

Да здравствует

РАБОЧАЯ

№7(116)

Август

2008 г

ПРОФСОЮЗ
"ЕДИНСТВО"

ДЕМОКРАТИЯ НА ВАШЕ

ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТНИКОВ ОАО «АВТОВАЗ» «ЕДИНСТВО»
МЕЖРЕГИОНАЛЬНОГО ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ АВТОМОБИЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Мы живы всем врагам на зло!

Распространение слухов о том, что профсоюз «Единство» распался, а председатель профкома Золотарёв П.А. ушёл из нашего профсоюза - это ещё одна жалкая попытка администрации завода и их слуг под названием «профсоюз АСМ» разрушить независимую от них рабочую организацию. Их жалкие попытки хоть как-то навредить рабочим, отстаивающим свои трудовые права и интересы, обречены на провал.

Мы существуем и продолжаем бороться за интересы трудящихся, несмотря на жестокое моральное давление и дискриминацию членов нашего профсоюза.

Избранный на профсоюзной конференции председатель профкома «Единство» Золотарёв П.А. продолжает исполнять свои обязанности. Любой, кто в этом сомневается, может позвонить в профком «Единство» и убедиться в этом сам. А то, что Золотарёв П.А. не увидишь на заводе, объясняется только тем, что московские рейдеры, ворвавшиеся на наш завод, незаконно отняли пропуск у председателя нашего профкома, чтобы ни под каким предлогом не пропускать его к вашим рабочим местам. Более того, под надуманным предлогом двое подручных московских боссов написали заявление в милицию о возбуждении уголовного дела в отношении председателя профкома «Единство» Золотарёва П.А. Этот удар мы выдержали. Милиция, не найдя ничего противозаконного, отказала в возбуждении уголовного дела. По-другому быть и не могло.

Кстати, суд оправдал активиста нашего профсоюза Вечкунина Антона, задержанного милицией год назад перед забастовкой. Как постановил суд, Антона незаконно продержали 3-е суток в заключении. Бывшего заместителя председателя профкома Ершова С.К. суд также оправдал от обвинения, предъявленного ВАЗовской милицией, за пикет, который прошёл 12 октября у здания заводоуправления, против дискриминации членов профсоюза «Единство».

Сейчас наш профсоюз пытается проверить налоговая инспекция, видимо, желая найти нарушения в том, как мы тратим свои деньги. Мы напомнили ей, что, согласно законодательства, профсоюзы неподотчетны и неподконтрольны ни работодателям, ни государственным чиновникам. Государственная инспекция труда в Самарской области обвинила нас в том, что мы не заключаем колдоговора с администрацией ВАЗа, на что мы ответили, что в этом полностью вина администрации. Напомним, ранее Алешин обещал пригласить профсоюз «Единство» к переговорам по колдоговору. Бесчестно это, Борис Сергеевич, не по-мужски!

Всё это - события последних 6 месяцев.

Холёные московские начальники пытаются изобразить ВАЗовских рабочих, защищающихся против их незаконных действий, экстремистами, травливают на них правоохранительные органы, наивно полагая, что таким образом им удастся разрушить стремление тольяттинцев жить и работать в человеческих условиях.

В аналогичных условиях находятся все независимые профсоюзы России. Достаточно вспомнить, как во время декабрьской забастовки профсоюза ЗАО «Форд Мотор Компани» в г. Всеволожске джип, управляемый сотрудником милиции, ворвался в пикет рабочих. Тогда сотрудники милиции не только не оказали помощь пострадавшему, но и не предприняли никаких действий, чтобы оградить граждан от «оборотня в погонах».

Профсоюз локомотивных бригад на Московской железной дороге весной этого года организовал забастовку. По этому поводу рабочая группа комитета по труду и социальной политике Государственной Думы РФ даже созвала специальное заседание, на котором приняли решение совершенствовать трудовое законодательство, облегчив процедуру объявления и проведения забастовок.

События последнего года дают повод задуматься: «В какое время мы живём?»

Не те настали времена, чтоб молчать и «закрывать глаза» на то, как обращаются с человеком, который не хочет жить, как скот. Наблюдать, как издеваются над человеком, который тяжёлым трудом зарабатывает свой хлеб, — это значит поддерживать сытую кучку «хозяев» и творимый ими беспредел.

По России крепнут и растут рабочие профсоюзы, пришел и наш черед! Настало время избавить завод от скотских условий, в которых мы трудимся: зимой в цеху — мороз, летом — пекло! Сделать это возможно лишь организацией, своей рабочей организацией. Наш профсоюз должен стать подобным профсоюзу на Форде, необходимо обновить наш профсоюз! Сделаем это мы только вместе! Откинь страх и сомнения и борись за зарплату в единстве, солидарности!

Мы, рабочие, — сила! В организации мы непобедимы! В организации — мы единый кулак!

Контакты членов профкома:

ПрП Перова Анна	дом. 77-53-89	моб. 8-908-420-9629
ПТО Ерепов Вячеслав Кузьмич		моб. 8-927-786-5164
ДТР Нишаков Николай Федорович		8-906-337-1753
Наумов Александр Иванович		моб. 8-927-771-6833
МСП Дзюбан Александр	дом. 366693	моб. 8-909-362-1528
МтП Моисеев Анатолий Александрович		дом. 211540

Перегрелись. Как жара повлияла на трудовые отношения

Из-за установившегося в европейской части России 30-градусного зноя работники некоторых компаний требуют дополнительных перерывов, установки душа и оплаченной питьевой воды. Работодатели реагировать не спешат. Они, максимум, смягчают требования к дресс-коду. Дамам позволяют не носить колготки, а мужчинам — гапстуки.

Жара в июне стала причиной 20-минутной остановки работы завода Ford во Всеволожске и GM-АВТОВАЗ в Тольятти в 2007 году.

«Люди просто плачут, — сетует Максим Протасов, владелец компании «Помидор Пром». — А у нас как раз горячая пора — идет консервирование овощей». Его завод расположен в Волгоградской области.

Нелегко приходится и работникам умственного труда, требующего собранности и внимательности. «При температуре воздуха выше 25 градусов у человека появляется сонливость, вялость, а внимание становится рассеянным, не исключено и обострение хронических болезней», — отмечает Александр Юрченко, проректор по развитию Национального института здоровья (Санкт-Петербург). «В таком состоянии ни о какой трудоспособности не может быть и речи», — добавляет он. Согласно «Гигиеническим требованиям к микроклимату производственных помещений» (утверждены постановлением Госкомса-

нэпиднадзора РФ от 1 октября 1996 г.), чем выше температура воздуха в помещении, тем короче должен быть рабочий день. Так, при температуре 28 градусов офисные сотрудники могут находиться на работе не более восьми часов, и каждые дополнительные 0,5 градуса сокращают их пребывание на час. У синих воротничков рабочий день идет на убыль уже с 26 градусов.

Все для человека

Согласно ст. 6.3 «Кодекса об административных правонарушениях» за несоблюдение санитарных и гигиенических норм на работодателя может быть наложен штраф в размере от 100 до 200 МРОТ (10000-20000 руб.). Как отмечает Мадлен Батурина, старший консультант департамента консалтинга аудиторско-консультационной группы «Развитие Бизнес Систем», в последние два года руководители компаний начали задумываться о более комфортных условиях труда для персонала в теплое время года. Например, перестали экономить на кондиционерах.

Потогонная система

На заводе Ford во Всеволожске тоже есть душевые кабины, возле каждого рабочего стоит вентилятор, а также выдвигаются по две бутылки минеральной воды. Однако профсоюз намерен добиваться еще более сбалансированных условий труда в жару. «Микроклимат не должен противоречить физиологии человека», — заявляет профсоюзный

лидер завода. Вчера он направил на имя гендиректора Ford Теодора Штрайта письменные предложения. «Если следовать «Гигиеническим требованиям к микроклимату производственных помещений», то наш рабочий день должен сокращаться, но я не думаю, что руководство пойдет на это», — отмечает Этманов. Он предлагает либо ввести через каждый час работы 10-минутный перерыв, а при повышении температуры увеличивать его до 20 минут, либо доплачивать. «Все предложения, которые поступили в адрес администрации, будут рассмотрены в ближайшее время», — отмечает Екатерина Кулиненко, пресс-секретарь Ford.

Рабочие волгоградского завода, входящего в компанию «Помидор Пром», не апеллируют к руководству. Там нет души. «Не решен вопрос и с кондиционированием помещений», — признается Протасов. — Просто открываются все фрамуги и форточки, что создает подобие сквозняка». Рабочие, впрочем, придумали свой способ охлаждения. «Наш завод стоит на берегу Волги, — рассказывает Владимир Калмыков, директор по производству. — Во время обеденного перерыва народ бежит туда купаться».

А в компании Oracle, чтобы не испытывать дискомфорт из-за высокой температуры воздуха, следует уходить из офиса до семи вечера. «В это время

СПАСЕНИЕ ОТ ЖАРЫ

На заводе пекло. Людям становится плохо. По нашей информации двое работников уже скончались — сердце не выдержало (один работник цеха 42/5 СКП, один из КВЦ). Есть случаи потери сознания. Официальным «советским» профсоюзным комитетом АСМ эта проблема практически не решается. Поэтому остается надеяться на свои силы и рабочую солидарность. Итак:

оптимальные и допустимые уровни температуры воздуха на рабочих местах.

Возникает вопрос: «Как должен поступить работник в случае, если температура воздуха на его рабочем месте не соответствует ни оптимальным, ни допустимым нормам? Что нужно сделать, чтобы отказ от работы в связи с угрозой для здоровья или жизни, не воспринялся как отказ от выполнения трудовых обязанностей?»

Профсоюзный комитет ОАО «АВТОВАЗ» «Единство» совместно со специалистами Министерства здравоохранения и социального развития РФ разработал методику самозащиты работников в соответствии со ст. 379 ТК РФ, в случае, когда температура воздуха на рабочих местах превышает предельно допустимые нормы. Этой методикой уже пользуются (и довольно успешно) работники «Форд Мотор Компани» в г. Всеволожск). Поскольку такие действия работника повлекут или могут повлечь простой, специалисты Минздравсоцразвития считают, что работнику следует в письменной форме уведомить об этом своего работодателя, направив ему при этом соответствующий акт, составленный работником в присутствии свидетелей с целью зафиксировать нарушение требований охраны труда, состоящее в превышении допустимой величины температуры воздуха на рабочем месте. Также работнику необходимо поставить в известность о возникших обстоятельствах своего непосредственного руководителя.

Период года	ОПТИМАЛЬНАЯ температура воздуха	ДОПУСТИМАЯ температура воздуха
Холодный период (среднесуточная температура наружного воздуха равна +10°C и ниже).	от 16 до 24 °C	от 13 до 25 °C
Тёплый период (среднесуточная температура наружного воздуха выше +10°C).	от 18 до 25 °C	от 15 до 28 °C

ОБРАЗЕЦ

(Акт пишется в двух экземплярах, подписывают его не менее трех работников, один экземпляр передается начальнику вместе с уведомлениями о приостановке работы, а второй экземпляр с росписью начальника о получении им акта остается у работника)

АКТ О ВЫЯВЛЕНИИ НАРУШЕНИЙ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА

Мы, нижеподписавшиеся, подтверждаем тот факт, что _____ 2006г. в _____ часов _____ минут на рабочем месте № _____ бригады № _____ цеха _____ ОАО «АВТОВАЗ» температура воздуха составляла _____ градусов по Цельсию.
Ф.И.О. работника роспись дата

ОБРАЗЕЦ

(Уведомление пишется индивидуально каждым работником в двух экземплярах, один экземпляр передается начальнику вместе с актом о нарушении температурного режима, а второй экземпляр с росписью начальника о получении им уведомления остается у работника)

Начальнику цеха _____

от _____

Уведомление.

Уведомляю Вас, что температура воздушной среды на моем рабочем месте превышает предельно допустимый уровень, предусмотренный СанПиН 2.2.4.548-96.

В связи с этим, на основании ст.ст. 219, 220, 379 ТК РФ, я отказываюсь от выполнения работ в условиях, угрожающих моему здоровью, до устранения опасности. О моменте устранения указанной опасности прошу сообщить мне письменно.

Так как обязанность обеспечения безопасных условий труда лежит на работодателе (ст. 212 ТК РФ), прошу Вас всё время простоя в связи с моим отказом от работы, оплатить согласно ч.1 ст. 157 ТК РФ — в размере не менее 2/3 моего среднего заработка.

Копию акта прилагаю. _____

Дата подписи _____

Отказ от работы в невыносимых условиях для труда не забастовка! Законное право, которое может Вас спасти от обморока и смерти! Если необходимость такой меры у вас есть — отказывайтесь смело!

РАБОЧАЯ ДЕМОКРАТИЯ НА ВАЗе

Жара в СКП

На АВТОВАЗе летом невозможное пекло. В июле стало известно о двух смертельных случаях в СКП (цех 42/5) и Комплексе Вспомогательных Цехов, причиной которых стало нарушение температурного режима со стороны администрации ОАО. Возросло количество обращений в медпункт. Однако серьезных планов по решению данной проблемы нет ни у администрации, ни у «желтого профсоюза АСМ», как удалось выяснить нашей газете.

Между корреспондентом нашей газеты (без указания издания и организации) и председателем «желтого профкома АСМ» СКП Зубовым Михаилом Валентиновичем на днях произошел телефонный разговор.

В разговоре Михаил Валентинович сказал, что проблем по температурному режиму в СКП нет.

РДВ - Как отслеживается температурный режим в цехах?

Зубов - По разным углам цеха устанавливаются термометры. Везде показатели в норме. Правда, часто термометры страдают от вандализма рабочих. Рабочий подходит и греет термометр зажигалкой, пока он не лопнет.

РДВ - Есть информация из цеха 46/1, что там температура достигает 36 градусов...

Зубов - Горячих цехов в СКП, как таковых нет. Жалоб не поступало...

РДВ - Какая температурная норма на производстве?

Зубов - До 27 градусов Цельсия. Существует комплекс методик по решению данной проблемы. Это предоставление дополнительного отдыха, доплата за вредность, установка новых кондиционеров. Но наша главная цель - бесперебойная работа всей конвейерной нитки. Поэтому дополнительные перекуры нам не приемлемы!

РДВ - Каким образом чего-то из перечисленного можно добиться простому рабочему? Что нужно делать?

Зубов - А ничего не нужно делать. Все уже работает...

РДВ - Как известно нашей газете, в цехе 42/3 доплату за жару получают все, кроме рихтовщиков. Отчего такая дискриминация?

Зубов - Дело в том, что рихтовщики и так получают 20% вредности. А доплата свыше 24% - показатель, по которому данное рабочее место должно быть закрыто.

РДВ - Вы хотите сказать, что условия труда рихтовщиков на ВАЗе не для людей?

Зубов - Тут возможен вариант доплаты им не за вредность, а за напряженность (есть и такая доплата).

РДВ - Вы это делаете?

Зубов - Нет. Но все эти вопросы можно поднимать на колдоговорных конференциях в производстве (состоится 8 августа) и на общезаводской (23 августа). На этих конференциях я регулярно выступаю...

РДВ - В жару человеку чаще, чем обычно, хочется пить. Многочисленные жалобы приходят нам с главного конвейера. Сатураторы не работают и не ремонтируются...

Зубов - В СКП 108 сатураторов, из них на сегодняшний день у 16 прошло гарантийное время. А когда заканчивается гарантийное время - данные сатураторы выводят из ремонта.

РДВ - То есть не ремонтируются?

Зубов - Да. Они не состоят в базе ремонтной службы. Их как бы нет для них.

РДВ - И все эти не ремонтируемые сатураторы стоят на главном конвейере?

Зубов - Нет, почему же? Они разбросаны по производству.

РДВ - В Прессовом Производстве работники 17-18 июля отказывались от работы в условиях жары. Не боитесь, что это заразит работников СКП?

Зубов - Отказ работников ПрП - это их законное право. В этом нет никакого нарушения закона.

Что здесь правда, а где ложь, вам, работникам ВАЗа, понятно. Вы в этих условиях работаете, вы в цеху каждый день. Вы! А не Зубов Михаил Валентинович! И Вы кровно заинтересованы в изменении порядков на заводе, а не эти «представители рабочего коллектива»!

Так вызывайте ИХ почаще из своих стерильных кабинетов, пусть дохнут рабочего воздуха. И решайте скорее вопрос:

«Зачем ты член АСМ до сих пор!!!»

Здесь могла быть ваша заметка!

Пишите, присылайте свои статьи, заметки, звоните, сообщайте о всех своих мыслях. О всех ваших отношениях с администрацией ОАО «АВТОВАЗ» - это наша работа!

Нам важно мнение рабочих, потому что мы есть рабочая организация!
С уважением редакция «Рабочая Демократия на ВАЗе».

Какое «НАШЕ ДЕЛО»?

Обострение социальной обстановки в стране, когда зарплата рабочих не успевает за ростом цен, привела к необходимости создания истинных профсоюзов - из рабочих и для рабочих.

Они должны стать той силой, которая сможет противостоять давлению работодателя, выжиманию из работников всех соков, когда и без того нищенская зарплата не растет, а круг обязанностей и ответственности все время расширяется.

Самый свежий пример такого рабочего профсоюза мы наблюдаем на заводе «Форд Всеволожск».

В Тольятти тоже есть такие профсоюзы: «Единство» на ОАО «АВТОВАЗ» и профсоюз работников ЗАО «Джи Эм-АВТОВАЗ».

Недавно на ООО «Тольяттикаучук» был создан независимый альтернативный профсоюз «НАШЕ ДЕЛО». Его уставной целью является повышение уровня жизни работников предприятия и их семей.

ТК - одно из первых предприятий в стране по выпуску синтетических каучуков. А значит, и трудовой коллектив должен быть одним из первых по уровню жизни. Вместо этого - самая низкая зарплата из всех предприятий города. Так что новому профсоюзу есть над чем поработать.

Каким образом? Для начала объединить и сплотить всех, у кого еще осталось чувство собственного достоинства и уважение к себе и своему труду. Работодатель может сделать с нами только то, что мы сами ему позволяем.

Рабочие, сплотившись и действуя организованно, могут добиться многого. И повышение заработной платы - это лишь небольшое, что работодатель обязан сделать. Далее следует создание нормальных условий труда, модернизация производства, социальная сфера.

Все это прямая обязанность руководства и собственников предприятия.

Профсоюз «НАШЕ ДЕЛО» своими действиями готов помочь господам капиталистам и менеджерам решиться на эти непростые для них шаги.

Лидер независимого профсоюза «НАШЕ ДЕЛО»
Владимир ЖИЛЬЧЕНКО

Перегрелись. Как жара повлияла на трудовые отношения

кондиционеры отключаются, - поясняет Щербаков. - Собственники бизнес-центра считают, что они будут работать вхолостую, ведь большинство сотрудников уходит. Между тем около 10% работников Ogasle нередко вынуждены задерживаться в офисе до 23 часов»

Информация с сайта компании «Развитие бизнес-систем» (РБС).

ЖАРКО! На что имеют право работники офисов.

Долгие месяцы жители средней полосы ждут наступления лета, надеясь, что оно будет теплым и солнечным. Те, кому солнца и тепла все равно не хватает, стремятся провести свой отпуск где-нибудь на юге. Однако когда жара застает нас на рабочем месте, то работоспособность, энергичность и хорошее настроение куда-то улечиваются, а на смену им приходят вялость, апатия, повышенная утомляемость, или даже головокружения, обмороки и обострения сердечно-сосудистых заболеваний.

Нынешняя погода бьет многолетние рекорды по температуре, и изнывающим от жары работникам в душных офисах приходится несладко, поскольку не каждый работодатель спешит установить в помещении кондиционер. Конечно, может показаться, что офисным работникам жаловаться не стоит, ведь есть множество более тяжелых видов работ, которые требуют постоянного пребывания на открытом воздухе или в производственных помещениях с повышенной температурой. Однако в этих случаях сотрудники получают различные компенсации за работу во вредных условиях, например, увеличенный отпуск, бесплатные продукты питания и витамины, доплаты, ранний выход на пенсию. Рядовой же сотрудник офиса - бухгалтер, секретарь, экономист, менеджер, программист, дизайнер и т.п. - не может требовать соответствующих

компенсаций. Но зато он может требовать сокращения рабочего дня при подъеме температуры в помещении выше предельных значений, установленных «Гигиеническими требованиями к микроклимату производственных помещений». Указанные СанПиН (санитарные правила и нормы) предусматривают сокращение продолжительности рабочего дня (нахождения сотрудника на рабочем месте) в зависимости от категории выполняемых работ по энергозатратам и от уровня превышения максимально допустимой температуры в помещении. Для офисных работников применяется категория Ia или Ib, и уже при температуре в помещении 28,5 градусов они не должны находиться на рабочем месте более 7 часов. Для более высоких температур СанПиН также регламентирует продолжительность рабочей смены вплоть до температуры 32,5 градусов, при которой можно работать не более 1 часа. Соответственно, при температуре в помещении 33 градуса и более работа для указанной категории трудящихся запрещается. Кстати, аналогичные ограничения действуют и для температур, выходящих за нижний допустимый диапазон (меньше 20 градусов для категории работ Ia).

Для многих профессий, связанных с работой в горячем производстве, существуют свои нормы, иногда более жесткие. Отдельно стоит сказать еще об одном нормативном документе, регулирующем длину рабочей смены в зависимости от температуры в помещении. Это «Гигиенические требования к условиям труда женщин» (СанПиН 2.2.0.555-96). В соответствии с ними женщины, занятые на работах категории Ia или Ib, могут сокращать рабочий день до 7 часов уже при температуре на рабочем месте 27,5 градусов в теплое время года и не работать при температуре 31 градус.

Зарплата и инфляция

Зарботная плата рабочих - главная боль капиталистов. Ведь остальные издержки производства - сырье, энергия, оборудование и т.п. - представляют собой товары, которые денег «лишних» не просят, просто стоят столько-то на рынке и все. Иное дело - рабочие. Они и зарплатой своей недовольны, и, в отличие от безмолвных средств производства, говорят об этом (зачастую, правда, лишь в курилках да на кухнях, а не на митингах и не языком забастовок). Не соглашались, видишь ли, со «справедливой» рыночной ценой за их труд.

А уж если рабочие требуют повышения зарплаты, тут капиталисты идут на различные уловки. Самая простая - найти «причины», по которым зарплату повысить ну никак нельзя. Например, говорят, что, если повысить зарплату, это спровоцирует рост инфляции. Разберемся с этим аргументом по порядку.

Зарботная плата - это цена рабочей силы на рынке труда. Рабочая сила покупается капиталистом на время, в течение которого он имеет право ее потреблять или, другими словами, эксплуатировать. Если бы не было ограничения этого времени и капиталист покупал бы все время рабочего, то рабочий превратился бы в раба.

Рабочая сила при капитализме является товаром. А каждый товар обладает стоимостью - объективно необходимым рабочим временем, которое требуется для его производства. Так, для производства буханки хлеба требуется определенное общественно необходимое время. То же самое и с товаром «рабочая сила». Для производства и воспроизводства этого специфического товара требуется определенное количество других товаров. Еда, одежда, жилье, обучение, лечение, воспитание детей и т.п.

Особенность товара «рабочая сила» состоит в том, что при потреблении рабочей силы (при использовании ее на производстве) она производит больше, чем стоит сама. Эту-то разницу и присваивает себе капиталист в форме добавочной стоимости.

Что происходит при повышении зарплаты? При повышении зарплаты доля в конечном создаваемом рабочими продукте, которая переходит рабочим в форме зарплаты, становится больше, доля капиталиста в форме прибыли, соответственно, сокращается. Рабочие могут приобрести больше товаров на рынке, капиталисты - меньше. Простое перераспределение. Если на рынке нет

соответствующего количества товаров (чаще всего первой необходимости), чтобы соответствовать возросшему спросу со стороны рабочих, т.е. спрос на эти товары превышает предложение, то цены временно повышаются, происходит расширение производства этих товаров за счет сокращения потребления капиталистов. В результате цены возвращаются к первоначальному уровню. Потребление капиталистов, в свою очередь, сокращается, спрос на предметы роскоши, например, падает, в результате на них падают цены, и производство этих товаров сокращается, поскольку становится нерентабельным, а освободившиеся капиталы переходят в сферу производства товаров массового потребления.

В итоге при повышении зарплаты падает норма прибыли капиталистов, степень эксплуатации наемного труда уменьшается.

С зарплатой и ее повышением разобрались. Повышение зарплаты не влияет, в конечном счете, на цены, - цены приходят к своим первоначальным значениям.

Эти рассуждения строились на предположении, что стоимость всех товаров выражается в натуральных деньгах (золоте).

Но как повышение зарплат влияет на инфляцию?

Для начала следует разобраться, что же такое деньги.

Деньги - это товар, являющийся всеобщим эквивалентом для всех товаров. Таким товаром исторически стало золото. Золото - вот настоящая деньги.

В ходе развития товарного обращения золотые монеты стали фальсифицироваться, стираться, в результате их номинал не соответствовал их весу, монеты превращались в знаки денег.

Еще более заметно это стало, когда взамен натуральных денег - золота - стали обращаться бумажные (символические) деньги. Бумажные деньги - это символ стоимости, который почти не имеет стоимости сам по себе (это только бумага + расходы на печать и защиту от подделки).

Из-за того, что бумажные деньги не обладают той стоимостью, которую они символизируют, возможно несоответствие между количеством бумажных денег и количеством золота, которое требуется для обмена товарами. Вот это несоответствие, когда бумажных денег больше, чем требуется, и приводит к инфляции.

Инфляция - явление, при котором чрезмерный выпуск бумажных денег вызывает их обесценивание, в результате чего растут цены.

Высокая температура отрицательно влияет не только на людей, но и на работу офисного оборудования. Для большинства офисных приборов и компьютеров оптимальными являются температуры в пределах 10-25 градусов выше нуля, хотя они допускают работу в более широком диапазоне температур (обычно от 0 до 40 градусов). На практике же довольно часто встречается проблема перегрева отдельных элементов компьютеров при повышении температуры в офисе больше 25 градусов, и это еще один повод для обеспечения оптимального климата в помещении.

Сокращение рабочего дня при выходе температуры за предельные значения не является единственно возможным вариантом профилактики ее неблагоприятного воздействия на работников организации. Работодатель может самостоятельно решать, что для него является более выгодным - сокращение рабочего времени или, скажем, установка кондиционеров, выдача спецодежды (например, при падении температуры ниже допустимого уровня), компенсация неблагоприятного воздействия одного параметра микроклимата изменением другого и т.д. Многие работодатели сами проявляют инициативу в этом вопросе: обеспечивают сотрудников питьевой или минеральной водой, устанавливают на рабочих местах небольшие вентиляторы вместо более дорогих кондиционеров, размещают в офисе оборудование для охлаждения воды или даже обычный холодильник, смешивают начало и окончание рабочего дня. В результате работники чувствуют себя более комфортно, работоспособность не снижается, и вопрос о сокращении рабочего дня не поднимается, что обычно с лихвой компенсирует незначительные затраты работодателя.

Игорь Рынчевич, специалист для ЗНАК-Комплекса

Таким образом, задача соответствия денежной массы имеющимся потребностям экономики - это проблема государства, которое эти бумажные деньги печатает. Переключать вину за инфляцию на рабочих - это уловка капитала. Пусть об инфляции печется их государство. Государство рабочих еще только предстоит создать.

Инфляция - это рост цен на все товары, кроме товара «рабочая сила». Единственный способ для рабочих противостоять ей (пока нет сил для того, чтобы выйти за пределы капитализма) - ежемесячная индексация зарплат в соответствии с уровнем инфляции.

Но если за инфляцию в ответе правительство, то возникает вопрос: может ли правительство в принципе уничтожить инфляцию?

Точнее, так: что мешает ему это сделать?

Во-первых, современный рынок отличается от рынка свободной конкуренции, для которого характерными были множество продавцов и покупателей, однородность производимой продукции, свободное перемещение капиталов. Рынок стал олигополистическим (на нем господствует небольшое число продавцов), конкуренция - ограниченной (монополии могут повышать цены, и они заинтересованы в «гонке цен», - завышение цен монополиями порождает инфляцию).

Во-вторых, государству капиталистов инфляция в определенных масштабах выгодна. Представьте, что вам не хватает денег на что-то, вы берете и допечатываете недостающее, а затем распечатываете. Также и государство решает свои проблемы за счет нас - ему это просто выгодно. По сути, это косвенное налогообложение в пользу государства. Кто же сможет остановить правительство от такого соблазна, если над ним нет никакого контроля?

Борьба за повышение зарплаты - это необходимость. Условие выживания рабочего класса. Но не стоит забывать, что борьба за повышение заработной платы - только первый шаг.

К. Маркс («Зарботная плата, цена и прибыль»): «Вместо консервативного девиза: «Справедливая заработная плата за справедливый рабочий день!», рабочие должны написать на своем знамени революционный лозунг: «Уничтожение системы наемного труда!»»

Alex Drossel, газета «За рабочую власть»

РАБОЧАЯ ДЕМОКРАТИЯ НА ВАЗе

ПРОФСОЮЗ НА «АВТОФРАМОСЕ» СЕГОДНЯ

С третьего августа московский завод «Автофрамос», принадлежащий «Рено», находится на технологическом перерыве, а рабочие, соответственно, в отпуске. На этом заводе время отпуска не выбирают, а подгоняют всем под одну производственную целесообразность - оптимизация. В двадцатых числах августа завод возобновит работу, и рабочих ждет сюрприз - переговоры профсоюза с дирекцией по поводу так доставшего всех температурного режима. (Несмотря на вовсе не жаркое лето, в цехах перед отпуском стояла невыносимая жара от 30С° и выше). Казалось бы, переговоры профсоюза с работодателем - дело банальное, в чем сюрприз? Но вот на «Автофрамосе» эти переговоры будут по сути первые, во всяком случае первые переговоры ПО ДЕЛУ.

История одного профсоюза. Вообще, профсоюз на «Автофрамосе» существует с апреля 2007 года. Рабочие были тогда недовольны размерами зарплаты (15-17 тыс. руб.), все увеличивающейся интенсивностью труда, увеличением плана выпуска за счет повышения скорости конвейера и - как следствие - возрастанием нагрузки на каждого рабочего в отдельности, обязательными рабочими субботами раз в два месяца, был и ряд других, менее существенных проблем. На конвейере прошла стихийная забастовка - неудачно - закончилось локаутом. Тогда пара инициативных молодых людей из числа ИТР вспомнила, что на заводе был вроде бы профсоюз «Автосельхозмаш» (ФНПР), он о нем к тому времени уже успел развалиться от ничтоженности. Возникла идея снова создать профсоюз, и инициативные инженеры, помыкавшиеся по структурам ФНПР, обратились в итоге к Революционной Рабочей Партии. Активисты РРП связались, в свою очередь, с МПРА, и совместно с председателем МПРА, лидером профсоюза «Форда» Алексеем Этмановым, организовали встречу с коллективом «Автофрамоса». Вот так и возник этот профсоюз:

сначала их было 15 человек, а через пару недель уже 500, председателем профкома был избран молодой сварщик Иван Киселев.

Увы, на этом успехи профсоюза закончились: молодые рабочие из профкома запутались в бумагах и юридических хитросплетениях, долго оформляли-переоформляли разные бумаги, да еще, понаслушавшись правозащитников, взяли на вооружение тактику «социального диалога» и «малых дел» (это когда не выдвигать серьезных требований, не угрожают администрации - тем более не бастуют и т.п., а пытаются договориться «цивилизованно», т.е. попросту ходят к начальству с мелкими просьбами устранить мелкие нарушения). Ребята надеялись, что это позволит им выиграть время, увеличить численность профсоюза, обучить профактив, а получилось наоборот. Администрация молодой профсоюз формально признала, но не восприняла всерьез - разговаривать не отказывалась, но не более того, а те мелочные нарушения, на которые указывал профсоюз, вроде антисанитарии в столовой или сломанных сортиров, устраняла, приспосабливая это работе продиректорского Совета Трудового Коллектива. Кроме того, на членов профсоюза оказывалось завуалированное давление в виде придиоров и предвзятого отношения мастеров и другого мелкого начальства. Рабочие, не увидев реальных, значимых для коллектива, дел со стороны профсоюза, стали попросту из него выходить, численность профсоюза сократилась с сотен до десятков человек, оставшийся профактив деморализовался. Вскоре был уволен Иван Киселев. Его место занял член профкома ретушер Петр Подивилов, и работа профсоюза встала окончательно.

Нет, конечно, что-то профсоюз пытался делать - какие-то поездки на какие-то обучающие семинары (иногда весьма неплохие, вот только зачем учиться, если практики нет совершенно), какие-то вялые письма-жалобы в

разные инстанции (это просто не доводилось до конца - переписка глохла).

Меж тем проблемы на заводе за это время лишь приумножились, и недовольство трудового коллектива все возрастало. Появилось новое ядро протеста, центром которого стала Ольга Гусева, член профкома.

Профсоюз и завод сегодня. В свое время принципиальная Ольга Гусева чуть не вышла из профсоюза, недовольная его пассивностью, но вовремя поняла, что за свою организацию надо бороться. Однако попытки расшевелить Подивилова потерпели фиаско, и Ольге ничего иного не оставалось, как возглавить профком самой. Это произошло 5 июля на профсоюзной конференции. Надо отдать должное своему переизбранию и ныне остался в профкоме.

Итак, Ольга Гусева - председатель профкома. И сразу пошла работа. Приехал из Санкт-Петербурга от МПРА профсоюзный инспектор по технике безопасности и охране труда. Проверка на «Автофрамосе» сразу выявила массу нарушений: начиная от температурного режима (жара в цехах за 30 С° вместо положенных до 28С°) и далее по списку: разлитый в цехе МЕ (обкатка) лужицами на полу бензин (его заправляли в автомобили прямо из канистры), спецодежда, пропитанная воском так, что у рабочих начинается аллергия. (Вообще, «Рено» на спецодежде экономит. Форменные футболки и раньше-то выдавали раз в полгода одну, а теперь и вовсе не выдают. Новеньким спецовку дают лишь через полгода работы). Еще проверка обнаружила погрузочные кары, гоняющие по территории завода со скоростью 10 км/ч, рискуя сбить кого-нибудь из рабочих (такие случаи бывали). Кстати, профсоюз уже потребовал от дирекции либо ограничить скорость передвижения каров до 5 км/ч, либо запретить их перемещение во время обещанного и технологических перерывов.

Но проверка - только начало. Профком направил руководству завода два запроса: по поводу нарушений температурного режима на заводе и по поводу гарантий профсоюзной деятельности. Гусева сначала думала, что беседовать ей придется с менеджером по человеческим ресурсам, но начальство решило иначе - переговоры с профкомом будет осуществлять сам директор «Автофрамоса» лично. Но поскольку он успел на момент подачи запроса уйти в отпуск, переговоры начнутся сразу после технологического перерыва.

Еще один важный момент - профком под руководством Ольги планирует возобновить выпуск своих регулярных информационных бюллетеней для рабочих. Такая практика была у профсоюза за при его основании, но вышло всего два бюллетеня - дальше эта работа заглохла по вышеописанным причинам.

Вообще же в ближайших планах Ольги Гусевой еще много дел: восстановить информационный стенд профсоюза, варварски уничтоженный одним из представителей администрации, добиться выделения профсоюзу помещения и оргтехники, поднять вопрос о премиях за посещаемость.

Эта тема - большое место «Автофрамоса». Премии за посещаемость выплачиваются работнику лишь в том случае, если он периодически выходит работать по субботам и не болеет. Стоит человеку уйти на больничный, его депремируют. За первый день больничного вычитается 1000 руб., за второй - 500 руб., за третий - 700 руб., а дальше начинают работать запутанная схема, по которой оставшаяся от премии сумма хитро делится на дни больничного. В общем, депремирование за больничный и это антизаконное варварство творится в «цивилизованной» французской компании «Рено». Но доказать что-либо сложно, поскольку премии на заводе (все премии, не только за посещаемость) утверждаются на усмотрение начальника цеха и во мно-

гом исходя из его субъективной данной характеристики. Таковы правила трудового распорядка. Кстати о правилах - мало кто из рабочих их видел, поэтому дисциплинарные взыскания за «нарушение» этих самых правил налагаются почему зря и зачастую по принципу «косо посмотрел на начальника». Но вернемся к премиям. Премии - существенная часть дохода для рабочих «Автофрамоса», ведь гарантированная часть зарплаты (оклад) равен 13000 руб. + надбавки за стаж и квалификацию, с премиями же выходит 20-25 тыс. руб. Новое повышение минимального оклада до 14300 руб. еще не сказалося, да и едва ли существенно скажется на доходах заводчан. Так что вопрос о премиях, который планирует поднять Ольга Гусева, - дело серьезное.

Отвлекаясь, скажем, что товарищи по МПРА с «Форда» советуют по поводу зарплат, во-первых, добиваться включения всех премий в оклад, а, во-вторых, добиваться повышения зарплат до уровня, адекватного европейскому - 45-47 тыс. руб. Нехитрый расчет показывает, что, учитывая уровень продаж «Рено» на российском рынке, цены на данные автомобили, отсутствие проблем, связанных с ввозом продукции через границу, «Автофрамос» при повышении зарплат работникам до указанного уровня останется более чем рентабелен. Так что требование реальное. Но, пока это дело не самого близкого будущего, это долгосрочные перспективы работы для сильного профсоюза.

Пока же дела по силам: бюллетени, устранение нарушений по охране труда, премии. Это не мало. Главное - профсоюз восстанавливает работу. Пожелаем им удачи и поможем. А поскольку сила профсоюза зависит лишь от рабочих, их активности и готовности действовать, то вопрос, когда профсоюз «Автофрамоса» последует совету фордовцев, находится полностью и только в компетенции рядовых заводчан.

Галина Дмитриева.

НАПАДЕНИЯ НА ПРОФСОЮЗНЫХ АКТИВИСТОВ ТАГАЗ

По сообщению Сергея Пенчукова, председателя первичной профсоюзной организации ТагАЗа (производит Hyundai), администрация предприятия вместо признания профсоюза ведет борьбу с профсоюзными активистами. Станным образом после проведения пикета и выдвигания требований к работодателю профсоюзные активисты стали подвергаться бандитским нападениям. Прокуратура не видит связи между активностью людей и бандитскими нападениями.

Ниже приводим сообщение Сергея Пенчукова.

На активистов первичной профсоюзной организации работников ООО «ТагАЗ» МПРА (Межрегиональный профсоюз работников автотрома) были совершены ряд нападений, повлекших за собой тяжкие последствия.

1) На следующий день после проведенного пикета 24.06.08 г. на члена профкома Брызгалова С.Л. недалеко от проходной «Центральная» завода ООО «ТагАЗ» было совершено нападение неизвестным. Напавший, не сказав не единого слова, нанес телесные повреждения Брызгалову С.Л. и скрылся с места происшествия. Обстоятельства данного происшествия выглядели следующим образом. После окончания рабочей смены в 16.00 по московскому времени Брызгалов С.Л. направился домой. Интересен тот факт, что пройти проходную ему сразу не удалось в связи с тем, что его электронный пропуск был заблокирован. Для выяснения причины его «задержки» Брызгалов обратился к охраннику поста. По истечении определенного времени (около 20 минут) ему предоставили проход. Когда Брызгалов отошел от проходной на расстояние около 50 м, на него напал мужчина спортивного телосложения и нанес

тяжелые травмы, в результате которых Брызгалов провел месяц в травматологии.

По данному происшествию 25.06.2008. на основании личного заявления Брызгалова С. было возбуждено уголовное дело.

Примечателен тот факт, что за день до данного происшествия на том же самом месте был проведен пикет, одним из инициаторов которого являлся Брызгалов Сергей. При этом еще до проведения пикета многим из его участников представителями администрации завода, а именно мастерами и начальниками участков, были вынесены в устной форме «предупреждения» по вопросу участия в пикете.

2) В связи с тем, что работодатель игнорировал требования первичной профсоюзной организации об устранении ряда нарушений трудового законодательства, направленные ему в письменной форме по почте, члены профкома предъявили данные требования на личной встрече с представителем работодателя, а именно с зам.директора ООО «ТагАЗ» филиала «Таганрогский» по экономике и персоналу Шапкиной И.В. и гл. бухгалтером ООО «ТагАЗ» филиала «Таганрогский» Варакиной Т.В. По окончании последней встречи 18.07.08 г. за проходной «Восточная» завода ТагАЗ в 17.00 неизвестным был избит Грамм А.А., а спустя несколько дней 24.07.08г. после ночной смены в 4.00 был снова избит Брызгалов С.Л. По описанию пострадавших нападений выглядел как один и тот же человек.

Солидарность

Профсоюз ТагАЗ просит всех оказать ему поддержку в попытках добиться справедливого расследования этой «эпидемии» нападений.

Письма в защиту рабочих пишите на адреса:

Глава администрации города Федянин Николай Дмитриевич
fregat@admin.taganrog.ru
телефон: (8634) 312-800, (8634) 312-801
факс: (8634) 312-730, (8634) 312-704

ООО «Таганрогский автомобильный завод» Филиал «Таганрогский»
г. Таганрог ул.Инструментальная 2.
info@tagaz.ru

Обратная связь на сайте: <http://www.tagaz.ru/feedback/>
Тел. (8634)320-400
Факс 318-157

СПРАВКА

Первичная профсоюзная организация работников ООО «ТагАЗ» МПРА была создана 31 августа 2007 года в городе Таганроге путем проведения учредительного собрания работников Таганрогского автомобильного завода. На собрании присутствовало 13 работников данного завода, ими был принят устав (МПРА) Межрегионального профессионального союза работников автомобильной промышленности.

С момента образования первичной профсоюзной организации, а именно с момента уведомления работодателя о создании первичной профсоюзной организации 25 октября 2007 г., члены профсоюза (на этот момент первичная профсоюзная организация насчитывала около 150 членов) стали испытывать давление со стороны работодателя, которое заключалось в следующем.

Сначала председатель первичной профсоюзной организации Пенчуков С.Н. неоднократно вызывался в кабинет зам. директора, где ему было предложено отказаться от создания профсоюза на заводе, иначе он будет уволен, а все члены профсоюза наказаны материально. Также говорилось о том, что профсоюз на Таганрогском автомобильном заводе

де один, в лице директора завода Гелеверова В.Н., и что организации рабочих администрация завода не потерпит.

Затем каждого члена профсоюза отдельно вызывали в кабинеты мастеров или начальников цехов, где им предлагалось выйти из профсоюза под угрозой лишения премий и увольнения.

Пенчуков незамедлительно был переведен на другую работу за основную территорию завода, тем самым он был лишен связи с членами профсоюза внутри завода, а спустя полтора месяца 18 декабря 2008г. был уволен по ст 81 п 6 за «прогул».

За увольнением Пенчукова последовал массовый выход рабочих из профсоюза под давлением руководства завода.

Рабочие приходили домой к Пенчукову группами по 10-15 человек, во многих случаях в сопровождении мастеров, и писали заявления о выходе из первичной профсоюзной организации.

В начале января 2008 года в первичной профсоюзной организации осталось восемь членов профсоюза.

На сегодняшний день первичная профсоюзная организация работников ООО «ТагАЗ» МПРА насчитывает 52 человека. Работодатель профсоюзную организацию не признает, считая ее незаконной, более того, на вопросы представителей государственной трудовой инспекции и прокуратуры, проводящих проверки на заводе по обращению первичной профсоюзной организации, отвечает, что о существовании профсоюза на заводе ничего не знает, несмотря на то, что неоднократно был уведомлен о ее существовании. Более того, существование и легитимность профсоюзной организации были установлены судом.

У проходных завода были проведены акции протеста, пикеты, где представителям работодателя предлагалось принять требования рабочих, от чего те отказывались, мотивируя это отсутствием полномочий или абсолютным нежеланием разговаривать с представителями первичной профсоюзной организации.

1.08.08

НАША АНКЕТА

Товарищ, ты хочешь сотрудничать с профсоюзом «Единство»? Если да, укажи, в какой форме, подчеркнув соответствующий вариант ответа.

- Хочу вступить в профсоюз «Единство»!
- Хочу быть сторонником профсоюза «Единство»!
- Хочу распространять газеты профсоюза «Единство»!

Фамилия _____
Имя _____
Отчество _____
Год рождения _____
Место работы (производство, цех) _____
Адрес _____
Телефон _____

Заполненную анкету или ее копию отправьте по адресу:
Профсоюз "Единство", ул. Борковская, 50, комн.121, т.53-41-48
e-mail - iskorka2000@yandex.ru profedinstvo@yandex.ru

РАБОЧАЯ ДЕМОКРАТИЯ НА ВАЗе

Рабочий анекдот:

Общественный договор. Мы, эксплуататоры трудового народа, именуемые в дальнейшем КРОВОСОСЫ, и трудовой народ, именуемый в дальнейшем ДУРАЧОК, договорились о нижеследующем:...

* * *

Вопрос: Что должен делать специалист за зарплату 1500 рублей?

Ответ: Ничего, и даже немного вредить.

* * *

Раньше я курил, пил, использовал ненормативную лексику без всякой причины.

С тех пор, как я работаю здесь, у меня появилась веская причина.

* * *

Пасть тигровой акулы содержит 1500 зубов, но даже она не может вместить тот болт, который я кладу на работу в пятницу!

* * *

Из объявления:

Опыт работы есть, ишу опыт зарплаты.

* * *

Примета:

Кто рано встает - тот далеко от работы живет.

* * *

Как быстро летит время: не успел проснуться, а уже опоздал на работу.

* * *

- Наш начальник такой душка! Вот только бы скорее эта душка отделилась от тела!

* * *

Новости:

В связи с нехваткой наличных денег на ряде предприятий города в этом месяце зарплату выдавали натурой: работникам молокозавода - свежими молочными продуктами, текстильной фабрики - текстилем, табачной - сигаретами, а сотрудникам ОМОНА - дубинками и пенделями.

* * *

Служащий - шефу:

- Я работаю у вас на полставки и поэтому прошу кричать на меня вполголоса.

* * *

ОФИСНАЯ КАМУСА

Помните, если босс на вас наезжает, то вам нужно напрячь 42 мышцы, чтобы нахмуриться, и только 4, чтобы распрямить средний палец

Введение является одной из основных задач Камусы для офиса. Помимо введения, большое значение имеет местоимение. Любое рабочее место при желании начальника может стать местом имени.

Поза «Ковер»

Начальник сверху, подчиненный снизу. Это наиболее распространенная позиция, позволяющая начальнику одной-двумя фрикциями достать подчиненного до печени. В этой позиции начальник полностью контролирует движения подчиненного своим весом, голосом и должностью. Позволяет начальнику достичь высокой стадии удовольствия при минимуме затрат.

Поза «Отчет»

Подчиненный сверху, начальник снизу. Сложная позиция, не рекомендуемая новичкам, т. к. требует совершенного владения собой и молниеносных импровизационных фрикций в разных направлениях. В этой позиции обоюдный оргазм наступает только в случае полного удовлетворения начальника подчиненным. Если начальник не достиг полного удовлетворения, то поза «Отчет» автоматически перетекает в позу «Ковер», в которой начальник всегда достигает оргазма.

Поза «Совещание»

Групповая поза, в которой каждый партнер, используя оральные навыки, старается поставить всех остальных участников в позу «Отчет». Наибольшее удовлетворение получает тот, кто, подставив всех партнеров по очереди в позу «Отчет» перед начальником, правдиво симулирует оргазм, достигнутый оральным методом. В случае ничьей все участники групповухи индивидуально принимают позу «Ковер».

Поза «Планерка»

Групповая поза, в которой каждый из партнеров рассказывает, какие позы он планирует принять в предстоящем развлечении. В этой сложной позе партнеры должны помнить о предстоящей позе «Отчет» и ограничивать свои оральные фантазии, чтобы не оказаться в позе «Ковер».

Поза «Лесть»

Общезвестно, что начальство любит ушами, а подчиненные глазами. В этой позе начальник сидит в кресле, развесив уши, подчиненный сильно прогибая спину ласкает его глазами и в оральной форме высказывает свой восторг.

Подчиненные, помните, что для успешных занятий Камой-с-утра вы не должны опаздывать на местоимение и всегда быть в хорошей форме для разностороннего удовлетворения производственных потребностей.

Источник Сайт Радикального Лентя antijob.mahost.org

В помощь рабочему от «Просвободы»

Как ставить начальство на место?

На тебя «наезжает» начальство - его забота не ТБ, не условия твоего труда и рост зарплаты, а «кинуть» тебя на премию; заставить делать не твою работу задаром; заставить выполнить больше чем по норме; установить норму наплевав на охрану труда. Ты можешь бороться с надсмотрщиком его же оружием: Заставляют тебя делать что-то не твоё, а ты им - в Трудовом договоре не оговорено это выполнять, у меня другая профессия, и согласно ст. 4 Трудового кодекса - принудительный труд запрещен. У тебя должен быть Тр. договор на руках, согласно ст.67, если нет, то пиши - прошу выдать (пишешь в 2-х экз., 1 - им, другой себе с визой, что приняли), вручаешь начальству. Работодатель обязан любые документы выдать не позднее 3 рабочих дней согласно ст.62 ТК. Не забывай - ст.21 Работник обязан сообщить руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу здоровью, сохранности имущества работодателя (а то у начальника всегда будет повод сказать - «мне работник не сообщал», и тебя можно наказать по полной). О неисправности техники заявление письменно в 2-х экз., 1 - им, другой себе (это - возможность его «прищучить» если что - а начальник будет это знать и веселее работать). К работе ты не должен приступать - обязаны оплатить простой. Помни - работодатель обязан по ст.22: предоставить работу строго по труд. договору; обеспечивать безопасность и условия труда; обеспечивать работников оборудованием, инструментами (нет какого-то инструмента - заявление в 2х экз.), технической документацией, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; рассматривать представления профкома, о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах профкому. Если начальник сам нарушает - составь с двумя товарищами акт об этом нарушении (акт: в _час_ мин., _г_ было зафиксировано то-то и то-то (какое-то нарушение, либо указание этого начальника выполнить действие, являющееся нарушением ТБ или инструкции), Ф.И.О. и подписи - юридически, это равнозначно в суде акту начальника и 2 замов). Перевести на др. работу по приказу временно могут (с твоего согласия - с подробным объяснением причин, без согласия - ЧП, бедствие и т.д.), но с оплатой средней зарплаты по прежней работе ст.72.2 (членов «ПРОФСВОБОДА» мы просим звонить об этом, на всякий случай, чтобы Вам действовать уверенно). Черевод на др. работу постоянно, с изменением условий Тр. договора: согласно ст.74 предупреждают за 2 мес. (письменно), если ты не согласен, обязаны предложить другую имеющуюся работу. Ст.91 Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Ст.99 Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя (подпись руководителя) за пределами установленной продолжительности рабочего времени: а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника (без согласия только при ЧП, безопасности страны, и т.д.) и с учетом мнения профкома. (подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии в организацию, входит в рабочее время). Ст.113 Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома, оплачивается не менее чем в двойном размере. Ст.157 Время простоя по вине работодателя оплачивается не менее 2/3 средней заработной платы. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и по

другим причинам, из-за которых невозможно выполнять трудовую функцию, работник обязан сообщить (письм. в 2-х экз. - 1 экз. себе с визой о вручении) своему руководителю. Ст.189 Работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. Ст.193. Письменное объяснение (не пиши никогда сразу объяснительную, а до истечения двух рабочих дней - посоветуйся с друзьями или адвокатом, членам «ПРОФСВОБОДЫ» звонить нам). Для объяснения требуй письменного вопроса (мол - хотите получить письменный ответ - задайте письменный вопрос, если не захотят - перепиши их же вопрос и дай на подпись). Вообще не подписывай сразу никакие бумажки, как бы не просило начальство (читай внимательно текст, даты, если есть сомнения, скажи - я подумаю, посоветуюсь с адвокатом и потом, может быть подпишу). Ст.212

Самозащита ст.379. В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего руководителя письменно, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. На время отказа от работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. Ст. 380 Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать ра-



Работодатель обязан обеспечить: безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении техн. процессов, а также инструментов, сырья и материалов. Ст.219 Каждый работник имеет право на: рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда. Ст.373 Увольнение по сокращению, по не соответствию в квалификации (аттестации), за неоднократное не исполнение трудовых обязанностей (п.п. 2,3,5, ч.1, ст.81 ТК) производится только с учетом мотивированного мнения профкома при расторжении трудового договора по инициативе работода-

ботника в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. ч. 5, ст. 11 ФЗ «О профсоюзах...» Профсоюзные представители вправе беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены соответствующих профсоюзов, для реализации уставных задач, и предоставленных профсоюзам прав. Ст. 23 ФЗ В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюзов, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры (инспекция труда, прокуратура, суд).

Председатель профсоюзного комитета «ПРОФСВОБОДА»
А.В. Захаркин

Я всё равно на работу приду

Я согласен - и впредь не платите,
Пусть шатает меня на ходу,
Не давайте жилья, не кормите,
Все равно на работу приду.
День получки - нет траурной даты,
Просто нет ее в этом году,
Не давайте паяк и зарплату,
Все равно на работу приду.
Отдыхать ни за что не поеду,
Это море имел я в виду,
Чай пустой и сухарик к обеду,
Все равно на работу приду.
И лечиться мне вовсе не надо,
Могут вылечить вдруг на беду,
Не нужны никакие награды,
Все равно на работу приду.
Ничего, что одежда в заплатах,
Я не вру Вам, имейте в виду,
Даже если проезд будет платным,
Все равно на работу приду.
Я приду, даже если затмень,
Даже если начальник Иуда,
Даже если в мозгу помутнень,
Я ПРИДУ! НО РАБОТАТЬ НЕ БУДУ!!!

Автор неизвестен

Редакция: РФ, 123060, Москва, ул. Народного ополчения, д.45 кв.21, Сергей Биец Тел. (499) 194-83-33
[HTTP://WWW.RWP.RU](http://WWW.RWP.RU) E-mail: mail@rwp.ru
 Профсоюз "Единство" ул. Борковская 50 комн.121 т.53-41-48
 соредактор Вечкунин Антон 8-960-835-7256
 e-mail - iskorka2000@yandex.ru profedinstvo@yandex.ru
 сайт www.profedinstvo.ru

Газета зарегистрирована
 Федеральной службой по надзору за
 соблюдением законодательства в
 сфере массовых коммуникаций и
 охране культурного наследия
 Регистрационное свидетельство
 ПИ № ФС 77-21071