

# Николай Карагин: «Надо находить новые решения по улучшению жизни»

ВОЗДЕЙСТВИЕ мирового финансово-экономического кризиса на все предприятия страны, в частности на АВТОВАЗ, было серьезным. Но заводу удалось сохранить одну из лучших систем социального обеспечения работников среди российских компаний. Это добровольное медицинское страхование, медицинское обслуживание, организация отдыха и санаторно-курортного лечения, дотации на питание и проезд, другие социальные льготы и гарантии, прописанные в коллективном договоре.

Как защищает профсоюз интересы работников в условиях работы по снижению издержек, реформирования предприятия, вывода подразделений в самостоятельные бизнес-единицы? Николай Карагин, председатель первичной профсоюзной организации АВТОВАЗа, отвечает на наши вопросы.



## ПРЕЖДЕ ВСЕГО — ОПЛАТА ТРУДА

— Николай Михайлович, на прошедшей недавно конференции трудового коллектива представители работников были единодушны — жизнь дорожает быстрее, чем растет зарплата...

— Да, это правда. Достаточно сходить на рынок или посмотреть на квитанцию по квартплате. Становится ясно, на что уходит наша зарплата. И вазовцев в том числе. Поэтому при продлении действия коллективного договора в прошлом году мы договорились с руководством завода: приоритетное направление — обеспечение роста зарплат сотрудников. Но, безусловно, исходя из финансового-экономического положения компании. Как только появилась возможность, менеджмент предложил акционерам повысить зарплату работникам, и тарифные ставки и оклады с 1 октября 2010 года на АВТОВАЗе были повышены на 10%. Профсоюз предложил отметить коллектив завода по итогам работы за 2010 год, и в феврале этого года менеджмент согласился с нами: была произведена единовременная выплата сотрудникам.

— А сейчас? В этом году? АВТОВАЗ уже подвел итоги полугодия — финансовый результат положительный. Отразится ли это на зарплате?

— Итоги нашей общей работы в первые шесть месяцев этого года позволяют профсоюзу и менеджменту вновь вернуться к обсуждению вопроса об увеличении оплаты

труда. Согласительная комиссия приняла решение о направлении средств на единовременную выплату по итогам работы за первое полугодие. И вазовцы получили ее в июле. То есть средняя зарплата работника завода по итогам первого полугодия 2011 года составила 21914 рублей, а с учетом выплат премий — 22839 рублей. И это больше средней зарплаты за аналогичный период 2010-го почти на 40%.

— А как это коррелирует с ростом цен на продукты, тарифов на электричество и газ?

— Рост зарплат на ВАЗе налицо. Но цены действительно растут, и в результате наша с вами покупательная способность снижается. По нашим оценкам, по сравнению с 2008 годом она снизилась на 14%. Я считаю нужным искать и находить новые решения и способы увеличения зарплаты. Поэтому наша профсоюзная организация на конференции обратилась к президенту завода Игорю Комарову и к членам правления с предложением рассмотреть возможность повышения тарифных ставок и окладов с 1 октября 2011 года. В бли-

жайшее время мы вернемся к практической проработке этого вопроса вместе с руководством предприятия. Но, говоря о зарплате, нельзя забывать и о необходимости улучшения качества и производительности нашей работы. И мы, профсоюз завода, ведем здесь серьезную совместную работу. Надо сказать, результат есть: на 30% снизились претензии потребителей к качеству автомобилей LADA в первые три месяца эксплуатации. Разница действительно есть!

## СОХРАНЕНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ

— А обеспечены ли работой и зарплатой бывшие вазовцы, которые работают в бывших 100-процентных «дочках» — «Реформинг-Центре» и «АВТОВАЗ-Перспективе»?

— В июне принято важное решение — подписано соглашение о передаче этих «дочек» Управляющей компании Группы компаний «Деталь-СтройКонструкция» (поставщик АВТОВАЗа). Напомню, финансирование деятельности этих компаний, созданных в кризис, осуществлялось за счет федерального и

регионального бюджетов и закончилось в июле 2011 года.

Завод выполнил все взятые на себя обязательства по обеспечению людей рабочими местами, люди выполняют понятную им работу, а заказ обеспечивает завод. Это гарантирует сотрудникам бывших «дочек», где сегодня работают около 1600 человек, постоянную занятость, сохранение уровня зарплаты и социальный пакет. А профсоюз взял на контроль исполнение гарантий колдоговора в этих предприятиях. И в составлении и подписании колдоговора профсоюз также активно участвовал. Интересы наших людей будут полностью соблюдены.

— В этом году для повышения эффективности производства, повышения капитализации и улучшения прозрачности деятельности компании завод вывел некоторые производства в дочерние общества. Как идет этот процесс и все ли сотрудники сохранили рабочие места и уровень зарплаты?

— АВТОВАЗ — современное, динамично развивающееся предприятие. Для выхода на новый уровень, использования лучших мировых практик необходимо оставить в периметре завода только непосредственно автомобилестроение. И хотя решение о реструктуризации было принято в октябре 2008 года, профсоюз обратился к Совету директоров с предложением отложить этот процесс до выхода из кризиса. Прежде всего мы заботились о будущем наших людей. Менеджмент и акционеры нас услышали. И в 2011 году мы начали фактический вывод, предварительно детально проработав бизнес-план на несколько лет вперед по каждому выводимому подразделению.

Сейчас на базе выведенных производств и подразделений созданы дочерние общества, которые работают самостоятельно. Все они стали самостоятельными бизнес-единицами, но при этом являются 100-процентными «дочками» АВТОВАЗа.

— Что это значит?

— Они обеспечены гарантированным основным объемом заказа АВТОВАЗа, а все их сотрудники остаются в Группе «АВТОВАЗ» и пользуются теми же льготами.

Профсоюз активно участвует в этом процессе. Наша задача в том, чтобы люди сохранили рабочие места, не потеряли бы в зарплате, оста-

лись уверенными в завтрашнем дне. Перевод персонала происходил в полном составе, сохранились фактические должности, профессии, тарифные ставки и оклады.

— Структура первичной профсоюзной организации АВТОВАЗа в связи с выводом производств тоже изменилась?

— Наша структура меняется вместе с заводом. Профорганизации «дочек» получают полномочия на ведение всех процедур, призванных защитить людей, которые там работают. А сотрудники дочерних обществ — по-прежнему члены единой профсоюзной организации АВТОВАЗа. Профсоюз продолжает контролировать вопросы организации общественного питания, транспортных перевозок, медицинского обслуживания, здоровья и отдыха заводчан и сотрудников «дочек».

— Какие вопросы сегодня остаются наиболее проблемными?

— В первую очередь вопросы охраны и условий труда, связанные с температурным режимом. Ситуация много раз обсуждалась на профсоюзных конференциях. Мы в этом году дважды на профкоме заслушивали отчеты по подготовке к работе в летний период и обсуждали с руководством завода принятие дополнительных мер по снижению температуры на рабочих местах. Но, к сожалению, системы вентиляции работают уже больше 40 лет и не соответствуют современным требованиям, часто не могут обеспечить снижение температуры в корпусах. Мы предложили закупить новое оборудование и кондиционеры. Но это дорогостоящее мероприятие, поэтому сегодня разрабатывается долгосрочная комплексная программа.

С каждым годом острее становятся и вопросы доставки людей на работу и с работы. Нам, кстати, непонятно отношение к этому мэрии города и депутатов Тольятти. Они считают, что это проблемы АВТОВАЗа. Но это, с моей точки зрения, некорректно: завод — часть Тольятти, вазовцы — жители города, мы так же, как остальные, платим налоги. И несправедливо, что транспортный вопрос должны решать мы сами. Поэтому мы предлагаем провести совместное заседание представителей мэрии, руководителей предприятий промзоны Автозаводского района и депутатов гордумы, чтобы детально рассмотреть проблему пассажирских перевозок и найти реальное решение.

Иван Михайлов