не буду подробно останавливаться на целях и задачах профсоюза ИГ Металл и принципах его организационного построения, поскольку эти вопросы уже неоднократно освещались на всех уровнях.

Пожалуй, больший интерес представляет выступление руководителя международного отдела профсоюза ИГ Металл **Хорста Мунда**, который подробно рассказал о международной работе профсоюза и о задачах, стоящих в этом направлении на ближайшее будущее. Главная задача профсоюза ИГ Металл сегодня — заключение международных рамочных соглашений, в которых должны быть прописаны минимальные стандарты труда, обязательные для всех, будь то европейский регион, США, азиатский регион или Латинская Америка. Основной регион сотрудничества — Европа. Успешное сотрудничество с профсоюзами у ИГ Металл налажено со Скандинавией, Австрией, Швейцарией, Францией, Испанией и Турцией. Поскольку в последнее время идет активный рост инвестиций в Россию, наша страна также очень важна для сотрудничества. Другие регионы мира более сложны для контактов: некогда мощный профсоюз в США UNITED на глазах разваливается (потерял в результате реструктуризации более 60 тысяч членов) и в настоящее время занят больше вопросами выживания, нежели международными контактами. В Китае бешеными темпами растет экономика, но из-за сложного организационного устройства контакты с китайскими профсоюзами весьма затруднительны. Например, у них председатель профсоюзного комитета может одновременно занимать должность начальника ОК на предприятии и при этом являться еще и председателем ячейки компартии.

Примерно в том же духе высказались и следующие докладчики: референт европейского производственного совета ф. «Джон Диір» **Торстен Яни** и менеджер по проектам GM Европейского объединения профсоюзов **Кристиан Вайсс**. Торстен Яни очень подробно рассказал о деятельности своей фирмы, которая занимается выпуском тракторов среднего класса и поставляет их в Северную Америку, Францию, Испанию. Заводы расположены в Германии, США, Бразилии и Индии. Общий оборот составляет 24 млрд. долларов. На предприятиях действует профсоюз ИГ Металл, причем членство достаточно высокое — около 75%. В последнее время фирма направляет свой взор на Россию и страны бывшего СНГ. Так в частности, принято решение о строительстве центра продаж под Калугой, была предпринята попытка налаживания кооперационных связей с БелАЗом, но в последний момент американская сторона отказалась, сославшись на сильное загрязнение верхнего слоя почвы промышленными отходами и нестабильную политическую обстановку в Белоруссии.

Для фирмы «Джон Диір» характерны свои индивидуальные проблемы:

- бюрократизм принятия решений — если решение принимается на национальном уровне, то оно требует обязательного согласования с другими инстанциями в США, и у местного работодателя есть всегда возможность сослаться на мнение американского руководства компании;

- языковой барьер — официальным языком в компании является английский и поэтому от

всех сотрудников требуется обязательное его знание. В состав Европейского производственного совета ф. «Джон Диір» входит 15 представителей, разговаривающих на 7 языках!

- недостаточное международное сотрудничество между профсоюзами из-за удаленности заводов друг от друга.

Кристиан Вайсс рассказал о деятельности Европейского объединения профсоюзов по защите прав работников в условиях усиления корпоративных связей, создании совместных предприятий и перемещении производства в сторону Центральной и Восточной Европы. При этом Европейское объединение профсоюзов добилося:

- права на информацию — при реструктуризации производства, выходящее за пределы одной страны, ЕОП должен быть обязательно поставлен об этом в известность;

- права на ведение переговоров — участие в выборе места для производства платформы для «европейского автомобиля», справедливое размещение производственных площадей в Европе;

- участия в переговорах по сокращению объемов заемного труда на заводах в Центральной и Восточной Европе.

Следующий день семинара был посвящен посещению одного из наиболее крупных городов Германии — г. Бохума. Сначала состоялась встреча в территориальном отделении профсоюза ИГ Металл. Отделение располагается в самом центре Бохума в суперсовременном здании из стали и стекла, спроектированном известным немецким архитектором. Штат насчитывает 12 человек. Территориальный комитет курирует 28 100 членов профсоюза, основная часть которых работает на заводе «Опель», сталелитейных заводах и на предприятиях электротехники. Направления работы:

- проведение выборной компании (делегатов, доверенных лиц, членов комитетов по направлениям);

- поддержка органов представительства рабочих на предприятиях (производственные советы, молодежные комитеты);

- защита и сохранение рабочих мест.

Хотелось бы подробнее остановиться на акции по защите рабочих мест завода по производству мобильных телефонов Nokia. Руководство компании приняло решение о сокращении объемов выпуска и переносе завода из Бохума в Румынию, а впоследствии — и продаже этого завода. Профсоюз ИГ Металл организовал акции протеста, в результате которых руководство предприятия вынуждено было вступить в переговоры с профсоюзом. И хотя отстоять завод не удалось (окончательное закрытие планируется на 30 июня), профсоюз добился выплаты всем работникам компенсаций в зависимости от стажа работы на предприятии от 15 до 400 тысяч евро;

- агитация по вступлению новых членов в профсоюз (в том числе и повышение квалификации членов профсоюза).

Далее участников семинара ждал прием в городской ратуше бургомистром города, которая пригласила на встречу также телевидение, СМИ и представителей политических партий. В своем приветственном слове бургомистр отметила безусловную важность международных контактов профсоюзных работников как одной из составляющих социального мира в Европе, рассказала об истории региона и города Бохума и вручила на память о встрече каждому участнику фотоальбом «Бохум. Город в лицах и фото».

Завершилась поездка в Бохум посещением завода «Опель». На этом заводе выпускается 3 модели автомобилей: Opel Corsa, Opel Astra Karavan, Opel Zafira. Годовой выпуск составляет чуть менее 400 тысяч автомобилей. На предприятии работает около 6 тысяч работников. В ходе экскурсии было показано пресовое производство, поразившее своей чистотой и бесшумностью и практически полным отсутствием персонала, поскольку все линии штамповки там полностью автоматизированы. Во время посещения сварочного комплекса участники семинара увидели самые современные сварочные линии и специально сохраненный в качестве музейного экспоната участок ручной машинно-контактной сварки, аналогичный тому, что используется в СКП. Большинство операций

на сборочном конвейере роботизированы, человек там присутствует в основном в качестве наблюдателя за процессом.

На сборочном конвейере в полной мере можно было оценить результаты такой пока еще новой для нас науки как «логистика». Завод выпускает автомобили строго под индивидуальные заказы (более 95% продукции). Поскольку сборка автомобилей ведется на одной линии, то комплектация деталями происходит в строгом порядке, определенном заказом на автомобили. Нет ни одного промежуточного склада, сборка ведется что говорится «с колес». Поразила внимание характерная деталь: возле корпуса сборки стояла фура с сиденьями, из кузова которой сиденья шли сразу на конвейер!!!

После завершения экскурсии состоялась встреча с представителями производственного совета предприятия. Производственный совет «Опель» прошел закалку в суровых битвах с администрацией в борьбе за сохранение рабочих мест. За последние годы на заводе было сокращено почти 3000 рабочих. Сейчас строятся заводы в Варшаве и Санкт-Петербурге, которые будут выпускать те же модели, что и в Бохуме. Руководство концерна объявило своеобразный «конкурс красоты» между заводами — т.е. заказ на изготовление получит тот завод, который представит наиболее привлекательные условия (наименьшие затраты на производство). Заводу в Бохуме трудно будет противостоят своим более свежим соперникам из-за того, что в Польше и России цена рабочей силы намного ниже, чем в Германии. В настоящее время достигнута договоренность о том, что производство автомобилей в Бохуме сохранится до 2016 года.

Далее в ходе работы семинара состоялась встреча с **Карстенем Каусом**, представителем отдела профсоюза ИГ Металл, который занимается привлечением новых членов в профсоюз и организацией профсоюзных компаний. Из его доклада стало понятным, что задачи и проблемы, стоящие перед нашими профсоюзами и профсоюзными организациями Германии практически идентичны. Профсоюзы Германии также озабочены оттоком рабочих из профсоюзов, старением профсоюзов (средний возраст члена профсоюза ИГ Металл — 48 лет). Если не принять экстренных мер, ИГ Металл может в ближайшее время потерять 600-700 тысяч членов. Поэтому сейчас в Германии полным ходом идет работа с применением методов органайзинга.

Встреча с представителем комитета по делам молодежи завода Фольксваген из Вольфсбурга **Тимом Шнайдером** завершала работу семинара. Молодежная работа на этом предприятии поставлена на очень высокий уровень. Все работники завода в возрасте до 25 лет выбирают молодежный комитет сроком на 2 года. Комитет занимается всеми вопросами, касающимися молодежи, — тарифными договорами, соблюдением законов о предприятии, о защите труда молодежи, о профессиональном обучении. В распоряжении молодежи 4 учебных центра на заводе в Вольфсбурге. Молодежный комитет в этих центрах 3 часа в неделю ведет прием по личным вопросам, ежеквартально проводится своеобразное отчетное собрание. Молодежи удалось многого добиться:

- установления 35-часовой рабочей недели для молодежи (по закону — до 60 часов);

- установления оплаты труда ученика — 824 евро в месяц;

- трудоустройства выпускников — 85% на головной завод, остальные на дочерние предприятия;

- проведения мероприятий для молодежи (праздник вновь принятых учеников, рождественский праздник «Рождество с сердцем», сбор подарков для бедных семей).

После этого были подведены итоги семинара и намечены сроки последнего завершающего, который состоится в начале октября в г. Москве с посещением завода Фольксваген в г. Калуге и будет посвящен анализу изменений, произошедших в мировом и отечественном автомобилестроении за последние 3 года.

Твои права, молодежь!

От молодежи во многом зависит настоящее и будущее нашего общества. А общество и государство, думая о будущем, должно уделять молодежи внимание в различных направлениях: социально-экономическом, политическом, культурном. Объединив их, можно говорить о формировании государственной молодежной политики.

Наиболее острыми проблемами для молодежи, в том числе и работающей, в настоящее время являются: получение образования, трудоустройство, улучшение жилищных условий, возможность самореализации во всех сферах деятельности.

Представляем подборку материалов, касающихся социально-трудовых прав молодежи.

Трудовой кодекс Российской Федерации

Статья 174. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – два месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, – 10 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – два месяца, для сдачи итоговых экзаменов – один месяц.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Работникам, обучающимся по очно-заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений среднего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Статья 175. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования.

Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение одного года.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Статья 176. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях.

Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях независимо от их организационно-правовых форм, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи выпускных экзаменов в IX классе – 9 календарных дней, в XI (XII) классе – 22 календарных дня.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Статья 177. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173–176 Трудового кодекса, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

Материал подготовила
Виктория МИТЮКОВА

АВТОВАЗ – градообразующее предприятие области

Редакция газеты «Современный мегаполис» совместно с пресс-службой ОАО «АВТОВАЗ», профсоюзным комитетом ОАО «АВТОВАЗ», Волжским университетом имени В.Н.Татищева объявляют конкурс для учащейся и рабочей молодежи города под названием: «АВТОВАЗ – градообразующее предприятие области».

Задачи конкурса: привлечение в сферу градообразующего пространства талантливой молодежи для решения перспективных научно-практических и социально-экономических задач города и области, поддержка реализации перспективных молодежных проектов.

Конкурс проводится в два этапа: первый предполагает ответы на вопросы по вазовской тематике, второй – участие в «круглом столе».

Все участники и победители конкурса будут награждены дипломами, памятными призами. Их ждут приятные сюрпризы и участие в интересных мероприятиях.

1. В каком году был вынут первый ковш грунта под строительство первого объекта ВАЗа?

2. Какова длина одной нитки главного конвейера?

3. Назовите дату выпуска первого автомобиля «Жигули» на главном конвейере ВАЗа.

4. В какой стране был продан первый автомобиль «Жигули»?

5. В каком году был собран первый автомобиль ВАЗ-2121 «Нива»?

6. Какой из автомобилей Лада был неоднократным победителем ралли «Париж – Дакар»?

7. Назовите фамилию первого главного конструктора Волжского автозавода.

8. В каком году был собран последний автомобиль ВАЗ-2101 «копейка»?

9. Назовите главного конструктора автомобиля ВАЗ-2110 «десятьки».

10. День рождения первичной профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ»?

11. Назовите имя первого председателя завкома профсоюза.

12. Когда впервые был подписан коллективный договор на ВАЗе?

13. Какой лозунг вдохновлял комсомольцев и молодежь ВАЗа в годы строительства завода?

14. Назовите, в каком году российские профсоюзы праздновали свой 100-летний юбилей.

15. Назовите полное имя профсоюза, в который входит наша первичная профсоюзная организация.

16. В каком году впервые участники Первомайской демонстрации прошли по главной улице Автограда?

17. Сколько председателей за эти годы было в профсоюзной организации?

18. Какой завод вошел в состав Волжского объединения по производству легковых автомобилей (АвтоВАЗ) в 1971 году?

19. Сколько весит эмблема, возвышающаяся над зданием заводоуправления?

20. «Прогресс», «Жигули», «Утес», «Победа», «Чайка», «Снежинка» – такие варианты рассматривались в выборе названия именно ЭТОГО спортивного учреждения АВТОВАЗа.

21. «Сегодня, в день большого праздника, когда торжественно и радостно отмечаем мы трудовую победу – ввод в эксплуатацию ремонтно-кузнечного цеха, первого промышленного объекта автозавода, к вам обращаем мы свои мысли. Нелегко дался нам первый успех, но мы понимаем важность задачи, поставленной перед нами, чувствуем ответственность перед будущими поколениями, перед вами, друзья, поэтому старались строить не только быстро, добротно, но и красиво...» – откуда эти строки?

Ответы на вопросы конкурса вы можете присылать по e-mail: megapolis@atv.volga.ru

По участию в конкурсе можно обращаться по телефонам: **48-15-92 (доб. 269)** – Татищевский университет, **39-02-75** – редакция газеты «Современный мегаполис», **73-99-28** – пресс-служба ОАО «АВТОВАЗ».

ПИСЬМО В НОМЕР

Профсоюз помог

Здравствуйте! Пишет Вам работница ЭП – Рузалия Минтяновна Халитова. На производстве работаю с 1991 года кладовщиком ОМТС. В феврале 2008 года получила производственную травму: сотрясение головного мозга, много ушибов. Пролежала в нейрохирургии медгородка и после долгого время была в больничном. В это время в производстве был оформлен акт формы Н-1. По выходу на работу узнала, что вышел приказ о моем наказании. У меня изъяли талон по технике безопасности и уменьшили премию за февраль. Кроме того, с 1 июля мне снизили надбавку за выполнение индивидуального показателя с 12% до 4% на полгода вперед (с 1 июля 2008 года по 31 декабря).

Здравствуйте! Пишет Вам работница ЭП – Рузалия Минтяновна Халитова. На производстве работаю с 1991 года кладовщиком ОМТС. В феврале 2008 года получила производственную травму: сотрясение головного мозга, много ушибов. Пролежала в нейрохирургии медгородка и после долгого время была в больничном.

В это время в производстве был оформлен акт формы Н-1. По выходу на работу узнала, что вышел приказ о моем наказании. У меня изъяли талон по технике безопасности и уменьшили премию за февраль. Кроме того, с 1 июля мне снизили надбавку за выполнение индивидуального показателя с 12% до 4% на полгода вперед (с 1 июля 2008 года по 31 декабря).

Я сразу же пошла в профком. Обратилась за помощью к председателю профкома ЭП Ивану Ивановичу Озерову и его заместителю Александру Борисовичу Лагойда. Они внимательно выслушали, подняли нужные документы, посоветовали, как, кому и куда грамотно написать заявление.

По их совету я обратилась к **Емельянову А.В.** – руководителю Государственной инспекции труда в Самарской области. Далее было поручено рассмотреть мой случай начальнику отдела Государственной инспекции труда в Самарской области **Сорокину С.А.** В результате, мне все восстановили, в том числе убрали вину пострадавшей из формы Н-1 и восстановили талон по технике безопасности.

Хочу сказать огромное спасибо Ивану Ивановичу Озерову и Александру Борисовичу Лагойда за содействие в оказании помощи. Желаю им огромного, крепкого здоровья, благополучия им и их семьям. Побольше бы в жизни встречались такие отзывчивые на чужую беду и боль люди. Они такие тактичные и грамотные. Мне восстановили все. Очень прошу отметить работу этих людей. Спасибо за доброе сердце, спасибо за неравнодушие.

Пришло время реальных дел!



Время летит незаметно. Казалось, еще вчера, было то первое занятие в заснеженное февральское утро... Сейчас же на дворе июль, и за плечами шесть семинаров «выходного дня». Цикл обучения завершен. Достигли ли занятия поставленных целей? Вот что отвечает на этот вопрос одна из ведущих профсоюзных семинаров Елена Сазонова:



Роман Булычев, сварщик МгП

А было оно так. Встреча первая. «Дурак!» – ругал я себя. Почему? Потому что холодно, а я иду в профцентр к 9:00 после третьей смены. Но Илья сказал: «Рома, тебе нужно туда». Нужно, так нужно. Собрав последние капли воли, иду. Лишь бы не эти «правильные» всезнайки, лишь бы не слушать лозунги и морали... Бррр...

Ну наконец-то тепло и уют. А где лозунги? И кто эти люди так похожие на обычных людей? Нет, чувство подвоха меня не оставляет. Кто-то ведь должен «промыть» мне мозги, или я чего-то не понимаю? Началось.

Сидим в кругу. Знакомимся. Никого не запомнил. Преподаватели (вопреки моим представлениям не старые и читающие морали, а молодые, красивые и интересные) рассказывают о возникновении первых профсоюзов. История. Попали в точку – люблю историю. Первые два часа впитывал, как губка! Интересно же!

...Что-что? Какая «чайная пауза»? Зачем останавливаться-то на самом интересном? Ну вот она и закончилась. Перекур и быстрее обратно. Неохота танцевать или читать стихи – такая вот креативная система наказаний за опоздание, которую, кстати, мы сами и придумали.

Начинаем с игры. Зачем? Кажется, понятно, теперь я вижу, кто есть кто, хотя бы отчасти. Занятия интересные и затягивают. Никому не расскажу, что мне это все понравилось. Отказавшись от боулинга, еду сонный и довольный домой, и погода кажется необычной. Обязательно приеду еще...

...Прошло полгода. Проверяю «мыло» через каждые 30 минут. Хоть бы сегодня, хоть бы сегодня! На десятый раз мэйл-переписки понимаю, едем сегодня. Ура! Наташа сказала еду закупят, палатки есть, место определено, осталось помыть машину, взять гитару и вперед!!!

Встреча назначена возле поворота на мужской монастырь. Стою, жду. Ааа! Вот и они! Машины Макса и Алексея останавливаются возле меня. С ними Наташа, Лена, Инна. Две Ани приедут вечером, а завтра приедут все остальные. Почему так хочется улыбаться?

...Размышления о «завтра»: «Завтра надо будет поработать. Приедет много скептиков, таких же, как я когда-то. Кстати, приедет мой друг – он не член профсоюза и, по-моему, ничего о нем не знает. Надеюсь, смогу объяснить». Но это будет завтра, а сегодня отдых с моими друзьями.

Просто размышления: «Чему нас научили семинары? Наверное, учиться... Стремиться! (Какое точное определение мне, такому медленному и тихиходному (кто-то должен улыбнуться). Я стал стремиться что-то делать и что-то менять. Я испытываю в этом потребность. На самом деле я и раньше испытывал эту потребность, но ничего не делал. А теперь делаю, потому что знаю, что могу. Могу, хочу, буду – есть еще куча глаголов, уверен, они перерастут в дела».

– Мы ставили перед собой две основные задачи. Во-первых, познакомить молодежь с профсоюзной деятельностью, рассказать, что такое профсоюз, для чего нужна эта организация. Во-вторых, показать ребятам вектора, направления, в которые можно приложить свои силы. Ведь новая энергия, новые силы будут совсем нелишними в команде целеустремленной профсоюзной молодежи. А значит будет развиваться их дальнейшая активная деятельность. Сегодня, можно смело сказать, что очередной выпуск «отличников» состоялся на «все 100». Ребята не только посетили все занятия, многое узнали, но и обрели желанные разработать и реализовать профсоюзный проект.

И это были не просто слова. Судите сами. Не успел закончиться цикл семинаров «выходного дня», как ребята решили, что им нужен дополнительный выездной семинар.

С 27 по 29 июня они отправились на берег Усы. Всю организацию, в том числе и финансирование, они взяли на себя. А их тренеры разработали дополнительное занятие, которое позволило еще глубже закрепить навыки командной работы.

Инна Хван и Лена Сазонова решили, что не лишним будет группе познакомиться с пирамидой потребностей человека, а знания о роли конфликтов в становлении и развитии групповой динамики позволят четче выработать командную тактику для достижения поставленных целей.

Ни один из участников не пожалел, что посвятил выходные такому обучению. Евгений Мякинин (УАриОЗ) отмечает, что именно на этих занятиях он определил для себя следующую установку: необходимо лично участвовать, чтобы достичь общих целей, будь то профсоюз или иные рычаги, влияющие на ситуацию. Наталья Сорокина (УЛИР) уверена, что прослушав этот курс стала ясно представлять, чего хочет от жизни, работы, без всяких стеснений научилась выражать свое мнение, начала больше проявлять инициативу. «В общем, я изменилась к лучшему», – с вдохновением говорит Наташа.

Тренеры же не без гордости отмечают: «Самое главное, что почти все ребята – участники семинаров осознанно пришли к выводу, что профсоюз – это Мы. И каким будет профсоюз, зависит только от нас!»

А это значит, что ряды активной профсоюзной молодежи растут. И молодые люди знают, что, вступая в профсоюз, у них есть большая возможность проявить свою активность и самостоятельность.

Надеемся, что и после семинара участники будут помнить, что эффективность защиты зависит от собственной профсоюзной грамотности и солидарных действий работников.

Юлия ОВЧИННИКОВА

Сорокина Наталья, инженер УЛИР

Я хочу рассказать о нашей команде... Можно сказать, что попала в группу я случайно: так сложились обстоятельства. Это была зима. Не знаю почему, но 26 января, когда весь город замело напрочь снегом, я все-таки встала утром в субботу(!), чтобы пробраться через снежную полосу препятствий в учебный класс профцентра. Добравшись до цели, выяснилось, что семинар переносится. Если честно, я тогда подумала, что, наверно, мне «сюда» не надо. Но какие-то невидимые силы привели меня на следующие выходные: тогда и состоялся мой первый семинар.

Я была удивлена тактикой преподавания и вообще, все было интересно, время проходило незаметно. Я познакомилась с интересными, разносторонними людьми, и хотелось только одного – чтобы наши встречи были чаще! Благодаря этим занятиям у меня изменилось не только отношение к окружающему, но и Я сама! Я стала ясно представлять, чего я хочу, без всяких стеснений выражаю свое мнение, начала больше проявлять инициативу. В общем, я изменилась к лучшему! Но, в то же время считаю, что нет предела совершенствованию, и поэтому мы должны развиваться дальше, больше и стараться всегда и во всем! Меня уже не остановить, жаль, что я раньше не знала, что все зависит от меня, и я могу жить еще более интересней!

Сегодня у меня отличная команда – это очень разные и интересные люди, и я считаю их своей второй семьей. У нас очень теплые и доверительные отношения. Мы заботимся друг о друге и это греет каждого в нашей команде!

Еще хотелось бы выразить огромную благодарность нашим учителям – ведущим семинара Сазоновой Елене и Хван Инне. Они замечательные! Во многом благодаря им, МЫ – КОМАНДА!

Спасибо ВСЕМ, кто сыграл свою роль во всем, что произошло со мной за последние полгода!

Пожелания моей команде: я верю в каждого из вас, мы вместе, а значит мы многого добьемся, потому что каждый человек в нашей команде – это ЖИЗНЬ, ЭНЕРГИЯ И ПОЗИТИВ! Желаю нам удачи во всех наших начинаниях!



К 40-летию ПРОФСОЮЗА ПБИСР



Хорошо работаем – красиво отдыхаем!

28 июня 2008 года была организована прогулка на теплоходе, посвященная Дню молодежи. В мероприятии приняли участие 150 взрослых и 80 детей. На теплоходе объявили конкурс лучшей кричалки на тему: «Профсоюз, молодежь и теплоход!».

Представляем вашему вниманию лучшие сочинения:

«Молодежь в профкоме супер! И активна и умна
Во главе команды Таня – Капитан наш корабля.
Вместе мы непобедимы,
Все преграды не по чьей.
Мы – за справедливость в мире – Это значит за ПРОФКОМ!» (ДКиТ ВАЗа, 1 место).

Молодежь поедет в РАЙ!
Там хоть ешь, хоть отдыхай,
И на омике везет
Профсоюз наш каждый год! (РЭК Ягодинский, 2 место).

Молодежь вперед иди!
Опыт старших забирай.
Ты проблемы поднимай,
С профсоюзом их решай! (Ж/к № 1, 3 место).

Вся эта веселая компания десантировалась в Березовке на пляже, сразу же все отдыхающие смогли поучаствовать в веселых стартах «Папа, мама, я – спортивная семья», посвященных году семьи.

Победители первых трех мест были награждены призами.

Была отличная погода, все купались, жарили шашлык и играли в волейбол!

Многие с удовольствием приняли активное участие в традиционном конкурсе «Фигура из песка». Этот конкурс очень любят, а потому с удивительной скоростью на побережье вырастали всевозможные осьминоги, русалки, замки и разные зверюшки. Жюри тяжело было оценивать песочные скульптуры, и все же призовые места распределились так. Первое место заняли работники жилищного комплекса № 1, которые во главе со своим директором А.А. Юзе изобразили эмблему профсоюзной организации. Второе место завоевали

гости из АНО Планета детства «ЛАДА» со своим сказочным осьминогом. И, наконец, третье место так же гости из ЛифтЭлектроСервис с эмблемой чемпионата Европы по футболу.

На обратном пути была организована зажигательная дискотека с конкурсами и призами! Благодарю всех участников этого веселого теплохода за активное участие и поздравляю всех с Днем молодежи! Желаю здоровья, удачи, добра и молодости!

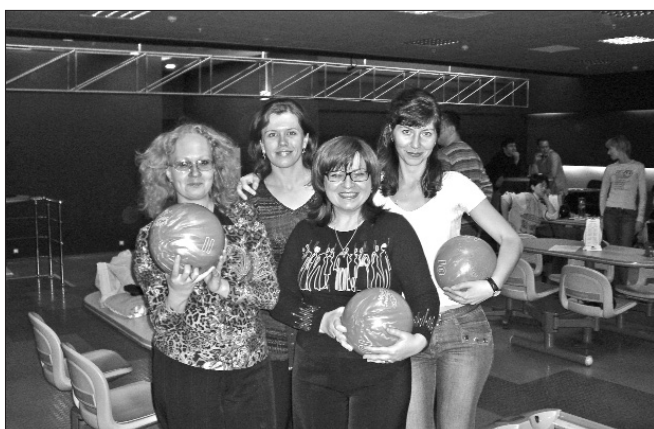
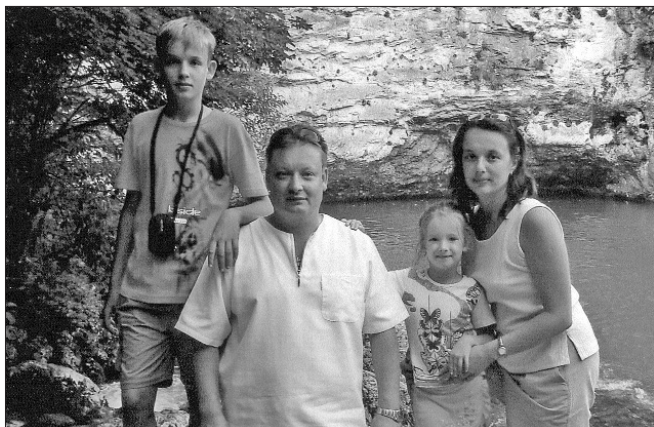
С уважением, организатор увлекательного путешествия

Татьяна КРИТ,
председатель молодежного комитета
ОСКБ





Отдых в лицах



Долгожданная пора – отпуск

Время отпуска – наверно самая долгожданная и приятная пора в трудовой деятельности каждого человека. Именно с этим периодом, как правило, связаны многие планы, будь то поездка к теплому морю или просто интересное путешествие, какая-то давно желанная покупка или работа в свое удовольствие на приусадебных участках.

Но не только приятные эмоции несет пора отпусков. Споры по времени предоставления отпуска, по исчислению отпускного стажа, расчет отпускных и выплата компенсации за неиспользованный отпуск – это только малая часть проблем, с которыми приходится ежегодно сталкиваться работникам при планировании своего очередного отпуска.

Данная публикация призвана осветить для работников все вопросы, связанные с отпусками и, возможно, предотвратить тем самым совершенно ненужные конфликты и недоразумения в отношениях с коллегами и работодателем.

Прежде чем перейти к рассмотрению нюансов, необходимо определиться с понятием отпуска.

Отпуск представляет собой некоторое число свободных от работы календарных дней (помимо нерабочих праздничных дней), которые предоставляются работнику для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности; при этом сохраняются место работы, должность и средний заработок.

Необходимо запомнить, что право на ежегодный оплачиваемый отпуск гарантировано работникам Конституцией РФ, если они работают по трудовому договору!

Гарантии и права, установленные трудовым законодательством, не распространяются на договоры гражданско-правового характера.

Поэтому необходимо быть внимательным и обязательно выяснять, какой именно договор с работником намерен заключить или уже заключил работодатель, «забыв» отдать ему второй экземпляр этого договора. Если при приеме на работу работнику неправильно оформили, либо вообще не оформили, трудовой договор, он может обратиться в суд или в инспекцию труда.

Неважно, с кем заключается трудовой договор – с коммерческой или некоммерческой организацией, индивидуальным предпринимателем или государственным предприятием – право работника на отпуск должно быть соблюдено! Но если трудовой договор с ним не был оформлен, предоставление отпуска для такого работника может стать действительно серьезной проблемой!

Кроме того, нельзя забывать и о таком немаловажном факте, что оформление трудового договора необходимо и для выплаты работнику отпускных. Так, если работник получает заработную плату в полном размере, определенном трудовым договором, то работодатель обязан ему выплачивать отпускные в установленном законом размере. Если же работник часть зарплаты получает в «конверте», то работодатель, скорее всего, сэкономит на выплате его отпускных, так как рассчитывать они будут из официальной части зарплаты. При отсутствии оформленного трудового договора отпускные могут и вовсе не выплатить.

Если рассматривать трудовое законодательство Российской Федерации в целом, то можно выделить следующие основные виды отпусков:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
- целевой дополнительный отпуск, который бывает:
 - оплачиваемый;
 - неоплачиваемый;
 - частично оплачиваемый.

Кроме того, в трудовом законодательстве упоминаются и другие виды отпусков:

- отпуск без сохранения заработной платы (предоставляется работнику по заявлению в случае необходимости по соглашению с работодателем) – ст. 128 ТК РФ;
- отпуск по беременности и родам (предоставляется по медицинскому заключению) – ст. 255 ТК РФ;
- отпуск работникам, усыновившим ребенка (такой отпуск предоставляется по необходимости и не ежегодно, а лишь в период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня его рождения) – ст. 257 ТК РФ;

- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет (в течение первых 1,5 лет женщине выплачивается пособие по уходу за ребенком из фонда социального страхования, в оставшиеся 1,5 года такое пособие не выплачивается). Такой отпуск может быть предоставлен также отцу ребенка, бабушке, деду, иному родственнику или опекуну, фактически осуществляющим уход за ребенком – ст. 256 ТК РФ;

- дополнительный отпуск без сохранения заработной платы работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери или отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет – ст. 263 ТК РФ;

- дополнительный отпуск рабочим и служащим, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – ст. 117 ТК РФ;

- дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (регламентируется локальным нормативным актом организации, но не менее 3 календарных дней) – ст. 119 ТК РФ;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных местностях (предоставляется кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков) – ст. 321 ТК РФ;

- дополнительный отпуск, работающим на территориях в районах загрязнения от аварий на Чернобыльской АЭС (этот отпуск предоставляется в виде меры социальной поддержки);

- дополнительный отпуск участникам ликвидации аварий на Чернобыльской АЭС и других радиационных аварий (этот отпуск предоставляется в виде меры социальной поддержки);

- отпуск для сдачи экзаменов в вечерних (сменных) общеобразовательных школах – ст. 176 ТК РФ;

- отпуск в связи с обучением в образовательных учреждениях начального профессионального образования – ст. 175 ТК РФ;

- дополнительный отпуск для сдачи вступительных экзаменов в аспирантуру – 125-ФЗ от 22.08.96 г.;

- дополнительный ежегодный отпуск аспирантам – 125-ФЗ от 22.08.96 г.;

- отпуск без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов в высшие и средние учреждения профессионального образования – ст. 173, 174 ТК РФ;

- отпуск в связи с обучением в вечерних и заочных высших и средних учреждениях профессионального образования – ст. 173, 174 ТК РФ;

- отпуск для ознакомления с работой по избранной специальности и подготовки материалов к дипломному проекту – ст. 173, 174 ТК РФ;

- творческий отпуск (предоставляется военнослужащим – соискателям ученой степени кандидата или доктора наук; научно-педагогическим и научным работникам для подготовки докторской диссертации, сотрудникам органов внутренних дел, обучающимся в адъюнктуре, для заверше-

- ния кандидатской или докторской диссертации и иным работникам в аналогичных случаях);

- дополнительный отпуск государственного служащего за стаж работы.

Как видно из вышеприведенного материала видов отпусков очень много, но для всех них можно выделить общие признаки:

- временное освобождение работников от исполнения трудовых обязанностей;
- сохранение за работником места и должности;

- относительные непрерывность и длительность (в отличие от перерывов для отдыха и питания, технологических перерывов, выходных дней, отгулов и других видов времени отдыха);

- большая гарантированность их предоставления законом (по сравнению с иными видами отдыха).

Больше всего вопросов у работников, как правило, возникает по ежегодным оплачиваемым отпускам, который включает в себя 2 основных вида: основной и дополнительный.

Ежегодный основной отпуск – трудовой отпуск, предоставляемый работникам каждый рабочий год независимо от места работы и условий ее выполнения. Следовательно, он должен быть гарантирован всем без исключения сотрудникам вне зависимости от сроков заключенного с ним трудового договора, организационно-правовой формы работодателя, занимаемой работником должности, вида рабочего времени.

По длительности данный отпуск разделяется на:

- минимальный основной отпуск (28 календарных дней), продолжительность которого регламентирована ст. 115 ТК РФ.

- удлиненный, если продолжительность ежегодного основного отпуска превышает 28 календарных дней, то его можно назвать удлиненным. Он предоставляется отдельным категориям работников согласно

Ежегодный основной отпуск – трудовой отпуск, предоставляемый работникам каждый рабочий год независимо от места работы и условий ее выполнения.

федеральным законом. Например ежегодный отпуск работников, занятых на работе с химическим оружием – 49 календарных дней.

ВАЖНО! Работодатель в локальных нормативных актах (например, в правилах внутреннего трудового распорядка) не вправе устанавливать самостоятельно удлиненный основной отпуск. Это право федерального законодателя.

Дополнительный оплачиваемый отпуск – это трудовой отпуск, предоставляемый отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, коллективным договором или локальными нормативными актами. Он не носит всеобщего характера.

Необходимость в предоставлении такого отпуска вызвана характером и условиями труда, которые требуют от работника затраты большого количества сил. Восстановить такие силы он может, используя для отдыха предоставляемые ему дополнительные оплачиваемые отпуска необходимы также и для нейтрализации воздействия на работника неблагоприятных факторов, условий, в которых он работает, в том числе, обусловленных режимом труда, климатом.

Этот вид отпуска предоставляется следующим категориям работников:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- работникам, имеющим особый характер работы;

- работникам с ненормированным рабочим днем;

- работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Впрочем, помимо указанных случаев, работодатель может, исходя из финансовых и производственных возможностей организации, сам устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок предоставления таких отпусков в каждой конкретной организации будет регулироваться положениями коллективного договора либо актом самой организации, которые принимаются с учетом мнения профсоюзного органа. **ВАЖНО!** Положения такого акта, договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с тем, что предусмотрено для него законами (например, устанавливать продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска меньше, чем это установлено законом), так как эти положения будут недействительными.

СПРАВОЧНО. В ОАО «АВТОВАЗ» перечень должностей РСИС с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск определен приложением 2.6 к пункту 3.2.5 Раздела 2 «Тарифное соглашение» Коллективного договора. Всем этим работникам предоставляется дополнительный отпуск в количестве 3 дней.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется путем суммирования основного и дополнительных оплачиваемых отпусков. Она исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Однако некоторые виды дополнительных оплачиваемых отпусков установлены нормативными актами не в календарных, а в рабочих днях (например, дополнительные отпуска согласно «Списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»). В этом случае необходимо перевести указанные рабочие дни в календарные. При этом субботы должны входить при расчете дополнительного отпуска в рабочие дни.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного отпуска, в число его календарных дней не включаются. Иными словами – отпуск продлевается на количество нерабочих праздничных дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться один раз не в календарном, а в рабочем году, который исчисляется с момента заключения трудового договора. Поэтому для каждого работника рабочий год индивидуален.

Для реализации права на ежегодный оплачиваемый отпуск работник должен иметь необходимый стаж.

А обо всех деталях, связанных с исчислением отпускного стажа, мы расскажем в следующем номере «Вестей профсоюза». Также рассмотрим более подробно порядок предоставления дополнительных отпусков за работу во вредных условиях труда, право работника на первый и последующие отпуска, вопросы, связанные с составлением графика отпусков и др.

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

Где раздают здоровье?



Физическая культура, физическое совершенство и стройная фигура. Вот составляющие здоровья, успеха и благополучия. Многие из нас уже давно поняли, что движение – это жизнь. Заниматься физическими упражнениями и спортом – становится все популярнее. Посещаемость спортивных объектов растет из года в год. Уже ощутимы успехи россиян на мировой арене. Воодушевленные успехами наших хоккеистов, футболистов, теннисистов, тольяттинцы потя-

нулись на стадионы, в бассейны, на лыжную базу...

Лыжная база Автозаводского района. Еще каких-то восемь-девять лет назад на ее территории стояли лишь вагончики и временки. Теперь же мы видим, какие построены двух-трех-

этажные красавцы. И все это физкультурно-оздоровительные комплексы заводских производств. Первым же капитальным строением на лыжной базе стал ФОК профсоюзного комитета ОАО «АВТОВАЗ». Здесь для занимающихся созданы все условия для физического совершенствования. Это и небольшой уютный тренажерный зал, и фитнес-группы для занятий йогой, восточными танцами, бодифлексом и многими-многими другими видами аэробики. Это и постоянно работающие сауна, раздевалки и душевые.

Члены профсоюза всего лишь за 50 рублей смогут совершить незабываемую увлекательную часовую прогулку по пригородному лесу

И, конечно же, хит летнего сезона – прокат горных велосипедов. Первый прокат велосипедов появился именно на лыжной базе при непосредственном участии профсоюза.

Сегодня прокат физкультурно-оздоровительного комплекса профсоюзного комитета ОАО «АВТОВАЗ» насчитывает более сорока велосипедов.

Членам профсоюза предоставляется 50-процентная скидка. Всего лишь за 50 рублей вы сможете совершить незабываемую, увлекательную часовую прогулку по пригородному лесу, послушать щебет птиц, вдохнуть лесной аромат, отвлечься от городской суеты. И все это с 9 утра до 9 вечера. Особенно, если вы задумались над покупкой собственного велосипеда – возьмите сначала на прокат, прокатитесь и поймите, какой же велосипед вам действительно нужен.



Приходите в лес. Приходите на лыжную базу. Совершайте велосипедные прогулки. Заряжайтесь бодростью и здоровьем. И не забудьте паспорт и профсоюзный билет с отметками членских взносов. Удачи! Здесь раздают здоровье!

Михаил МОКИН

Металлурги снова на весле



Пять лет «Металлург», возрожденная команда «Жигулевской кругосветки», участвует в этом ярком и удивительном мероприятии. Но жизнь кругосветчиков не ограничивается только майским десятидневным водным походом. На протяжении всего водного сезона проходят различные мероприятия, где ребята – кругосветчики являются основной движущей силой.

Одно из таких событий – XVII соревнования по водному туризму ралли «Жигулевская кругосветка», в которых при поддержке командора команды и председателя турклуба «Горизонт» **Олега Точилина** и зам. директора МтП по персоналу **Виталия Алексеевича Корнилова**, металлурги снова приняли участие.

Перед всеми командами стояла непростая задача: пройти весь водный маршрут «Жигулевской кругосветки» без остановок. Как и в прошлый год, команду металлургов возглавил **Алексей Добридик**, набирающий все больше и больше опыта участия в подобных мероприятиях. Ну, а команда подобралась то, что надо! Сплошные богатыри: **Валерий Дроздов**, **Владимир Донской**, **Виталий Улюкин**, **Александр Чернышёв**, **Сергей Филатов**, **Антон Семькин**. А так, как металлурги всегда были народом приветливым и открытым, то поэтому в команде участвовали два представителя «ГМ-АВТОВАЗ» **Владимир Попцов** и **Михаил Епифанов**. Украшением команды была единственная девушка **Галя Бомбизова**. Она ничуть не уступала ребятам на весле. Для неё это была уже четвертая ско-

ростная гонка, так что трудностями Галину было не запугать. Большую работу по подготовке команды провел **Олег Стариков**, который был одновременно завхозом и комендантом, обеспечивая порядок и хорошее, правильное питание как во время ралли, так и по его окончании. Всю работу по подготовке самого яла взял на себя боцман команды **Евгений Суриков**. Так что, никто не остался безучастным, ведь благодаря только совместным усилиям и желанию победить, испытать самих себя, ребятам удалось улучшить свой прошлогодний результат.

Если в прошлом году команда «Металлург» на яле «Люминий» была на восьмом месте, то слаженная работа нынешней команды на яле «Чугунный» привела их на почетное шестое место, уступив действительно сильнейшим участникам ралли. Молодцы, ребята! Так держать!

Отдельные слова благодарности ребята высказывали **Андрею Гасенко**, **Павлу Суходольскому**, **Сергею Фомичеву**, которые вошли в группу встречающих их на финише, а возглавлял группу сам командор **Олег Точилин**. Ребята подготовили достойную встречу своим товарищам, поставив лагерь и приготовив праздничный ужин. Прошел финиш, закончилось построение и награждение, и ребята полные эмоции и положительные впечатлений, уставшие, но счастливые разъехались по домам, с твердым желанием повторить всё снова ровно через год.

ЮБИЛЕЙ

16 тысяч человек обучены в профсоюзном центре!



ЦОиПК – гордость профсоюза



Профактивисты – постоянные участники семинаров



Здесь проходят «круглые столы» на особо актуальные темы



Занятия совсем не похожи на обычные лекции

8 июля исполняется 10 лет центру обучения и подготовки кадров профкома ОАО «АВТОВАЗ» (ЦОиПК). Сегодня профцентр – гордость первичной профсоюзной организации ОАО «АВТОВАЗ». Здесь проводятся курсы по всем направлениям профсоюзной работы. Программы составлены таким образом, что формируют универсальные знания, самостоятельное мышление и деятельность, развивают компетенцию профсоюзных работников, актива и рядовых членов профсоюза.

На базе профцентра, помимо повышения квалификации, можно получить дополнительное образование. В 1999 году профком ОАО «АВТОВАЗ» заключил договор с Академией труда и социальных отношений (г. Москва) об открытии факультета социального партнерства. За время работы отделения факультета в Тольятти состоялось уже 5 выпусков, 85 профактивистов получили государственный диплом по специальности «Менеджмент в социальной сфере».

Выпускники применяют свои знания на профсоюзной работе, в преподавательской деятельности, а многие получили профессиональное продвижение и перешли на инженерно-технические должности.

О профсоюзном центре знают не только в Тольятти, но и далеко за его пределами. Для многих он известен как место, где проводятся шахматно-шашечные турниры. На протяжении десяти лет регулярно проходят блицтурниры отдельных производств, ежегодная зимняя спартакиада по шашкам и шахматам. Стало доброй традицией проведение турнира по шахматам памяти **И. Барышникова**. Многие знают центр как место проведения «круглых столов» на особо актуальные темы.

Профактивисты производств – постоянные участники семинаров центра. Занятия в стенах ЦОиПК совсем не похожи на обычные лекции. Они разработаны с учетом пожеланий слушателей, а формы обучения совершенствуются с учетом реалий времени. В этом году внедрены и реализуются программы повышения квалификации в рамках реализации единого образовательного пространства ФНПР по таким темам, как «Основы профсоюзного движения», «Технология организации работы по вовлечению в профсоюз», «Технология подготовки ведения коллективных переговоров», «Правозащитная работа профсоюзов в современных условиях», «Основные направления менеджмента профсоюзной организации», «Колдоговорное регулирование заработной платы».

За 10 лет в центре обучения и подготовки кадров профкома ОАО «АВТОВАЗ» прошли обучение более 16 000 человек.

Юлия ОВЧИННИКОВА

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

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

E-mail: YM.Ovchinnikova@vaz.ru

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

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