



ВМЕСТЕ — МЫ СИЛА!

ГОЛОС

№ 5-6

май-июнь
2012 г.

ПРОФСОЮЗА

ГАЗЕТА ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ АВТОМОБИЛЬНОГО И СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО
МАШИНОСТРОЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОФИЦИАЛЬНО

ВСЕОБЩЕЙ КОНФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ 20 ЛЕТ

**Этой юбилейной дате
была посвящены
заседания Исполкома
и Совета ВКП, а также
Международная
научно-практическая
конференция ВКП,
которые состоялись
в период
16 – 17 апреля 2012г.**

Профсоюзное движение в странах СНГ, пройдя непростой 20-летний путь преобразований, в основном завершило процесс своего становления и формирования. Сегодняшняя структура и практиче-

ская деятельность профсоюзов в целом отвечают вызовам времени и соответствуют состоянию и тенденциям экономического и социального развития в странах региона. Принципиальная позиция членских организаций Всеобщей конфедерации профсоюзов позволила сохранить единство профсоюзного движения и разработать эффективные механизмы решения общих для профсоюзов задач по защите социально-экономических и трудовых прав и интересов трудящихся. Сегодня профсоюзы занимают должное место в государственной и общественной жизни своих стран, являются неотъемлемой частью гражданского демократического общества, заявляют о строгой необходимости ува-

жения и соблюдения, профсоюзных прав и свобод. Вместе с тем, в некоторых государствах СНГ имеют место нарушения, порой серьезные, закрепленных законодательно профсоюзных прав и свобод, наблюдаются случаи вмешательства государственных органов в деятельность профсоюзов, попытки лишить их собственности, ограничить их защитные функции. Действенным механизмом консолидации и укрепления единства профдвижения, защиты профсоюзных прав и свобод признано проведение коллективных и солидарных действий в поддержку членских организаций ВКП. Ярким подтверждением этому стали эффективные солидарные действия ВКП, национальных профцентров и международных отраслевых объединений профсоюзов в поддержку Федерации профсоюзов Кыргызстана, категорически возразившей против новой редакции Трудового Кодекса страны.

Социальное партнерство является действенным инструментом борьбы профсоюзов за жизненные интересы трудящихся и важным условием построения демократического социального государства. Социальный диалог рассматривается сегодня как





наиболее эффективный механизм нахождения приемлемых решений в области разработки и проведения в жизнь социально-экономической политики, регулирования трудовых отношений, предотвращения трудовых и социальных конфликтов.

ВКП считает, что особое внимание должно быть уделено проведению социального диалога в транснациональных корпорациях. Необходимо активизировать работу по созданию и укреплению профсоюзных организаций на предприятиях ТНК в странах, где действуют членские организации ВКП, инициировать вопросы совершен-

ствования правовой базы, усиления контроля за выполнением социально-трудового законодательства предприятиями ТНК. В условиях глобализации особую значимость приобретает создание социальных советов для работы с руководством ТНК и вертикально-интегрированных структур в рамках действующих отраслевых профсоюзных структур. Важное значение в современных условиях приобретает совершенствование и оптимизация профсоюзной структуры, которая должна соответствовать структуре современной экономики и вписываться в процессы глобализации, а также быть оптимальной с точки зрения организационных и финансовых ресурсов профдвижения, исключать параллелизм и дублирование работы профсоюзных органов. В работе по оптимизации профсоюзной структуры важная роль отводится укрупнению отраслевого профсоюзного движения. Процессы совершенствования и оптимизации профсоюзной структуры не должны подрывать целостность и един-

ство профсоюзного движения. Участники торжественных мероприятий отметили, что вовлечение работников в профсоюзы должно стать основной задачей и ключевым приоритетом для всех профсоюзных органов. Необходима активизация работы по усилению мотивации профсоюзного членства, целенаправленный поиск резервов увеличения численности членов профсоюзов. Совершенно очевидно, что особое место в дальнейшем развитии и укреплении профсоюзного движения принадлежит молодежи. Активная и целенаправленная молодежная политика, создание для молодежи специальных мотивационных факторов, учет специфических проблем молодых работников являются действенными факторами для вовлечения молодежи в профсоюзы. Большую важность приобретает совершенствование системы подготовки и периодической переподготовки профсоюзных кадров, создание кадрового резерва, основу которого должны составить молодые профсоюзные лидеры.

ЧЕМ БОЛЬШЕ ЦЕЛЕЙ, ТЕМ ТРУДНЕЕ ПРОМАХНУТЬСЯ

Нет необходимости убеждать читателей в том, что члены Профсоюза крайне заинтересованы – что бы их мнения, предложения, замечания, а, проще говоря, чаяния и заботы, были своевременно услышаны и реализованы, эффективно отстаивались их законные права и интересы. На обеспечение этого и направлена основная деятельность выборных органов Профсоюза всех уровней. Ими принимаются соответствующие решения, договоры, соглашения, разрабатываются планы, мероприятия, программы. Но, не редко бывает так – то, что, как говорится, гладко на бумаге – да шероховато в действительности. В конце марта состоялось заседание Ростовского областного комитета Профсоюза, на котором обсуждалась работа выборных профсоюзных органов областной и первичных организаций по выполнению Программы действий и Резолюций по актуальным проблемам деятельности на 2010-2014 годы, принятых У1 съездом Профсоюза и меры по их реализации.

Как отметил в своем докладе председатель Ростовской областной профорганизации Г.И. Зарудный, Обком Профсоюза, его президиум постоянно контролирует ход выполнения этих документов, периодически дают коллегиальную оценку степени и соблюдения сроков их реализации, периодически заслушиваются отчеты председателей профорганизаций по направлениям работы.

Цель сегодняшнего разговора, как отметил докладчик – не только сделать ревизию работы в этом направлении, но и, при необходимости, – внести определенные коррективы в ранее намеченные планы и приоритеты.

«Семь Резолюций съезда, представляют собой компактные документы, в которых декла-

ируются задачи Профсоюза, делаются: заявления по принципиальным позициям Профсоюза; обращения к членам Профсоюза и молодежи; требования к работодателям.

Программа же определяет главные направления деятельности Профсоюза, его структурных подразделений в соответствии с целями и задачами, предусмотренными Уставом Профсоюза, стратегией и тактикой на предстоящий период по представительству и защите интересов членов Профсоюза и базируется на следующих принципах:

- приоритет законных прав и интересов членов Профсоюза;
- повышение мотивации членства в Профсоюзе, сохранение и создание новых профсоюзных организаций, привлечение в Профсоюз работающих и учащейся молодежи;
- развитие социального диалога с работодателями, собственниками и государственными структурами на всех уровнях;
- укрепление профсоюзного единства, солидарности, расширение контактов с родственными профсоюзами, в том числе с профсоюзами зарубежных стран;
- укрепление внутрипрофсоюзной дисциплины и повышение ответственности за выполнение требований Устава Профсоюза и принятых решений. Далее докладчик подробно охарактеризовал состояние дел в профсоюзных организациях по каждому из направлений. В частности он отметил, что большинство выборных профорганов и практически все цехкомы – строят работу по планированию своей работы по указке «сверху», спонтанно. Это в целом снижает эффективность работы, да и негативно влияет на имидж Профсоюза.

При этом упускается из поля зрения контроль за выполнением принятых собственных документов и вышестоящих профорганов, а самое главное – коллективных договоренностей. Все это отрицательно влияет на уровень доверия к профорганам, их руководителей. В результате работники не соглашаются вступать в Профсоюз или того хуже – выходят из наших рядов, ведут антипрофсоюзную пропаганду, оперируя достаточно убедительными аргументами. Лучшим агитатором Профсоюза должна быть результативная работа и её показ. Этому должна способствовать и ежегодно проводимая отчетная компания в Профсоюзе. К сожалению, в ряде первичных и большинстве цеховых организаций это делается формально. Представляется, что со счетов не следует сбрасывать и пиар Профсоюза в определенных ситуациях и дозировках, что не редко делают наши оппоненты и социальные партнеры.

Г.И. Зарудный особо подчеркнул, что для того чтобы профсоюзный актив мог достойно представлять интересы Профсоюза необходимо активистов систематически информировать и обучать. «Ни кто не будет отрицать то, что в обкоме Профсоюза неплохо налажена работа по своему направлению в первичные профорганизации достаточно полных пакетов законодательных, нормативных, профсоюзных, инструктивных документов, методических материалов, профсоюзных изданий. В обкоме можно получить квалифицированную помощь, консультацию, поддержку практически по любому вопросу. Но нас должно беспокоить другое – как все это применяется в профсоюзной практике. Надо признать, что большинство поступающих

в «первички» документов, доводится до цеховых организаций в лучшем случае в устной форме и перечислением их наименований. Мы уже давно не говорим как о достижении – о факсовой связи, за исключением двух – трех профкомов остальные председатели имеют электронную почту в своих кабинетах. Это уже не является экзотикой и для цеховых организаций. Этим надо заниматься и в дальнейшем.

В обкоме профсоюза уже вошло в систему, когда председатели первичных профорганизаций обмениваются опытом работы по различным направлениям профсоюзной деятельности, что робко делается в первичных организациях. Нам вместе следует основательно браться за организацию обучения профсоюзного актива, не подменять, как это делается в большинстве случаев, проведением совещаний и, в лучшем случае, инструктированием. Надо добиваться систематических встреч, выступлений перед профактивом работодателей и их представителей». Как отметил докладчик, в текущем году будут проведены на всех предприятиях однодневные семинары по вопросам трудового права совместно для представителей Профсоюза и работодателей. В июне, как и планируется, состоится совместно с Роспрофмашем семинар по вопросам охраны труда.

Продолжилось выступление предложением совместно продолжать заниматься модернизацией профсоюзной структуры: «Мы со своей стороны принимаем в этом направлении постоянные усилия, предложив ЦК Профсоюза на базе нашей организации в качестве пилотного проекта внедрить институт уполномоченных представителей».

Далее, докладчик подробно остановился на социально-трудовых проблемах: «Понимая,

что эффективно решать социально-трудовые проблемы членов Профсоюза, возможно лишь на прочной экономической базе предприятий, обком Профсоюза в этот период предпринимал, в рамках своих полномочий и возможностей, совместно с работодателями меры, направленные на создание благоприятных условий для эффективной работы областного автосельхозмашиностроения. Мы добились того, что работодатели в кризисный период не приостановили, за редким исключением – отдельных пунктов, выполнение коллективных договоров. Обком профсоюза играл важную роль в обеспечении выделения отрасли государственных средств для стабилизации работы производств, материальной поддержки, переобучения и повышения квалификации работников. В период 2009-2010 годов наше автосельхозмашиностроение получило 14 % средств от всего областного объема, выделенного на эти цели. Областной комитет Профсоюза совместно с советом работодателей активно добивался налоговых и кредитных изменений, цен и тарифов на продукцию и услуги отраслей естественных монополий, ЖКХ, медицины и т.д. Президиум обкома Профсоюза при поддержке совета работодателей настаивал на проведении модернизации предприятий, внедрении инновационных проектов. Мы солидарно и постоянно поддерживаем действия ЦК Профсоюза, Росагромаша, направленные на защиту отечественных товаропроизводителей, запрет заемного труда, применение в разумных рамках иностранной рабочей силы. Мы продолжаем выступать за обеспечение полной занятости машиностроителей, против необоснованного заключения срочных трудовых договоров, сокращенных графиков работы. Эти и другие действия наших выборных профорганов всех уровней позволили

добиться определенных результатов. Уже к 2010 году в области было покончено с задержками по выплатам заработной платы, предприятия вошли в полный режим работы. К середине 2010 года мы смогли добиться докризисного уровня начисленной заработной платы, а в прошедшем году роста её реального размера, превышающего докризисный период на более чем 10 %.

Какие же задачи стоят перед нами сегодня?

- установления в 2012 году МРОТ в размере не ниже 1,3 величины прожиточного минимума трудоспособного населения области, установленной за 4 квартал предшествующего (2011) года (6224 x 1,3 = 8091,2 рублей) при условии отработки месячной нормы времени согласно заводскому графику;
- доведения постоянной (тарифной) части заработной платы (как гаранта ее размера) на уровень не менее 70 %, величины фонда оплаты труда;
- доли зарплаты в себестоимости выпускаемой продукции не менее 30 %;
- введения опережающей, в начале года, индексации заработной платы на 10-15 % выше прогнозируемого Правительством РФ роста потребительских цен (уровня инфляции) и на индекс роста производительности труда на предприятии;
- регулярной индексации заработной платы одновременно всем категориям работников на величину регионального уровня инфляции с рекомендуемым коэффициентом 1,2;
- поэтапного установления соотношения средней заработной платы руководителя организации к средней заработной плате основного персонала организации в раз-

мере не более 6:1 (п. 4.14 областного отраслевого и п.2.3.4 областного трехстороннего Соглашения)».

Принимая во внимание, что наиболее эффективным инструментом в решении социально-трудовых вопросов работников являются коллективные договоры и соглашения, докладчик подробно остановился на продолжающихся деловых конструктивных взаимоотношениях между Профсоюзом и работодателями автосельхозмашиностроения на областном уровне, которые позволяют достаточно успешно решать многие проблемы по всей вертикали. При этом, он обратил внимание на то, что в последнее время участились случаи пролонгации коллективных договоров, существенно удлинились сроки переговоров без достаточных на это оснований и, в том числе, с согласия профорганов, что не допустимо. Обком предложил обсудить этот вопрос на совместном заседании с работодателями и направить обобщенную записку на предприятия, а так же подготовить и провести семинар с представителями социальных партнеров по этой проблематике. Заканчивая характеризовать сложившуюся в области систему социального партнерства, Г.И. Зарудный отметил: «Нам надо добиваться использования возможностей коллективных договоров для дополнительного медицинского и пенсионного страхования работников, страхования их здоровья и жизни, решая при этом и дефицит квалифицированных рабочих кадров».

Остановившись на работе организаций Профсоюза, направленную на решение важнейших для автосельхозмашиностроителей проблем – улучшение условий труда, сохранение и укрепление их здоровья, снижение производственного травматизма и профессиональных

заболеваний, докладчик отметил, что эти проблемы находятся в зоне постоянного внимания и контроля областного комитета профсоюза и совета работодателей. «Большая трудоохранная работа проводится профкомами, уполномоченными по охране труда, работодателями, их соответствующими службами, совместными комиссиями непосредственно на предприятиях. Мы добились своевременного проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. Кроме этого следует добиваться от работодателей улучшения экологической ситуации на территориях: надлежащего состояния газоочистных, пылеулавливающих и водоочистных сооружений, утилизации и обезвреживания отходов производства. На территориях предприятий и их социально-бытовых объектов организовывать проведение благоустроительных работ, посадки зеленых насаждений, разбивки клумб и т.д. В этих целях использовать ежегодно проводимые в период с 15 апреля по 5 июня Общероссийские Дни от экологической опасности под девизом: «Экология – Безопасность – Жизнь». По итогам 2011 года за экологическую работу присвоено звание «Лучший работник промышленного комплекса Дона» инженеру по охране окружающей среды Сальсксельмаша Сыругиной Ирине Михайловне.

Далее докладчик ознакомил членов обкома с ходом Реализации молодежной политики Профсоюза. В частности, он отметил, что за последние 2 года численность работающей молодежи в автосельхозмашиностроении области возросла на 2 %, а молодежная «прослойка» в составе профорганизаций увеличилась на 6,5 % и составляет 30 %. За этот же период почти на 9 % увеличилось число молодых людей среди выборного профсоюзного актива, достигнув 43,7 %. Это положи-

тельный результат организационной работы профгруппов, профсоюзных комитетов, результат того, что молодежь все более верит в Профсоюз, видит в нем помощника в решении своих социально-экономических проблем. В то же время следует подчеркнуть – что всего лишь на трех предприятиях созданы при профкомах органы молодежного самоуправления – молодежные советы, что недопустимо мало.

Заканчивая свое выступление, Г.И. Зарудний отметил, что полномасштабная работа по реализации уставных задач Профсоюза требует подкрепления организационных усилий выборных органов, профактива всех уровней финансовыми ресурсами. Профсоюзный бюджет пополняется из двух источников: членские профсоюзные взносы и поступления от работодателей. В 2011 году это соотношение в сводном профбюджете составило соответственно 93 % и 7 %. Понятно, что объем членских взносов напрямую зависит от численности профорганизации. Как раз в этом вопросе есть большой резерв. На таких крупных предприятиях как заводы комбайновый Ростсельмаш, пресово-раскройный и литейный, Морозовсксельмаш, Сальсксельмаш «охват» работников профчленством составляет 50 и менее процентов. К тому же, это ставит под сомнение законность заключения профкомом коллективного договора.

Дефицит профбюджета не позволяет обкому Профсоюза выполнять свои финансовые обязательства перед вышестоящими профорганизациями, но самое главное – иметь в своем штате правого инспектора, что существенно снижает уровень квалифицированной правозащитной работы. Докладчик призвал председателей профорганизаций через коллективные договоры добиваться от рабо-

тодателей дополнительного перечисления ими на счета профорганизаций не менее 0,2 % денежных средств от фондов оплаты труда, как это предусмотрено п. 10.6. областного отраслевого Соглашения. На это направлено и содержание пункта 1.6. областного отраслевого Соглашения и соответствующих пунктов коллективных договоров – о распространении дополнительных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а так же на работников не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз, на представление их интересов и перечисляющих на счет профсоюзной организации денежные средства (взносы) в размере не менее 1 % от заработной платы ежемесячно, как это с успехом применяют профкомы заводов Корммаш и десятого подшипникового.

Члены областного комитета приняли постановление, в котором они выразили согласие с выводами и постановочными задачами, обозначенными в докладе. Пленум также призвал членов Профсоюза, всех работников, учащихся организаций автосельхозмашиностроения – принять участие в проводимых в городах и районах области первомайских коллективных профсоюзных действиях и областном профсоюзном шествии 1 мая в г. Ростове – на – Дону.

Участники Пленума обратились к ЦК Профсоюза АСМ РФ и Федерации профсоюзов Ростовской области (ФПРО) с предложением Президенту России В.В. Путину – довести до сведения населения страны порядок реализации его предвыборных программных статей, обещаний, заявлений (что, как и в какие сроки это будет выполняться в предстоящий шестилетний период) на федеральном и региональных уровнях.

Г.И. Зарудний

«ИСКРЕННЕЕ» ОТНОШЕНИЕ К ТРУДУ



В начале апреля в музее трудовой славы ОАО «ШААЗ» состоялось уникальное событие — встреча работников завода с ветеранами-передовиками молодежной комсомольской бригады «Искра».

Молодежь Шадринского автоагрегатного всегда стояла в авангарде производства. Эту традицию еще в военные годы заложили комсомольско-молодежные бригады, которые первыми в области включились в соревнование за коммунистическое отношение к труду. Временем проведения встречи не случайно был выбран апрель. Более сорока лет назад в первый день этого месяца горящие делом молодые работ-

ники «зажгли «Искру». Несмотря на «веселую» дату создания бригады, которая совпала с днем смеха, объемы выполняемой работы были не шуточными. Лишь в первый месяц существования «Искры» поставленный план не был выполнен. И это не удивительно, ведь формировалась команда не из передовиков производства, а из новичков. Однако, собрав всю волю в кулак, уже в мае работники увеличили показатель работы до 120 %.

Окунуться в прошлое с первых минут встречи ветеранам помогла обстановка: ознакомившись с экспозициями обновленного музея трудовой славы, они словно сбросили груз прожитых лет и наперебой стали рассказывать о трудовых подвигах своей молодости. Вот что о времени становления «Искры» рассказала Галина Андреевна Булочкина:

— Я была комсоргом, — говорит Галина Андреевна. — В один из мартовских дней ко мне подошел начальник цеха и поручил составить списки работников, которые могли бы войти в состав новой бригады. После обсуждения плана нам выделили отдель-

ФАКТЫ ОБ УСПЕХАХ БРИГАДЫ «ИСКРА» (по материалам газеты «Автоагрегат»)

— «...Отличными успехами в труде встретили девчата комсомольско-молодежной бригады «Искра» юбилей Ленинского комсомола — 27 октября они выполнили план октября на 106,5 %...»

— «...призыв «план шести месяцев выполнить за пять» прозвучал со страниц «Комсомольской правды» — пять комсомольско-молодежных бригад предприятий города решили план шести месяцев первого года пятилетки выполнить за пять. Среди них — бригада «Искра».

— «27 марта 1971 года по решению ГК ВЛКСМ прошел комсомольско-молодежный суб-

ботник, посвященный открытию XXIV съезда КПСС. Девчата из комсомольско-молодежной бригады «Искра» восьмичасовую смену выполнили за 6 часов».

— «В 1972 году бюро ГК ВЛКСМ подвело итоги социалистического соревнования «Пятилетке — ударный труд, мастерство и поиск молодых» среди комсомольских организаций города. 1 место и переходящее Красное Знамя ГК ВЛКСМ во второй раз присуждено комсомольской организации автоагрегатного завода. Среди комсомольско-молодежных коллективов звания луч-

шей по городу добилась бригада «Искра» карбюраторного цеха...»

— «В октябре 1973 года члены бригады зачислили первого комсомольского вожака заводской молодежи Николая Якунина почетным членом «Искры». Норму его выработки они также взяли на себя. В тот период он проживал в Москве, работал старшим инженером на ЗиЛе, но постоянно поддерживал связь с молодежью. В 1975 году в бригаде «Искра» появился еще один «заочный» участник — Герой Советского Союза Мария Логунова, женщина-танкистка, участница ВОВ».

ный участок, установили поточную линию и мы начали обработку карбюратора К28. Работа была сложной, отнимала много сил. Но, несмотря на усталость, после смены мы участвовали в спортивных состязаниях, общественной жизни завода и города. Дружными были и любили жизнь.

О том, что «не хлебом единым» жили «искровцы» свидетельствовали многочисленные фотографии и газетные вырезки, сопровождавшие их воспоминания. Самыми трудными для коллектива были моменты, когда в бригаду вступали новые рабочие – сложно дать высокий процент месячной выработки, когда часть коллектива только овладевает необходимыми навыками. Здесь на помощь приходили опытные наставники. Одной из них была Валентина Петровна Задорина, самый старший член бригады. В 70-80 годах ее имя регулярно появлялось на страницах заводской газеты «Автоагрегат» в материалах о передовиках производства.

Одной из самых инициативных бригадиров «Искры», по воспоминаниям бывших комсомольцев, была Валентина Беляева. Возглавляемая ею бригада была инициатором социалистического соревнования комсомольско-молодежных коллективов по достойной встрече XXV съезда КПСС, 60-летия образования СССР, 100-дневной трудовой вахты. За успехи в соцсоревновании и активную общественную деятельность Валентина Александровна была награждена орденом Трудового Красного Знамени. В 1978 году она была избрана депутатом Верховного Совета РСФСР. Сегодня бывший «государственный деятель» с улыбкой вспоминает времена, когда ее готовили к первому заседанию: костюм шили по спецзаказу, а обувь искали всем заводом, чтобы достойно представить зауральский Шадринск в столице.

В чем же заключался секрет успеха «Искры»? Бывшие ком-

сомольцы с уверенностью могут сказать: «В молодости, азарте, духе коллективизма». Еще одной деталью, приведшей бригаду к вершинам успеха была особая организация трудового времени. В социалистические обязательства каждого работника вписывалось овладение смежными операциями. Но если в других коллективах это делали на случай замены работника, то в «Искре» дело обстоит иначе: каждый день бригадир ставил рабочих на разные операции, которые они выполняли одинаково хорошо. При этом постоянно повышалась производительность труда. Однажды в бригаде из 11 осталось только 5 человек. Увеличив нагрузку и переходя с одного станка на другой, «искровцы» сработали лучше других, перевыполнили месячное задание и как результат – в соревновании среди комсомольских молодежных коллективов города завоевали переходящее Красное знамя фронтовых бригад.

Шли годы, «Искра» включала в себя все более старшие поколения работников завода, переставала быть молодежной, но не теряла своего «искрящегося» настроения. Не потеряли его и ветераны-комсомольцы, присутствовавшие на встрече. Их трудовому запалу и отношению к работе можно поучиться нынешнему

СПРАВКА: В соревновании за досрочное выполнение государственных заданий в числе первых, в 1942 г., включились бригады им. Л. Тропиной, З. Фатыковой, М. Лаптевского Шадринского автоагрегатного завода. К концу 1944 года на предприятии насчитывалось уже 56 бригад. В начале 70-х годов группа молодых рабочих с участка обработки литья карбюраторного цеха выступила с инициативой создать молодежную бригаду. Начинание было поддержано руководством цеха и завода. Так, 1 апреля 1970 года родилась комсомольско-молодежная бригада «Искра». Она была организована в канун 100-летия со Дня рождения В. И. Ленина и носила название в честь первой ленинской газеты. Первым бригадиром была избрана двадцатилетняя работница цеха Анна Иванова.

поколению заводчан. Однажды зажженные трудовые традиции угаснуть не должны!

Ирина ЖЕРНАКОВА,
фото Сергея РЮМИНА





«ЭФФЕКТИВНЫЙ ПРОФСОЮЗ = ДЕЛАЙ + ИНФОРМИРУЙ»

26-29 марта 2012 года на Учебно-тренировочной базе «Раздолье» в г.Тольятти при поддержке газеты «Солидарность», Фонда им. Ф. Эберта и ППО ОАО «АВТОВАЗ» состоялся семинар «Информационная работа профсоюзов» для председателей профсоюзных организаций и ответственных за информационную работу ППО ОАО «АВТОВАЗ»

В качестве ведущих семинара выступили работники информационно-редакционного отдела Федерации Профсоюзов Красноярского края (ФПКК) Валерий Хоботков, Ирина Середкина и Александр Гунько.

На приглашение организаторов семинара принять участие в его работе откликнулись: А. Шершуков – секретарь ФНПР, С.Солодов, Т.Волынская (ППО в ОАО «ГАЗ», г.Н.Новгород), Ю.Шерстнев (ППО ОАО «ДААЗ», г.Димитровград). Также участниками стали представители род-

ственных профсоюзов – Панычев А.А., Л.Павлова (РОСПРОФ-МАЗ)) и И.Репкин (НЕФТЕГАЗ-СТРОЙПРОФСОЮЗ РФ).

Семинар не был скучной лекцией, а представлял собой нечто живое, подвижное, готовое к действию!

Порадовала форма подачи материала: теоретические аспекты гармонично переплетались с работой в группах, все, что необходимо было усвоить и обобщить, получалось само собой, выводы напрашивались из заданий. Очень приятно, что тренеры-преподаватели оказались профессионалами в своём деле, не только и не столько теоретиками, сколько практиками, «съевшими не одну собаку» в деле информирования.

Участники семинара попробовали себя в роли «журналистско-ьюсмейкеров», приняли участие в подготовке и проведении первомайской акции, стали участниками видеороликов, авторами листовок, познакомились с секретами профсоюзного сайта ФПКК, узнали, что такое профсоюзная инфографика, ознакомились с некоторыми «подводными камнями» общения со СМИ. Словом,





упражнений для отработки навыков было предостаточно.

Особый интерес «семинаристов» вызвал «черный ящик»....И вот он появился. И сразу же стал предметом тщательного изучения. Фразы, написанные белым на черном фоне, вовсе не обрадовали: «Профсоюз ничего не дает», «Профсоюз никого не может защитить», «Профсоюз – помощник работодателя»...Не обрадовали, но и не удивили, ведь подобные стереотипы, к сожалению, распространены в отношении профсоюзов на всей территории России. Можно ли с ними (стереотипами) бороться? Конечно, да. И существующие мифы нужно пересе-



кать, как говорится, «на корню». Своеобразным ответом стал первый номер газеты «Профсоюзный клаксон», авторами статей и рисунков которого стали обучающиеся. Если все знания, полученные на семинаре переложить на практику (а это зависит только от нас), то уже завтра существующим стереотипам о профсоюзах на смену придут высказывания «Профсоюз – это реальный защитник и помощник», «Профсоюз – это плюс» и многие другие. А значит и «черный ящик» профсоюзам будет не страшен.

Все участники обрели новые полезные знакомства, получили добротные раздаточные материалы (плакаты, методические пособия по информ.работе и по мотивации профсоюзного членства), зарядились позитивом, рвением к реализации полученных знаний. Самые активные получили профсоюзные сувениры от ведущих семинара – команды ФПКК и главного редактора газеты «Солидарность» Александра Шершукова.

Юлия ОВЧИННИКОВА
Татьяна ВОЛЫНСКАЯ

ОПРЕДЕЛЕНЫ ОЧЕРЕДНЫЕ ЗАДАЧИ ФНПР

18 апреля в Москве под председательством М.В.Шмакова состоялось заседание Генерального Совета Федерации Независимых Профсоюзов России. Был рассмотрен вопрос «О действиях профсоюзов в современных условиях» и ряд других. В заседании приняли участие представители Правительства РФ, объединений работодателей, депутаты Государственной Думы и члены Совета Федерации РФ.



В докладе Председателя ФНПР М.В.Шмакова и выступлениях членов Генсовета прозвучала оценка политической и экономической ситуации в стране в период после прошедших выборов, которые убедительно показали, что большинство россиян выступают за

строительство справедливого общества и сильного государства. Твердо заявлено неприятие профсоюзами нападков на идею социального государства со стороны ультралибералов – профсоюзы будут противодействовать любым попыткам расшатать политическую ситуацию в стране и навязать ей антисоциальную экономическую позицию.

На заседании была высказана озабоченность профсоюзов острыми проблемами экономики страны и ее социального устройства, замедлением темпов роста реальной заработной платы. Так, показательно, что при сохранении значительного разрыва в уровне оплаты труда между высшим управленческим аппаратом и основной массой наемных работников уровень социальной



ответственности работодателей остается невысоким, а трудовые отношения часто далеки от цивилизованных форм. Бизнес настойчиво стремится провести ревизию трудового, социального и налогового законодательства с целью извлечения сверхприбыли за счет работников и государства, а также сворачивания деятельности независимых профсоюзов и замены их «карманными» профсоюзами.

Заместитель министра здравоохранения и социального развития А.Л. Сафонов в своем выступлении признал, что «сегодня уровень заработной платы в стране не отвечает требованиям модернизации экономики». Фактическую утрату стимулирующей роли заработной платы в реальной экономике признали в ходе дискуссии и представители Российского союза промышленников и предпринимателей.

Проанализировав политическую и социально-экономическую ситуацию, Генеральный Совет ФНПР назвал главной задачей профсоюзов в современных условиях добиваться выполнения Программы народных инициатив ОНФ, ставшей основой предвыборной программы В.В.Путина. Эта программа вобрала в себя задачи обеспечения эффективной занятости и справедливой оплаты труда, защиты законных прав работников и борьбы с безработицей, а также достижения справедливого налогообложения и социального равенства.

В этой связи Генсовет предложил комплекс социально-экономических и организационных мер, в числе которых: создание Министерства труда, запрет использования механизмов «заемного труда», переход к установлению МРОТ на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения с дальнейшим его увеличением темпами выше инфляции, усиление ответственности работодателей за нарушение прав профсоюзов.

АКТУАЛЬНО

В АТИСО СОСТОЯЛСЯ КРУГЛЫЙ СТОЛ ПО ВОПРОСУ РЕФОРМИРОВАНИЯ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ РОССИИ, ОРГАНИЗОВАННЫЙ ФНПР

В настоящее время в обществе вновь активно ведется дискуссия по вопросам повышения пенсионного возраста, размере пенсии как утраченного заработка, о том, кто должен ее формировать: государство, работодатель или сам потенциальный пенсионер.

10 апреля 2011 году в Академии труда и социальных отношений состоялся Круглый стол «Проблемы реформирования пенсионной системы», организованный Федерацией Независимых Профсоюзов России и посвященный как раз поиску ответов на эти и другие острые вопросы.

В работе заседания приняли участие руководители обще-

российских профсоюзов (в их числе Профсоюз АСМ РФ), депутаты Государственной Думы и члены Совета Федерации РФ, разработчики «Стратегии 2020», ученые ведущих ВУЗов и НИИ страны, представители Минздравсоцразвития, органов государственной власти, Российского союза промышленников и предприни-

мателей, негосударственных пенсионных фондов.

Открыл круглый стол Председатель ФНПР М.В.Шмаков, который во вступительном слове дал профсоюзную оценку многолетним попыткам реформирования пенсионной системы в стране, затрагивающей сегодня материальные интересы 40 миллионов россиян.

На заседании были заслушаны три докладчика: В.С.Назаров, заведующий лабораторией Института переходного периода; А.К.Соловьев, начальник департамента актуарных расче-

тов и стратегического планирования Пенсионного фонда РФ; Е.Е.Мачульская, профессор кафедры трудового права МГУ им. М.В.Ломоносова, эксперт МОТ и член Европейской комиссии по социальным правам Совета Европы.

В ходе дискуссии, участники обратили внимание в необходимости привлечения специалистов, ученых, экспертов, представителей сторон социального партнерства и организаций пенсионеров к

широкому обсуждению представленных правительству и обществу подходов к пенсионной реформе. Они призвали к комплексному решению проблемы оплаты труда и уровня социальной защиты на основе международной и отечественной практики и социального партнерства.

Выступивший на круглом столе Ю.В.Воронин, заместитель министра здравоохранения и социального развития, поддержал позицию ФНПР о том, что главной

проблемой пенсионной системы в России является низкий уровень пенсионного обеспечения, а не дефицит Пенсионного фонда, и радикально изменить пенсионную систему без увеличения заработных плат невозможно.

С более подробной информацией Вы можете ознакомиться на официальном сайте ФНПР и сайте Профсоюза АСМ РФ.

Главный правовой инспектор
труда Профсоюза Царева Н.В.

В СЕНТЯБРЕ VII СЪЕЗД ВКП



В рамках подготовки к VII съезду Всеобщей конфедерации профсоюзов, который состоится 12 сентября 2012 года в г. Москве, состоялось совместное заседание Советов Международных объединений профсоюзов работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения и металлостроения.

— О действиях профсоюзов по минимизации негативных последствий от использования работодателями нестандартных форм занятости, в т.ч. заемного труда.

В работе совместного заседания приняли участие делегации профсоюзов Беларуси, Украины, Азербайджана, Казахстана, Армении и России. Участники единогласно одобрили деятельность Совета и Исполкома ВКП по реализации решений VI съезда ВКП и предложили для избрания на VII съезде ВКП:

- на должность Президента ВКП — Шмакова М.В., председателя ФНПР;
- на должность Вице-президента ВКП — Карньюшина В.П. — председателя Федерации профсоюзов работников лесных отраслей СНГ;
- на должность Генерального секретаря ВКП — Щербакова В.П.

По второму вопросу повестки Советы МОПов металлостроения и работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения отметили, что с внедрением и развитием либерально-рыночных отношений предприниматели (собственники) последовательно изыскивали возможности и осуществляют практические действия по оптимизации бизнеса, чтобы избежать с их точки зрения излишних затрат производственного и непроизводственного характера, налогов, на решение социальных и трудовых потребностей работников.

Первоначально ими использовалась практика выведения за пределы предприятий и фирм так называемых «непрофильных» производств и перевод работников ранее занятых на этих производствах во вновь образовавшиеся самостоятельные организации со статусом юридического лица (аутсорсинг). Чаще всего аутсорсинг

Повестка совещания включала в себя рассмотрение двух основных вопросов:

- Отчет о деятельности Совета и Исполкома ВКП по реализации решений VI съезда ВКП, с которым выступил генеральный секретарь ВКП В.П. Щербаков.



внедряется в отношении таких бизнес-процессов как сервисное обслуживание, строительные, ремонтные, монтажные работы; уборка, питание, охрана, бухучет, расчет зарплаты и налогов, управление логистикой и многое другое. Аутсорсинг нашел широкое применение на многих крупных предприятиях, в т.ч. ОАО «Уралмаш», ОАО «ГАЗ», ОАО «АВТОВАЗ», ОАО «Ижорские заводы».

Второй способ – это вывод части работников за штат и передача их кадровому агентству, которое формально выполняет для них функции работодателя, а фактически они продолжают работать в прежней организации, на прежних рабочих местах (аутстаффинг). Но и в этих случаях эта форма крайне негативно может сказаться на работниках. Так, работников Орского ОАО «Строймаш» (Оренбургская обл., Россия), занятых по «аутстаффингу», недобросовестная деятельность кадрового агентства, фактически прекратившая свою деятельность, «скрылась», задолжав работникам значительные суммы по заработной плате.

Имеют место факты, когда работодатели идут на грубейшие нарушения действующих законов, регулирующих трудовые отношения, и привлекают работников (особенно часто молодежь) без каких-либо оформлений.

Серьезным фактором оптимизации расходов на используемый наемный труд стало социально-экономическое явление – заемный труд, который имеет место быть в странах с традиционно-рыночными

отношениями и все большее распространение получает в странах СНГ (на постсоветском пространстве). И, хотя его использование в законодательствах не предусматривается, тем не менее, он применяется в связи с нечеткостью законов, регулирующих трудовые отношения, наличием в них разночтений и неоднозначностью определения. Его отличительной особенностью от традиционной схемы – работник и работодатель, является появление третьей стороны – частного агентства занятости (ЧАЗ). Агентство осуществляет функцию найма работников и оплату их труда, а функцию выдачи трудовых заданий, предоставления необходимого материально-технического обеспечения для выполнения заданий и контроль за работой выполняет непосредственный пользователь. В этом случае такой работник не имеет (или имеет крайне ограниченные) возможности влияния на социально-трудовые отношения и стандарты, устанавливаемые для него работодателем, так как не является работником этого предприятия.

Предпринимателям (работодателям) выгоден заемный труд, который позволяет им отказываться от забот о таких работниках (в случае их заболеваемости или сокращения, обучения в учебных заведениях, выплате доплат и компенсаций и т.п.), но и оказывать определенное психологическое давление на постоянных работников, отстаивающих свои права и социальные требования, увеличивать гибкость производства и приспособляемость к рыночным изменениям; формиро-

вать положительный имидж организации, как обеспечивающей достаточно высокую (частично искусственно) выработку работниками и безконфликтную среду.

Поэтому транснациональные компании (работодатели) настойчиво проводят в своих странах и в рамках межгосударственных органов СНГ политику по узакониванию заемного труда и деятельности ЧАЗ, являющихся главным звеном в осуществлении такой формы труда.

В настоящее время по имеющейся информации в отраслях машиностроения и металлообработки в странах СНГ применение заемного труда носит пока ограниченный характер.

В то же время проводимые исследования в России, и имеющиеся сведения об использовании заемного труда в странах дальнего зарубежья, свидетельствуют, что такая форма труда создает много проблем и у «заемных», и у штатных работников, а также профсоюзов, обеспечивающих защиту социальных и трудовых прав работников и своих членов.

«Заемные» работники переходят на прямые трудовые отношения с работодателями, заключая кратковременные трудовые соглашения, часто с нарушениями трудового законодательства (гражданско-правового характера, без указания срока действия и т.п.) и не содержащие каких-либо конкретных обязательств, чтобы работников мог отстаивать свои права. На постоянных работников, активно отстаивающих свои права, у работодателей появляются дополнитель-



ные возможности психологического давления заявлениями о замене их заемными.

Работники, прошедшие кадровые агентства (и аутсорсинговые организации) имеют, как правило, заниженную самооценку на достойные заработную плату и условия труда по сравнению со штатными (постоянными) работниками что воспринимается ими как должное и готовы мириться с этим, так как у них, как правило, нет другого выбора. А работодатели при этом серьезно не задумываются о социальных последствиях и не боятся противодействия.

В результате у заемных работников открыто заниженные параметры оплаты труда или это сделано завуалировано, — за счет неоплаты дополнительных работ, простоев, сверхурочных и т.п. Могут не предусматриваться отпуска; оплата больничных листов нетрудоспособности; устанавливаться гибкие графики работ, предусматривающие как увеличение, так и уменьшение объемов работы без соответствующей оплаты и (или) компенсаций.

Наличие заемных и постоянных работников в одной организации может привести к конкуренции между этими группами работников и стать причиной роста социальной напряженности конфликтных ситуаций.

Последние годы работники и профсоюзы все активнее пытаются противостоять распространению заемного труда, в котором заинтересованы работодатели-пользователи, которые получают безработную и потому дешевую рабочую силу и работодатели-наниматели (ЧАЗы, аутсорсинговые и аутстаф-финговые организации), минимизирующие обязательства перед работниками и тем самым удешевляющие стоимость рабочей силы.

Профсоюзы в этой ситуации, прежде всего, пытаются не допустить на национальном уровне принятия законов легализующих применение заемного труда и деятельность ЧАЗов. Так, ВКП активно лоббирует принятие Модельного закона межгосударственными органами



СНГ по этому вопросу. Российские депутаты, представляющие интересы профсоюзов в Государственной Думе РФ, вышли с предложением и активно отстаивают при поддержке профсоюзов, принятие закона о запрете применения заемного труда (Закон Исаева — Тарасенко).

В целом профсоюзам и их объединениям необходимо в рамках социального партнерства, акцентировать внимание государств и работодателей, на то, что заемный труд при всей привлекательности для бизнеса, не безопасен для общества. Что снижение издержек за счет увеличения гибкости труда ведет к ослаблению социальных позиций работников и обострению социально-экономических противоречий. Поэтому должны быть найдены пределы допустимых и неприемлемых явлений в сфере трудовых отношений.

Профсоюзы и их организации при заключении соглашений и коллективных договоров выставляют требования и (или) договариваются с работодателями об ограничениях применения нестандартных форм занятости, обеспечении работникам равной справедливой оплаты за равный труд, содействуют переводу «заемных» работников в категорию штатных.

Профсоюзами проводится разъяснительная работа среди заемных работников по их трудовым правам и трудовому законодательству, так как у многих из них нет четких представлений о нормальных трудовых отношениях, какими они должны быть и от чего зависят. Поэтому значительная часть «заемщиков»

мирится с существующей «фирменной» или «корпоративной» системой трудовых отношений.

Важной составляющей работы с этой категорией работников должна быть агитационная работа по привлечению их в профсоюзы и созданию профсоюзных организаций, способные защищать их права.

Советы МОПов металлургов и работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения постановили, что применение нестандартных форм занятости, в т.ч. заемного труда:

— законодательно не закреплено в странах СНГ, однако он получает все большее распространение в связи с нечеткостью формулировок в трудовых законодательствах со стремлением работодателей оптимизировать расходы на рабочую силу и обеспечить большую приспособляемость к рыночным изменениям, но в то же время ведет при отсутствии контроля за этими процессами со стороны государств к ослаблению социальных позиций работников; к обострению социально-экономических противоречий и трудовым конфликтам;

— осложняет деятельность профсоюзов, обеспечивающих защиту социально-трудовых интересов и прав членов профсоюзов и работников, в том числе основополагающего права на равную оплату труда за равный труд, борющихся за достойные оплату и условия труда в рамках реализации требований Программы МОТ «Достойного труда для всех».

■ Профсоюзам в рамках совместных действий с национальными профцентрами продолжить:

- работу по формированию более четких трудовых законодательств в странах СНГ, обеспечивающих эффективную защиту от неустойчивой занятости, в т.ч. заемного труда;
- инициирование работы по принятию Правительствами стран СНГ основополагающих Конвенций МОТ влияющих на трудовые отношения, а также реализацию Рекомендаций МОТ № 198 (2006 г.), направленных на ликвидацию в национальных законодательных базах пробелов, способствующих распространению нестандартной занятости, в т.ч. такой формы как «самозанятость», когда наемного работника пытаются представить подрядчиком;
- в рамках социального партнерства с территориальными органами государственной власти работу по совершенствованию деятельности служб, способствующих трудоустройству граждан.
- Профсоюзам и их организациям:
 - внимательно анализировать все проекты и предложения работодателей (собственников) по реструктуризации организаций, вносить предложения и отстаивать их в рамках социального партнерства, в т.ч. по минимизации негативных социальных последствий для работников; обеспечивать контроль за недопущением нарушений трудового законодательства;
 - использовать имеющиеся возможности в рамках заключаемых коллективных договоров и соглашений и стремиться отказываться или ограничивать применение заемного труда в организациях, максимально обеспечивать равенство прав и гарантий всех работников, в том числе в части обеспечения равной оплатой за равный труд, режимов работы, условиям труда и т.п., доводить до сведения (в случае выявления случаев применения такого труда) заемных работников основы

трудового законодательства, их прав и гарантии, оказывать при необходимости правовую помощь и консультации;

- проводить агитационно-пропагандистскую работу по привлечению заемных работников в ряды профсоюзов и к активной защите своих социальных интересов.

■ Центральным органам профсоюзов изучать процессы использования нестандартных форм занятости, в т.ч. заемного труда, готовить рекомендации для профорганизаций и разъяснения по действиям профсоюзов, в том числе с учетом предложений Международных объединений профсоюзов (ВКП, МФМ, МЕФМ и др.) в этих условиях; отстаивать позиции и требования профсоюзов по ограничению применения такой занятости в соответствующих госорганах, комиссиях, обеспечивающих социальное партнерство на всех уровнях.

Участники заседания единогласно приняли совместное Заявление в котором выразили протест против введения Европейским Союзом экономических санкций в отношении предприятий Республики Беларусь и направили текст Заявления руководству ЕС. В нем в частности говорится:

Международные объединения профсоюзов работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения и металлистов, действующие в странах Союза Независимых Государств, крайне обеспокоены принятием Европейским Союзом очередного решения по ограничению экономических отношений с Республикой Беларусь и теперь еще по отношению к ряду ее предприятий.

Эта акция Европейского Союза воспринимается нами как очередное политическое и экономическое давление на суверенное государство.

Мы разделяем тревогу и озабоченность Белорусских профсоюзов металлистов, работников промышленности и автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения, входящих в объеди-

нения профсоюзов, а также Федерации профсоюзов Беларуси, что очередные санкции, прежде всего, нанесут социально-экономический ущерб трудящимся и членам их семей.

Санкции приведут к ослаблению конкурентных позиций этих белорусских предприятий и ухудшению их финансового и экономического положения; сокращению занятости и уменьшению и так низкой заработной платы работников; снижению уровня социальных гарантий, которого трудящиеся добились в ходе переговоров с работодателями или профсоюзных действий.

Международные объединения профсоюзов работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения и металлистов призывают решать возникающие между странами Евросоюза и Республикой Беларусь проблемы, прежде всего, через уважительный и равноправный диалог и воздерживаться от крайних мер, которые, как правило, не ограничиваются стороной подвергающейся санкциям, и часто носят более широкий и контрпродуктивный характер.

После обсуждения вопросов повестки, состоялось заседание Совета МОП автосельхозмаш, которое вел председатель центрального Совета профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Украины Дудник В.А.

Совет рассмотрел следующие основные вопросы:

- О выборах делегатов VII съезда ВКП;
- Об итогах финансово хозяйственной деятельности МОП автосельхозмаш за 2010-2011 годы;

Об исполнении сметы профбюджета МОП за 2011 г. и утверждении структуры сметы на 2012г. и др.

Совет постановил избрать в соответствии с нормой представительства двух делегатов на VII съезд ВКП: Кузьмича В.А. – председателя Совета профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного

машиностроения Республики Беларусь, Фефелова А.А. — председателя МОП автосельхозмаш, председателя Профсоюза АСМ РФ.

С отчетом об итогах финансово-хозяйственной деятельности МОП автосельхозмаш за 2010-2011 г.г. выступил председатель Контрольно-ревизионной комиссии МОП автосельхозмаш Сакулин М.Е. В своем выступлении он отметил, что за отчетный период в составе МОП работало восемь членских организаций (Азербайджан, Армения, Беларусь, Казахстан, Кыргызстан, Молдова, Россия, Украина). При этом в полном объеме за этот период перечислили членские взносы: Совет профсоюза работников автосельхозмаш Республики Беларусь, ЦК профсоюза работников машиностроения Республики Казахстан, ЦС профсоюза автосельхозмаш Украины и Профсоюз АСМ РФ. Не выполнили свои финансовые обязательства в части перечисления членских взносов:

Федерация профсоюза металлстов Азербайджана, Армянский Республиканский комитет профсоюза АСМ и деревообработки, ОО «Профсоюз работников машиностроения и других сфер деятельности» Кыргызской Республики, Республиканский комитет профсоюза работников АСМ Молдовы. Контрольно-ревизионная комиссия отметила также, что несмотря на финансово-экономический кризис, оказавший свое негативное воздействие на финансовое положение членских организаций, работа МОП автосельхозмаш строилась в соответствии с утвержденным планом работы. КРК проверила также состояние бухгалтерского учета и отметила соблюдение отчетной дисциплины и надлежащий порядок хранения бухгалтерской документации.

В заключение, участники заседания приняли решение провести свою следующую встречу в Республике Казахстан в августе текущего года.

ЦЕНА LADA LARGUS

НАЧИНАЕТСЯ ОТ 319 ТЫСЯЧ РУБЛЕЙ



В прошлом месяце были анонсированы цены на новый универсал

Lada Largus. Как многие уже знают, автомобиль был разработан на базе платформы французского компаньона АвтоВАЗа. Комплектаций будет несколько, а самая дешевая обойдется от 319 тысяч рублей.

Речь идет о двухместном фургоне в комплектации стандарт. Так как это самый дешевый вариант Lada Largus, не стоит ждать, что в нем будет много современных опций. Хотя в оснащение войдет подушка безопасности для водителя и иммобилайзер. В «стандарте» мы также увидим неокрашенные передние и задние бампера, ручные стеклоподъемники, подготовку для аудио системы. Самая богатая комплектация двухместной модели также получит гидроусилитель руля, обогрев сидений, центральный замок, кондиционер, а также антиблокировочную систему.

Стоимость пятиместного варианта Lada Largus на 30 тысяч выше, чем у собрата. Помимо второго ряда сидений версия включает дополнительную систему блокировки дверей, крепления для детских сидений в версии «стандарт», а также эл.стеклоподъемниками на передних дверях, окрашенными в цвет кузова бамперами, системой индикации не пристегнутых ремней, антиблокировочной системой. Если стоимость «стандарта» составляет 349 тысяч рублей, то «норма» обойдется в 375 тысяч. Самая дорогая люксовая версия обойдется от 398 тысяч рублей. Она включает все особенности предшественников, но также может оснащаться кондиционером, обогревом сидений, сиденья третьего ряда, противотуманные фары, бортовой компьютер, панель с жк-экраном.

КАМАЗ БУДЕТ УТИЛИЗИРОВАТЬ ГРУЗОВИКИ ЗА СЧЕТ ПОКУПАТЕЛЕЙ

Успешно проведенная кампания по утилизации легковых автомобилей, сподвигла компанию КамАЗ разработать нечто аналогичное для грузовиков. Благое начинание, как это часто и бывает, натолкнулось на финансовые трудности — утилизация грузовых автомобилей обходится недешево и КамАЗ рассматривает разные источники финансирования данного процесса.



По данным исследований, около 70% грузовой техники, эксплуатируемой на территории Российской Федерации, было выпущено более 10 лет назад. С ее соответствием нормам экологичности ситуация еще хуже — 78% грузовиков не соответствуют даже требованиям «Евро-2», а моторами «Евро-4» могут похвастаться лишь 4,9% машин.

Всю эту технику давно пора заменить на более современную, но, большинство владельцев грузовиков предпочитают купить турбокомпрессоры для Камаз или другие запчасти и ездить дальше — купить новый автомобиль многим просто не по карману.

Утилизационная программа КамАЗа могла бы ускорить процесс обновления автопарка грузовых автомобилей, вот только заплатить за это, скорее всего, придется покупателям. Чтобы изыскать средства для финансирования программы, руководство КамАЗа собирается обложить продаваемые грузовики сбором, который пойдет на оплату утилизации старых машин.



СПАСИБО ЗА НЕРАВНОДУШИЕ К ЧЕЛОВЕКУ

В прошлом номере «ГП» мы сообщали, что Егор Рощупкин в настоящий момент проходит лечение в одной из самых успешных клиник мира. Это стало возможным благодаря каждому из нас, кто остался неравнодушен и воспринял просьбу о помощи так, как это принято в большой и дружной семье. Ведь Профсоюз это тоже своеобразная семья, которая объединяет и организует людей, защищает их от произвола работодателя, демонстрирует единство и солидарность. Профсоюзная организация работников ОАО «КАМАЗ» через ЦК Профсоюза обратилась с призывом оказать посильную помощь

одному из своих членов....и помощь пришла!

ЦК Профсоюза и профком ОАО «КАМАЗ» выражают сердечную благодарность своим коллегам, первичным профсоюзным организациям ОАО «АВТОВАЗ», ОАО «Автомобильный завод «Урал», ОАО «УАЗ», ОАО «Алтайский завод агрегатов», ОАО «ЯЗДА», Ростовской и Челябинской областным организациям и многим другим, кто внес свой посильный вклад в благородное дело – спасение жизни ребенка.

ЦК Профсоюза и первичная профсоюзная организация работников ОАО «КАМАЗ»



В выпуске использованы материалы пресс-служб федераций профсоюзов России, информационных и профсоюзных сайтов в Интернете, профсоюзной прессы, печатных российских СМИ и собственных корреспондентов издания.



ГОЛОС ПРОФСОЮЗА
Газета зарегистрирована
в Минпечати РФ. Рег. № 01544
Учредитель: ЦК профсоюза

Наш адрес: 119119, Москва
Ленинский проспект, д. 42
Телефакс: (495) 938-8615, Телефон: (495) 938-8413
E-mail: afw@fnpr.ru, <http://profasm.ru>