# АВТОВАЗ. ЗА ЦЕННОСТЬ КАЖДОГО!

№ 13 (55) Среда, 28 октября 2020 года



## Волжский Автостроитель



«ВА-Волжский Автостроитель»
Выпускается с 1969 года





# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

### B BONPOCAX M OTBETAX

социального развития сегодня.

Социальная политика, которая сложилась на ABTOBA3e, подтвердила свою эффективность в самые сложные периоды и позволяет правильно расставлять приоритеты

Основным механизмом реализации социальной политики является коллективный договор. Данный документ обеспечивает согласование позиций работодателя и работников, устанавливает конкретный объем и содержание мероприятий, реализуемых в течение календарного года.

На протяжении 49 лет наш коллективный договор ни разу не прекращал своего действия и в 2019 году был продлен еще на три года с сохранением всех действующих льгот и гарантий, в том числе: компенсация стоимости комплексного обеда (ужина) в размере 75%, получение бесплатного питания в ночную смену и диетического питания для работающих беременных женщин и кормящих матерей, дотация стоимости путевок на лечение и отдых – от 75 до 90%, участие в программе ДМС на условиях софинансирования, предоставление 10-недельного дополнительного дородового отпуска, выплата пособия (около 9 тысяч рублей в месяц) женщинам-матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком с 1,5 до 3 лет, получение скидки на автомобили LADA от 7 до 10%. Есть и другие не менее важные обязательства. Особое внимание уделяется вопросам по охране труда. Начиная с 2018 года,

Особое внимание уделяется вопросам по охране труда. Начиная с 2018 года, на АВТОВАЗе реализуется 3-летняя «Программа по улучшению условий труда» с объемом финансирования свыше 3 млрд рублей, которая была сформирована на основе предложений работников. Среди мероприятий программы: ремонт столовых, гардеробов, санузлов, замена промышленных кондиционеров, ремонт кровли и полов, улучшение освещения на рабочих местах и ряд других мероприятий.

С начала действия программы проведены работы капитального характера на 197 объектах, и многие накопившиеся проблемы удалось решить, но нам предстоит еще многое сделать, в том числе и в рамках запланированных мероприятий по улучшению условий труда в текущем году.

В соответствии с нашим коллективным договором ежегодно, в рамках согласительной комиссии, проводятся переговоры о повышении тарифных ставок и окладов работникам. Решение принимается в зависимости от выполнения показателей производственно-хозяйственной деятельности предприятия и роста величины прожиточного минимума трудоспособного населения по Самарской области.

В октябре, как мы и договаривались на согласительной комиссии, был рассмотрен вопрос повышения тарифных ставок и окладов работникам и, несмотря на сложное финансовое положение завода, принято решение о повышении тарифных ставок и окладов на 3,5% с 1 октября 2020 года.

- В текущей ситуации один из основных вопросов это обеспечение занятости. Как ABTOBA3 работает в этом направлении?
- Начиная с апреля текущего года, ситуация на рынке труда Тольятти становится все более напряженной, растет количество безработных. Всего в городе на сегодняшний день порядка 19 тысяч безработных, а коэффициент безработицы превысил показатели кризисных 2010 и 2016 годов. В этих условиях вопрос обеспечения занятости персонала стал для нас приоритетным.

В условиях резкого снижения российского автомобильного рынка было возобновлено действие ряда социальных программ:

- два варианта корпоративной пенсионной программы: с единовременной выплатой в размере 7 среднемесячных зарплат либо с перечислением 360 тысяч рублей на именной пенсионный счет работника в НПФ для последующих выплат в размере 6 тысяч рублей ежемесячно в течение 5 пот:
- два варианта выплат тем работникам, которые приняли решение перейти к другому работодателю: с выплатой 5 среднемесячных зарплат либо 12 прожиточных минимумов, а также для работников, принявших решение об увольнении по соглашению сторон, выплата в размере 5 среднемесячных зарплат;
- женщинам, находящимся в отпуске по уходу за детьми до 3 лет, предоставлена дополнительная возможность продлить оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до конца 2020 года или до достижения ребенком 4-летнего возраста.

На выплаты работникам, принявшим участие в этих программах, было направлено более 550 млн рублей, а успешная реализация позволила нам избежать процедуры сокращения на предприятиях Группы АВТОВАЗ, несмотря на значительное снижение объемов производства в первом полугодии 2020 года.

Кроме того, предупредительной мерой для недопущения массовых сокращений в случае ослабления спроса на автомобильном рынке стала подготовка введения режима 4-дневной неполной рабочей недели.

#### ПРОДОЛЖЕНИЕ НА СТР. 2

#### НАЧАЛО НА СТР. 1

- Каким образом обеспечивается социальная защищенность работников АВТОВАЗа сейчас? В чем преимущества колдоговора АВТОВАЗа на сегодняшний день?

Наш коллективный договор подписан двумя сторонами, и ни одна из сторон не в праве вносить изменения в одностороннем порядке. Он обеспечивает работникам уровень социальной защиты, превышающий нормы, установленные законодательством Российской Федерации.

В сентябре текущего года была проведена конференция работников АВТОВАЗа по выполнению обязательств и мероприятий коллективного договора в первом полугодии 2020 года, на которой было отмечено, что его финансирование осуществлялось своевременно и в полном объеме.

За девять месяцев на выполнение мероприятий и обязательств коллективного договора было направлено 937 млн рублей.

Дополнительно в 2019 году было заключено соглашение между администрацией и профсоюзным комитетом об отдельных льготах и гарантиях работникам – членам профсоюза АСМ, в соответствии с которым ежегодно перед корпоративным отпуском работникам выплачивается материальная помощь, осуществляется финансирование закупки спортивного инвентаря для проведения в трудовых коллективах спортивно-массовых мероприятий и другое.

- Какие меры были приняты предприятием в условиях пандемии для сохранения здоровья работников?

Фактически нам пришлось организовать производство в новых условиях с учетом установленных государственными органами требований и рекомендаций. Это стало возможным и было сделано в тесном взаимодействии с региональным штабом под руководством губернатора Самарской области Дмитрия Игоревича Азарова.

При организации работы в текущих условиях АВТОВАЗ полностью реализует необходимый комплекс мероприятий по предотвращению угрозы распространения коронавирусной инфекции и открыто информирует сотрудников о развитии ситуации. Создан и действует оперативный штаб; приняты меры для соблюдения дистанции между сотрудниками на территории предприятия; введен масочный режим, все сотрудники обеспечиваются защитными масками; организовано разделение потоков сотрудников за счет изменения времени начала и окончания рабочих смен по линиям главного конвейера; ежедневно у сотрудников измеряется температура с использованием бесконтактных термометров; установлены дозаторы с дезинфицирующими средствами для обработки рук; увеличена периодичность уборки с использованием дезинфицирующих средств; отменены/приостановлены все командировки за рубеж и в другие регионы РФ: отменены собрания, совещания, массовые мероприятия; перенесены на другой срок программы обучения в очной форме; организована работа по оперативному исключению контактов лиц с подозрением на коронавирусную инфекцию.

Всего на мероприятия по предотвращению распространения COVID-19 направлено более 1,5 млрд рублей. Благодаря принятым мерам и ответственному отношению сотрудников к соблюдению правил, на текущий момент на территории предприятия не допущено возникновение очагов массового заражения работников. Нам необходимо и в дальнейшем строго придерживаться всех установленных норм и правил не только на рабочих местах, но и в быту для недопущения угрозы жизни и здоровью коллектива.

- Как с экономической точки зрения себя чувствует предприятие в этот сложный период, и какие дальнейшие шаги намечены руководством?

Благодаря решениям по поддержке автомобильной отрасли, принятым Президентом Российской Федерации и Правительством России, программам опережающих госзакупок автомобилей в 2020 году, а также началу восстановления спроса на рынке, АВТОВАЗ обеспечен производственными заказами до конца 2020 года.

При этом все еще сохраняется неопределенность относительно итогов продаж в 2020 году и развития автомобильного рынка в следующем 2021 году.

Мы продолжаем предпринимать все возможные меры для сохранения занятости коллектива и загрузки производства.

Крайне важно приложить все усилия, чтобы обеспечить положительный финансовый результат работы АВТОВАЗа и поступательное развитие нашего предприятия, несмотря на имеющиеся серьезные риски для экономики предприятия, связанные:

- со снижением рынка продаж автомобилей в 2020 и 2021 годах;
- с колебанием валютных курсов, ростом цен на сырье, материалы, комплектующие изделия;
- ограничением возможности изменения цен на автомобили на конкурентном рынке.

Несмотря на все риски и вызовы, v ABTO-ВАЗа есть программа развития на среднесрочную перспективу с конкретными целями по объему производства, качеству выпускаемой продукции и рентабельности компании, которая последовательно выполняется благодаря слаженной работе всего трудового коллектива и в тесном взаимодействии с профсоюзной органи-

Мы уверены в том, что наша совместная работа обеспечит будущее АВТОВАЗа!



### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР — ГАРАНТ ЗАЩИТЫ И СТАБИЛЬНОСТИ

Следующий, 2021 год – юбилейный для коллективного договора, который заключается на АВТОВАЗе в интересах работников с 1971 года. Какие преимущества он дает нашим работникам, чем превосходит трудовое законодательство и какую роль в его наполнении играет профсоюзная организация?

В первую очередь, коллективный договор - это гарантия для работников, что все установленные обязательства будут выполняться, поскольку, во-первых, коллективный договор - это правовой акт, то есть имеет статус закона, во-вторых, он заключается между двумя сторонами, ни одна из которых не имеет права в одностороннем порядке эти обязательства отменить или изменить.

Часть обязательств коллективного договора устанавливается с учетом требований отдельных статей Трудового кодекса РФ для их конкретизации по условиям, размерам и порядку применения. Например, основания для установления продолжительности рабочего времени, размер и порядок выплаты вознаграждения за нерабочие праздничные дни, порядок обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы (индексация), условия и порядок выплаты заработной платы, порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков и другие.

Есть обязательства в коллективном договоре. расширяют требования трудового законодательства. Например: размер повышения оплаты труда за работу в ночное время по законодательству составляет 20%, по коллективному договору - 40%; по сравнению с трудовым законодательством, в колдоговоре расширен перечень лиц, которым не допускается привлечение к сверхурочной работе; оплата часов сверхурочной работы по колдоговору производится в большем размере, чем по ТК.

И есть большое количество положений в коллективном договоре, которые нигде законодательно не прописаны и не установлены. Например: удешевление стоимости питания (100% для работающих в ночную смену, 75% – для остальных работников), выплаты для женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком. предоставление оплачиваемых дней в связи с разными событиями работника, реализация путевок со скидкой от 75 до 90%.

Большая роль при переговорах по коллективному договору отводится профсоюзной организации, поскольку она является полноценным участником переговорного процесса как представитель работников организации. И, как правило, именно профсоюзная организация выходит с инициативой по рассмотрению вопросов. Прежде чем начать вести переговоры по тому или иному вопросу, профсоюзный комитет определяет приоритеты, доказательную базу. тактику ведения диалога. Для этих целей при профкоме создана специальная комиссия.

Профсоюзный актив постоянно ведет контроль за выполнением обязательств коллективного договора. Для этих же целей два раза в год проводятся конференции по итогам работы за первое полугодие и за год. Все вопросы и предложения, поступившие от работников на конференциях в подразделениях и озвученные делегатами на заводской конференции, рассматриваются далее согласительной комиссией предприятия.

Конечно же, каждый период времени также накладывает свой отпечаток на наполнение коллективного договора. Сегодня он сбалансирован с учетом потребностей коллектива и значительно улучшает положение работников по сравнению с трудовым законодательством.



## ДМС ЛИКБЕЗ

Добровольное медицинское страхование (ДМС) – одна из важнейших социальных программ, которая доступна работникам АВТОВАЗа. Однако если посмотреть на статистические данные, пользуются этим преимуществом не так много заводчан. На сегодняшний день полисы ДМС уже оформили порядка 3500 работников предприятия, а это свыше 10%.

А ведь не просто так пункт о возможности приобретения полиса на условиях софинансирования – один из наиболее востребованных обязательств коллективного договора. А все потому, что в современных реалиях дополнительная возможность позаботиться о своем здоровье – опция человеку и работнику очень нужная, даже если сам работник в силу каких-либо причин об этом не задумывается. Скажем больше – это нужно и работодателю: он напрямую заинтересован в том, чтобы сотрудники были здоровы, а если бы и нуждались в лечении, то получали его качественно и без дополнительных временных затрат. С этой точки зрения полис ДМС – отличное решение для всех. Полис позволяет пользоваться расширенным спектром медицинских услуг, включая услуги, не предусмотренные перечнем обязательного медицинского страхования (ОМС).

Многое зависит от того, с какими учреждениями у страховой компании заключены договоры на обслуживание. У компании, которая занимается организацией предоставления услуг по ДМС на АВТОВАЗе, этот список включает в себя более 40 лечебных учреждений. То есть, при возникновении необходимости, можно выбрать, куда именно вам предпочтительнее обратиться.

Не будем скрывать определенные «тонкие» моменты. Некоторые случаи не считаются страховыми, и страховкой не покрываются. Но это издержки. К ним

в некоторой степени относится и сам принцип или, лучше сказать, концепция страхования. Платить нужно, а вот воспользуешься или нет - еще непонятно. Да и не очень хочется думать о том, что придется прибегать к медицинским услугам. Но, кажется, это тот случай, когда лучше, чтобы было. Тут не лишним будет напомнить о том, что, как следует из самого названия ДМС – дело сугубо добровольное. И остается таковым несмотря на наших о нем рассуждениях. Каждый решает сам. Здоровье, конечно, бесценно, а вот полис ДМС можно приобрести за вполне конкретные деньги. В случае, если вы работник АВТО-ВАЗа, часть стоимости полиса оплачивает компания, размер взноса зависит от стажа на предприятии. Другую часть оплачивает работник. Есть возможность рассрочки платежа от 1 до 11 месяцев. Услуги по полису можно получать уже после первого платежа, вносимого работником. Размер максимальной стоимости для работника на сегодняшний день составляет 5387 рублей.

### ГДЕ УЗНАТЬ ВСЕ О ДМС

Работник любого подразделения завода может оформить заявление на ДМС. обратившись к сотруднику службы по персоналу отдела реализации социальных программ управления организации работы с персоналом, а также по адресу: Приморский б-р, 8 (11 квартал), каб.111, тел. 64-14-19. Вся информация по программе ДМС размещена на корпоративном портале АО «АВТОВАЗ» в разделе «Возможности - страхование» и на технологическом портале AO «ABTOBA3» на вкладке службы вице-президента по персоналу и социальной политике на странице «Соц. программы»

## ЖЕНЩИНЫ НА ОСОБОМ СЧЕТУ

АВТОВАЗ всегда был заводом передовым, и это касается не только производственных и технических, но и социальных аспектов. Традиционно наше предприятие отличалось тем, что большое внимание уделялось заботе о женской части коллектива. Части важной и довольно большой – на сегодняшний день на предприятии работает более 12 тысяч женщин! Что делается для них сегодня?

Официально «женское» движение на АВТОВАЗе стартовало в 1976 году: тогда была создана комиссия по работе с женщинами. Организация начала заниматься вопросами условий труда, медицинского обслуживания, обучения и культурной работой. С тех пор эта деятельность не прекращалась и, конечно, продолжается сейчас. Рассказывает председатель комиссии Елена Сазонова: «Безусловно, на сегодняшний день мы не только продолжаем, но и расширяем деятельность. Мир меняется, и уже невозможно представить, что на предприятии действуют нормативы 70-х, 80-х. То есть мы следим не только за соблюдением определенных гарантий защищенности, но и за тем, чтобы они были актуальны. Я, как специалист, могу вам точно сказать, что, как и раньше, АВТОВАЗ находится в авангарде этой деятельности. Женщин у нас много, и все понимают, как важно проявлять должное внимание к их здоровью, организации их работы. На постоянной основе ведется мониторинг ситуации, мы собираем и отрабатываем обращения заводчанок, привлекая к решению насущных вопросов необходимый pecypc».

Важнейшим показателем социальной ответственности АВТОВАЗа и его заботы о женской части коллектива являются организация декретных отпусков и выплата детских пособий. Мы собрали несколько мнений, но их можно соединить в одно. Вот о чем, прежде всего, говорят работницы завода, не так давно вышедшие из отпусков по уходу за детьми: «Для женщины работа на АВТОВАЗе – это гарантия спокойного обеспеченного декрета. Завод позаботился о том, чтобы уже на ранних сроках работающая беременная получала полноценное питание. А это очень важно! Я просто предоставила справку от врача и получила бесплатные обед и полдник (соки, йогурты, выпечка – по желанию и на выбор)! В 20 недель беременности получаешь дополнительный оплачиваемый дородовый отпуск! На каком

предприятии такое ещё возможно? Ты – будущая мать, и уже на ранних сроках можешь заниматься собой, своим здоровьем, ведешь спокойный и размеренный образ жизни. Естественно, весомая прибавка к семейному бюджету – ежемесячное пособие, которое выплачивается до 3 лет. До 1,5 лет я получала сумму, практически равную своей зарплате, с 1,5 до 3 лет выплаты производились в размере 70% от ставки по первому разряду, а это порядка 9 тысяч рублей в месяц. И эти деньги меня очень выручали!». В настоящее время действует программа, которая позволяет продлить декрет до конца года или до достижения ребенком 4-летнего возраста. Конечно, пользуются ей не все, но сама возможность лишнее подтверждение развитой социальной политики АВТОВАЗа.





### АВТОВАЗ НАУЧИТ!

Внимательное отношение к работникам – одна из основ успешной деятельности компании. Еще более важен подход к выбору, обучению и поддержанию компетенций сотрудников на уровне, который соответствует актуальным задачам производства. АВТОВАЗ в этом отношении еще в советское время был предприятием, которое не делает ставку на удачное стечение обстоятельств, когда речь идет о приеме специалистов на работу: сформирована и работает многоступенчатая образовательная система:

«детсад-школа – колледж – университет – корпоративное обучение».

Принципы «шефства» над школами появились еще на заре их основания. Уже тогда возник курс на раннюю профориентацию. На сегодняшний день одной из форм «кадровой» деятельности является поддержка кружков детского технического творчества. Сейчас это в большей степени выражено в областях IT-технологий, хотя и авиамоделированию, и курсам по устройству автомобиля, как и многому другому, есть место! Именно развитие ребенка с точки зрения понимания техники формирует сознание инженеров и конструкторов. Многие небезосновательно считают, что не только направление, но и качество образования (которое сейчас представляется более важным, чем просто наличие диплома) начинаются именно здесь. Здесь происходит закладка будущего специалиста высокого класса, который сможет не только выполнять свои обязанности на конкурентном уровне, но и обеспечить необходимый предприятию устойчивый рост. Принцип простой и потому работает: занимаешься с детьми, а потом дети (с большой вероятностью) делают выбор в сторону завода.

Средне-специальное образование – сеть колледжей, в которых идет профильное обучение. Один из ярких примеров – Тольяттинский машиностроительный колледж, который на протяжении многих лет готовит квалифицированных рабочих и специалистов по машиностроению, металлообработке, автомобилестроению, электротехнике, программному обеспечению. Важный

аспект – практика на АВТОВАЗе, в процессе которой ученики могут влиться в производство. Многие также продолжают профильное образование в Тольяттинском государственном университете.

АВТОВАЗ и ТГУ еще в 2017 году подписали договор о всестороннем сотрудничестве в целях подготовки кадров, выполнении научно-исследовательских работ и общественно-социальной деятельности на период до конца 2022 года!

В рамках подготовки кадров реализуется программа дополнительного профессионального обучения студентов под требования нашей службы инжиниринга. Основные задачи этой работы: отбор и дополнительное обучение перспективных студентов, а также сокращение срока их адаптации на предприятии.

Необходимо отметить, что, став частью предприятия, сотрудник не выпадает из процессов получения новых навыков. Реализуется качественное корпоративное обучение по обязательным, специализированным, профессиональным и развивающим программам для специалистов компании. В настоящее время обучение проходит в дистанционном формате.

Полученные знания повышают значимость специалиста в рамках компании. Быть частью ABTOBA3a – значит продолжать развитие.

### НОЛЬ ПРОЦЕНТОВ —

### НОЛЬ ЗАБОТ

LADA – самый доступный автомобиль на рынке России. А для тех, кто ее разрабатывает и производит – еще доступнее. Не так давно на заводе начала действовать программа покупки машины для сотрудников под кодовым названием «Ноль процентов по кредиту». Какова реальная выгода и нет ли «подводных» камней, прописанных мелким шрифтом в кредитном договоре? Разбираемся на конкретных примерах!

У LADA – более 50 разных модификаций, условия по каждой из них считает представитель банка в автосалоне. Для наглядности приведём три примера по конкретным популярным моделям.

Общие же условия для всех моделей LADA по программе «Ноль процентов по кредиту» таковы:

- корпоративная скидка (дифференцированная) от розничной цены автомобиля;
- дополнительные льготные условия для приобретения новых автомобилей LADA;
- условия кредитования от РН Банка:
   срок 36 месяцев:
- ставка в договоре 10,9%
   (но при этом скидка покрывает эти проценты по кредиту);
- KACKO по выгодным условиями от 5 страховых компаний.

LADA Granta. Чемпион по числу комплектаций, по объему продаж (номер один в РФ) и по доступности: дешевле, чем базовая комплектация «Гранты», нет никого, ни «китайцев», ни машин узбекской сборки. Но для нашего анализа возьмём не стартовую версию, а комплектацию поинтересней. Лифтбек, «автомат», кондиционер и подогрев сидений – основной набор «благ цивилизации» при интересном, но практичном кузове. Стоимость такого автомобиля - 661 500 рублей, скидка для сотрудников - 5% или 33 075 рублей, плюс скидка по программе «Ноль процентов» 47 227 рублей. Общая сумма корпоративной скидки - 80 302 рубля! Следовательно, стоимость автомобиля, указанная в договоре, -581 198 рублей (примечание: более дешевых новых машин с «автоматом» в природе не существует!). Поскольку автомобиль берем в кредит, нужен первоначальный взнос - 314 213 рублей. Опять же, если берем кредит, нужен полис КАСКО в зависимости от возраста

и стажа, 17-20 тысяч рублей наличными. Если покупатель попадает под госпрограмму «Первый автомобиль» или «Семейный автомобиль», то к общей сумме скидки присоединяется государственная — 10% или 58 120 рублей. В этом случае ежемесячный платеж составляет 6828 рублей, а общая выгода покупателя достигает внушительных 138 422 рубля!

LADA Vesta SW. Принцип выбора машины тот же – автоматическая трансмиссия, практичный, но стильный кузов, климатическая установка – обязательно. Ведь если уж платить кредит, то сама покупка должна приносить удовольствие, верно? Цена машины – 948 900 рублей. Суммируем скидки по схеме «Ноль процентов», по госпрограммам – получается экономия 159 070 рублей, и ежемесячный платеж – 10 310 рублей.

LADA 4x4, комплектация Luxe с кондиционером. Трехдверная классика, но с новым салоном. Автомобиль популярный и один из самых ликвидных на вторичном рынке — мы ведь думаем о будущем, а не только о сиюминутной радости покупки машины. 637 900 рублей — стоимость автомобиля. Максимальная выгода — 128 174 рубля, ежемесячный платеж — 6654 рубля.

Что нужно, чтобы приобрести автомобиль по программе «Ноль процентов по кредиту»? Обратиться к предцехкома, заполнить заявление. В чем уникальность программы помимо льготной цены? Это всегда было «фишкой» для сотрудников: мы заказываем машину с завода, в нужном цвете и комплектации. Приобретаем автомобиль без навязанного «дополнительного оборудования». Мало какой дилер может предоставить покупателю такую услугу. А завод может! Ведь мы – свои.





Электронная версия этого номера «ВА-Волжский Автостроитель» р
на Корпоративном портале АВТОВАЗа
на сайте vazty ги

BA

«ВА-Волжский Автостроитель» ветераны и пенсионеры АВТОВАЗа могут получить

• Приморский б-р. 8, каб. 111, тел. 64-14-20

«ВА-Волжский Автостроитель». Учредитель: ООО «ЛАДА-МЕДИА». Газета зарегистрирована в Управлении федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Самарской области.

Регистрационный номер ПИ № ТУ63-00915 от 27.11.2017 г. **Главный редактор:** Зулаев Н.А.

Адрес редакции и издателя: 445037, Самарская область, г. Тольяти, 6-р Орджоникидзе, дом 5. Телефоны: 8 (8482) 66-99-00; 8 (8482) 53-42-01. E-mail: VA.Gazeta@vaz.ru.

Сайт учредителя: ladamedia.ru.

Адрес типографии: 445024, Самарская область, г. Тольятти, Южное шоссе, 36, АВТОВАЗ.

Тираж: 6416 экз.

Газета отпечатана в типографии

ООО «Двор печатный АВТОВАЗ».

**Тираж:** 6416 экз. Цена свободная. Редакция не несет ответственности за содержание и достоверность рекламных материалов. Редакция не всегда разделяет мнение автора.

При использовании материалов ссылка на «ВА-Волжский Автостроитель» обязательна.

За предоставленные информационные и фотоматериалы благодарим работников дирекции по связям с общественностью АО «АВТОВАЗ»: Зулаева Н.А., Березий С.В., Михайлина Ю.С.

Гонораром оплачиваются материалы, заказанные редакцией.

