

ВЕСТНИК

ПРОФАТОМА

Российский профсоюз работников
атомной энергетики и промышленности



**Росатом определил
«пилотов» для
внедрения удаленного
формата работы**
стр. 7

**Администрация и
профорганизация
УЭК договорились
о компенсациях
работникам,
у которых
изменились условия
труда**
стр. 20

**Лучший
технический
инспектор труда
профсоюза
работает в ПО «Маяк»**
стр. 21

**Работа
дистанционная или
работа удаленная?**
стр. 28

**Профорганизации
отметили 75-летие
отрасли покорением
вершин своих регионов**
стр. 33

**Краснокаменцы
отметили День шахтера
и 75-летие атомной
отрасли**
стр. 43

**АТОМЩИКИ
УВЕКОВЕЧИЛИ ПАМЯТЬ
ЛЕГЕНДАРНОГО
МИНИСТРА**

3-2020



Учредитель
Российский
профсоюз работников
атомной энергетики
и промышленности

Главный редактор
И.А. Фомичев

**Редакционный
совет:**

Ю.В. Борисов –
председатель

А.А. Бушнев
В.В. Кузьмин
И.И. Лапшина
В.А. Огнев
Н.Н. Рудаков
С.Е. Сачкова
С.С. Тюменцева
В.В. Фомин

**Заместитель
главного редактора-
ответственный
секретарь**
О.В. Антонюк

Корреспондент
М.А. Панова

Фотограф
К.Н. Блинов

**Компьютерная
верстка**
ООО «Атомпресса»

Адрес редакции:
**115419, г. Москва,
ул. Шаболовка, д. 67,
РПРАЭП**
Тел.: 8(499) 975-26-89,

E-mail:
antonuk@profatom.ru
<http://www.profatom.ru>

Мнение редакции
не обязательно
совпадает
с мнением авторов

Тираж: 1450 экз.

Журнал
зарегистрирован
в Министерстве РФ
по делам печати,
телерадиовещания
и средствам массовой
коммуникации

Регистрационный
номер
ПИ №77-14084

Отпечатано
в типографии
Vivastar
Заказ № 285170

Знаковое событие

Атомщики увековечили память легендарного
министра 1

Социальное партнерство

Отраслевая комиссия подытожила выполнение
в 2019 году обязательств социальных партнеров 4

Росатом определил «пилотов» для внедрения
удаленного формата работы 7

Представители правительства, работодателей
и профсоюзов обсудили транспортные и
медицинские проблемы северян 9

Колдоговор МСЗ: итоги полугодия 12

На ЧМЗ вновь в полную силу заработала
программа поддержки работников в улучшении
жилищных условий 14

Первичка

За 12 лет в «НЗХК-Инструмент» членов
профсоюза стало больше в три раза 15

Профорганизация РПРАЭП в санатории «Алтай»
объединяет 97% сотрудников 18

Охрана труда

Администрация и профорганизация УЭХК
договорились о компенсациях работникам, у
которых изменились условия труда 20

Лучший технический инспектор труда
профсоюза работает в ПО «Маяк» 22

Профсоюзы

Второй всероссийский профсоюзный интеллект-
форум прошел в Сочи 15 и 16 октября 24

Право знать

Работа дистанционная или работа удаленная? 28

10 популярных вопросов об «удалёнке» 29

Молодежь

«Инструменты профсоюзного активиста», или
Как молодежь научилась не бояться трудностей 31

Спорт

Профорганизации отметили 75-летие отрасли
покорением вершин своих регионов 33

Нижегородские ветераны-общественниками
стали участниками парусной гонки наравне
с профессиональными яхтсменами 36

Ветераны

Ансамбль ветеранов Смоленской АЭС
«Гармония» создан 15 лет назад – с тех пор это
большая и дружная творческая семья 39

Юбилей

Лидер профсоюза атомщиков встретил свой
70-летний юбилей 42

День шахтёра

Краснокаменцы отметили День шахтера и
75-летие атомной отрасли 43



**Монумент
знаменитому
министру
среднего
машиностроения
Ефиму
Павловичу
Славскому открыт
20 августа 2020
года в Москве,
возле здания
Госкорпорации
«Росатом»**

Атомщики увековечили память легендарного министра



В церемонии открытия памятника на Большой Ордынке приняли участие генеральный директор ГК «Росатом» Алексей Лихачев, руководитель ФМБА России Вероника Скворцова, председатель РПРАЭП Игорь Фомичев, председатель Совета Межрегионального общественного движения ветеранов атомной энергетики и промышленности Владимир Огнев, и. о. директора Института физико-технических интеллектуальных систем НИЯУ МИФИ Юрий Бармаков.





В этот день в адрес легендарного руководителя Средмаша прозвучало много слов признательности. Атомщики помнят и гордятся своим руководителем, считают его образцом для подражания.

Решение об установке памятника перед фасадом Росатома инициировано Советом ветеранов отрасли и утверждено комиссией по монументальному искусству при Мосгордуме. Автор памятника – скульптор, академик Российской академии художеств, народный художник Российской Федерации **Салават Шербаков**.

Биография и заслуги Ефима Павловича Славского (1898–1991) – это пример служения Родине и профессиональному долгу.



**Генеральный директор
ГК «Росатом» Алексей Лихачев:**

– Мы начинаем празднование 75-летия атомной промышленности со знакового и очень важного для нас события – открытия памятника Ефиму Павловичу Славскому, легендарному министру среднего машиностроения. В этом здании, на Большой Ордынке, 24, он проработал почти 30 лет. И мы свято храним память о нем. Его кабинет стал мемориальным музеем, его имя носит одна из самых высоких отраслевых наград. А сегодня мы открываем ему памятник, который, я уверен, станет достопримечательностью не только Замоскворечья, но и всей Москвы.

В восемнадцать лет он был бойцом 1-й Конной армии под командованием Семёна Будённого, затем – слушателем Горной академии, инженером, директором завода и замнаркомом цветной металлургии.

В Атомный проект Ефим Павлович пришел в 1943 году и до конца своих дней был неразрывно связан с отраслью. В 1953 году был назначен первым заместителем министра среднего машиностроения, а в 1957 году – руководителем Минсредмаша, который возглавлял до 1986 года.

При Славском отрасль заняла одно из ведущих мест в народном хозяйстве страны, а Министерство среднего машиностроения закрепило статус «государства в государстве».

Ефим Павлович Славский был выдающимся организатором и уникальным человеком. При нём сложился особый стиль работы в отрасли: высокая ответственность, профессионализм, требовательность, творческая инициатива и преданность делу.

Также Ефим Павлович заложил социальные традиции отрасли, мно-

го сделал для развития «атомных» городов и социальной сферы, инициировал строительство медицинских центров, санаториев, домов отдыха для работников, создал условия для занятий спортом и творчеством.

Ефим Павлович Славский ушел из жизни 28 ноября 1991 года. Похоронен на Новодевичьем кладбище.

Именем Славского названы улицы в ряде российских городов, включая Москву, Северск, Рыбинск и Белокурьиху.



Председатель РПРАЗП Игорь Фомичев:
– Знаменательное событие – открываем памятник выдающемуся организатору российской промышленности. Не зря наши постоянные оппоненты в свое время писали, что в Советском Союзе создана одна из величайших в мире, если не величайшая, промышленная корпорация. И создавал ее легендарный государственный деятель – Ефим Павлович Славский. Жизнь продолжается, и то, что было заложено Ефимом Павловичем, продолжает работать и будет работать. Я в этом уверен.



Председатель Общественного движения ветеранов атомной энергетики и промышленности Владимир Огнев:
– Ефим Павлович Славский всегда и везде был неформальным лидером. Он создал совершенно особое явление – «государство в государстве», в котором было все: от горнодобывающей промышленности до академической науки. Ефим Павлович всегда говорил: у нас своя академия наук – и в этом залог наших успехов.

Отраслевая комиссия подытожила выполнение в 2019 году обязательств социальных партнеров



Главными темами июньского совещания стали итоги выполнения в 2019 году пунктов Отраслевого соглашения и реализации Единой отраслевой социальной политики.

Рабочие группы комиссии заранее проработали темы, и это позволило участникам заседания сосредоточиться на основных моментах, требующих дополнительного обсуждения.

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

Об итогах выполнения Отраслевого соглашения за 2019 год по разделу «Оплата труда» и результатах мониторинга децимального коэффициента рассказала

начальник отдела департамента кадровой политики ГК «Росатом», руководитель рабочей группы по трудовым отношениям и заработной плате **Мария Калинина**. Отчеты о выполнении обязательств Соглашения за прошедший год поступили от 76 из 78 организаций репрезентативного списка, утвержденного Отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

В 2019 году произошло снижение начисленной среднемесячной заработной платы по отношению к 2018 году в 3 организациях: ФГУП «ПСЗ» (99,9%), ПАО «КМЗ» (97,9%) и АО «ЭНИЦ» (99,7%). Снижение среднемесячной заработной платы в ПАО «КМЗ» связано с организационными мероприятиями в рамках реализации проекта по концентрации производства и переводом большей части высококвалифицированных рабочих в АО «ВПО «Точмаш», а также набором учеников под предстоящий рост объемов производства.

Пункт 6.2.2 Отраслевого соглашения о минимальном размере начисленной зарплаты в 2019 году не выполнила только одна организация – АО «ВНИИХТ». Это произошло в отношении 14 работников, что составляет 3,7% от численности организации.

В 8 организациях доля выплат, носящих постоянный характер, была ниже 70%: АО «Красная Звезда», АО «Атомэнергомаш», АО «Атомпроект», АО «Концерн Росэнергоатом», ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ», АО «ОКБМ им. И.И. Африкантова», АО «ОКБ «Гидропресс» и АО «Атомэнергопроект». Как правило, это временное отклонение при фактическом росте объемов производства, производительности труда и средней заработной платы.

В 2019 году работодатели обеспечили индексацию заработной платы работников в 71 организации: в 35 – сделали это через индексирующую выплату, в 24 – проиндексировали должностные оклады, а 12 применили механизм повышения индексирующей выплаты, увеличили целевой уровень годового премирования или перешли на новую матрицу оплаты труда.

Не обеспечили индексацию 5 организаций: АО «ФЦНИВТ «СНПО «Элерон», АО «ВНИПИПромтехнологии», АО «ВНИИХТ», АО «Атомэнергомаш» и аппарат концерна «Росэнергоатом».

Потери рабочего времени из-за простоев по вине работодателя в 2019 году допущены в 9 организациях и составили 12 114 чел.-дней. Сумма, выплаченная за период простоя, – 18 807,2 тыс. рублей. В 2018 году потери рабочего времени из-за простоев по вине работодателя были зафиксированы в 16 организациях и составили 33 490 чел.-дней, сумма, выплаченная за период простоя, – 43 834 тыс. рублей.

Средний десятичный коэффициент в отрасли в 2019 году составил 5,42, для сравнения: в прошлом году он был 5,14.

Мария Калинина предложила считать обязательства раздела «Оплата труда» Отраслевого соглашения по атомной энергетике, промышленности и науке в 2019 году «в основном выполненными». Также она посчитала целесообразным от имени координаторов сторон Отраслевой комиссии уведомить руководителей

дивизионов и управляющих компаний об отклонениях в выполнении обязательств Соглашения, допущенных организациями, входящими в контур их управления.

По мнению директора по персоналу ГК «Росатом» **Татьяны Терентьевой**, в целом динамика по оплате труда в отрасли позитивная, особенно в части сокращения простоев.

ОБ ОХРАНЕ ТРУДА

Заместитель председателя и главный технический инспектор труда профсоюза РПРАЭП **Владимир Кузнецов** отметил положительные тенденции в выполнении раздела «Охрана труда».



– Из отчетов организаций видно, что условия труда работников улучшаются. В прошлом году более 25,7 тысячи работников были улучшены условия труда, в том числе почти 11 тысячам – приведены в соответствие с требованиями нормативных правовых актов по охране труда.

Отрасль направила 6 298 187,1 тыс. рублей на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в расчете на одного работника это составило 30,4 тыс. рублей.

Больше всего средств из расчета на одного работника затратили концерн «Росэнергоатом» – 52,3 тыс. рублей и дивизион сбыта и трейдинга – 52,2 тыс. рублей. Следом идут дивизионы: ЗСЖЦ – 46,9 тыс. рублей, наука и инновации – 40,4 тыс. рублей, горнорудный – 33,7 тыс. рублей, топливный – 33,4 тыс. рублей и машиностроительный – 33,0 тыс. рублей. Меньше всего средств в относительных показателях в инжиниринге – 24,3 тыс. рублей, «Атомфлоте» – 19,0 тыс. рублей и ЯОК – 18,4 тыс. рублей.

Среди отрицательных моментов руководитель рабочей группы назвал то, что ряд организаций не смогли выполнить отраслевой норматив финансирования мероприятий по улучшению условий труда, который в соответствии с Соглашением составляет не менее 0,5 % от затрат на производство продукции. Это ФГУП «Атомфлот», АО «НИИЭФА», АО «НИИП» и АО «Гиредмет». А 12 отраслевых организаций предоставили в рабочую группу отчеты в ненадлежащем виде.

Также Владимир Кузнецов обратил внимание на АО «ФЦНИВТ «СНПО «Элерон» и «НИКИМТ-Атомстрой», которые нарушили пункт 5.2.8 Соглашения и не проинформировали профсоюз о несчастных случаях.

В целом же руководитель рабочей группы предложил считать обязательства раздела в основном выполненными.



О РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ

Выполнен и раздел Соглашения «Работа с молодежью», причем такой раздел все чаще стал появляться в коллективных договорах предприятий, и сегодня он есть у 66 организаций из репрезентативного списка.



– Мы отмечаем продолжение положительных тенденций в работе с молодежью и улучшение показателей, наметившихся в последние несколько лет, но хотел бы обратить внимание на то, что предприятиям отрасли следует сохранять объемы заказов на подготовку специалистов в вузах, чтобы избежать дефицита нужных кадров в будущем, – отметил Евгений Сидоров, руководитель рабочей группы по делам молодежи, заместитель руководителя отдела по внешним связям аппарата РПРАЭП.

О СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ И ВETERАНАХ

Итоги выполнения разделов «Социальная политика» и «Работа с ветеранами» представила советник отдела вознаграждения и социальной работы департамента кадровой политики ГК «Росатом» **Ольга Гурина**. Она же проинформировала о реализации в 2019 году Единой отраслевой социальной политики (ЕОСП). Оба вопроса подробно обсуждались в середине мая на онлайн-заседании профильной рабочей группы, члены Отраслевой комиссии признали ЕОСП в целом эффективной, несмотря на отклонения по некоторым показателям, а разделы 7 и 10 Соглашения – выполненными.



– Наличие Единой социальной политики – это хороший показатель эффективного социального партнерства в Росатоме, такого комплексного документа нет у других отраслей. Но профсоюзная сторона считает, что документ, который стандартизирует льготы и преференции для работников, не должен тормозить развитие социального партнерства на уровне предприятий. В феврале этого года мы приняли новую редакцию социальной политики, и от наших профсоюзных организаций стала поступать информация о том, что некоторым категориям работников стали отказывать

в предоставлении дополнительных отпусков, поскольку они якобы не предусмотрены новой ЕОСП. Однако в колдоговорах предприятий предусматриваются дополнительные отпуска, например, для доноров, для уполномоченных по охране труда, станочников, испытателей, которые не относятся к социальным преференциям программы «Оказание материальной помощи работникам в определенных жизненных ситуациях». Поэтому мы должны уточнить, что подразумевается под дополнительным отпуском, кому он положен, и дать соответствующие разъяснения, – обозначил проблему заместитель председателя РПРАЭП Юрий Борисов.

Татьяна Терентьева предложила заслушать предприятия, на которых возникла проблема с дополнительными отпусками, а также сделать комплексный анализ отклонений от ЕОСП в конкретных организациях. **Игорь Фомичев** сообщил, что по итогам заседания Отраслевой комиссии соответствующее поручение будет дано профильной рабочей группе.

О ВЫХОДЕ ИЗ ПАНДЕМИИ

Не обошли стороной и тему пандемии. Что еще мы можем сделать в условиях борьбы с COVID-19 и его последствиями, чтобы поддержать людей? Этот актуальный вопрос также обсудили социальные партнеры.

Игорь Фомичев предложил рассмотреть возможность разработки отраслевой программы восстановления здоровья работников, перенесших COVID-19, и сообщил, что методика реабилитации данной категории атомщиков уже разработана, в частности, в профсоюзном санатории «Бештау». Татьяна Терентьева поддержала председателя РПРАЭП, по ее мнению, это сделать и нужно, и возможно. Речь здесь не идет о людях, болевших коронавирусом бессимптомно или в легкой форме, а таких среди переболевших в отрасли – большинство. Реабилитация нужна только тем работникам, у которых заболевание протекало в средней или тяжелой форме.

Департамент кадровой политики госкорпорации проанализировал действующие программы санаторно-курортного лечения для перенесших новую коронавирусную инфекцию и уже в конце июля направил отраслевым предприятиям письма, в которых рекомендовал активно использовать в реабилитации работников санатории РПРАЭП, в первую очередь, расположенные в Кавказских Минеральных Водах – «Жемчужина Кавказа», «Бештау», «Джинал», а также санатории Алтайского края.

Благоприятные климатические условия, горный воздух, наличие целебных минеральных источников помогут людям, которые переболели COVID-19, ускорить восстановление от этого заболевания, которое обычно проходит в течение длительного времени, до полугода.

Наиболее оптимальным периодом для санаторно-курортного лечения после перенесенной инфекции, в зависимости от территориального расположения санатория, назван период с августа по ноябрь.

Росатом определил «пилотов» для внедрения удаленного формата работы

Представители ГК «Росатом» и РПРАЭП на отраслевом семинаре обсудили безопасность, стратегические задачи, мотивацию, работу с молодежью и новые форматы работы.

«**А**ктуальные вопросы социально-трудовых отношений в атомной отрасли» – под таким названием в октябре состоялся онлайн-семинар, участниками которого стали около 70 человек: представители Госкорпорации «Росатом», центрального аппарата РПРАЭП и членских организаций профсоюза.

– В последние месяцы мы активно используем дистанционный формат для коммуникаций с представителями центрального аппарата профсоюза и профорганизаций, проведения заседаний рабочих групп Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Поэтому решили не отказываться от нашей традиционной ежегодной встречи, тем более что некоторые из запланированных вопросов приобретают особенный ракурс в связи с пандемией, в условиях которой мы уже научились жить и работать, – открыла встречу **Мария Калинина**, заместитель директора департамента кадровой политики ГК «Росатом».

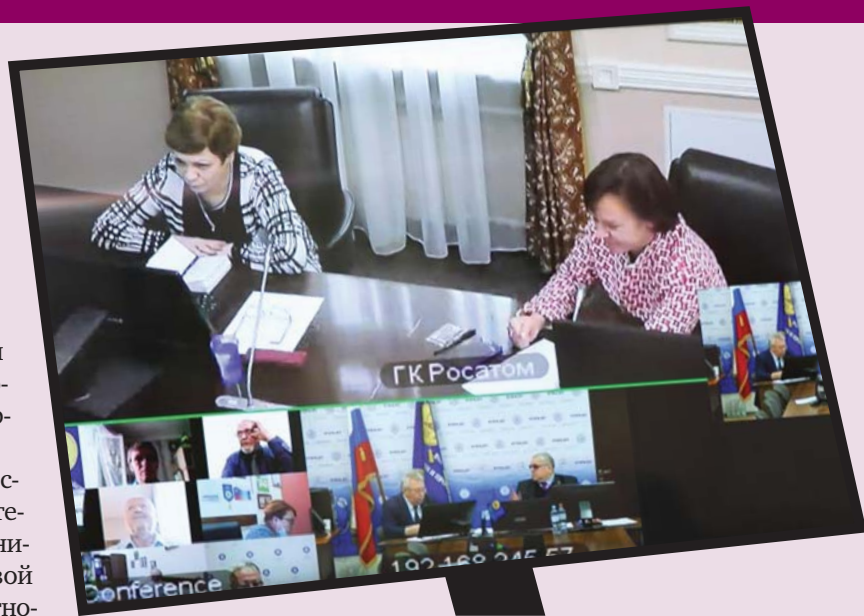
Заместитель председателя РПРАЭП **Юрий Борисов** солидарен с коллегой, что дистанционный формат позволяет работать по запланированной повестке, невзирая на обстоятельства.

– Руководство центрального аппарата профсоюза и председатели наших первичных организаций согласны с тем, что в нынешних реалиях мы должны активно использовать в том числе и новые формы коммуникаций, – отметил Юрий Борисов.

ТРАВМАТИЗМ В ОТРАСЛИ СОКРАЩЕН В РАЗЫ

Встреча социальных партнеров началась с доклада заместителя генерального инспектора ГК «Росатом» **Владимира Кострова** на тему: «Безопасность в атомной отрасли: приоритеты и проблемы. Роль, место и инструменты профсоюза в работе по повышению безопасности в отрасли».

Росатом продолжает сохранять лидирующие позиции в области охраны труда в стране и мире. За последние десять лет отрасли удалось в разы сократить количество несчастных случаев и в два раза снизить тяжелый травматизм. В этом году значительно улучшились показатели легкого и тяжелого травматизма в дивизионах, по последним данным 93% организаций отрасли работают без травматизма.



Это итог большой целенаправленной работы, которая проводилась в том числе с участием профсоюза, подчеркнул докладчик. Владимир Костров считает, что тщательное расследование причин несчастных случаев помогает предупредить их в дальнейшем и роль профсоюзных активистов, уполномоченных по охране труда в профилактике травматизма трудно переоценить.

ВМЕСТЕ ИЛИ ПАРАЛЛЕЛЬНО?

Представительницы Корпоративной академии Росатома **Елена Егорова-Кириллова** и **Мария Евдокимова** рассказали о результатах исследования, посвященного эффективности работы отраслевых молодежных советов всех уровней.

Профлидеров интересовало, почему в исследовании никак не отражена работа профсоюзных молодежных советов, ведь центральный аппарат РПРАЭП и его членские организации давно и успешно развивают молодежное движение в отрасли.

– Складывается впечатление, что мы идем параллельными курсами и профсоюз не видит стремления наших социальных партнеров к взаимодействию, – акцентировал Юрий Борисов.

С ним согласились **Игорь Кунгурцев** (ГНЦ РФ НИИАР), **Евгений Волков** (АО «Атомэнергоремонт») и другие профлидеры. Докладчицы, в свою очередь, заверили, что никакого противопоставления нет и Корпоративная академия готова к диалогу и движению в одном с профсоюзом направлении.



ОПЕРАТИВНОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ – ТОЛЬКО ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА

Светлана Иванова, руководитель проекта отдела вознаграждения и социальной работы департамента кадровой политики, проинформировала коллег об особенностях оплаты труда в 2020 году, в частности о том, как оплачивались нерабочие дни и листки нетрудоспособности, связанные с пандемией коронавируса.

Также она рассказала о развитии системы мотивации работников и подробно остановилась на оперативном премировании – важной и сложной теме, которой Росатом продолжает уделять большое внимание.

Светлана Иванова пояснила, что сейчас оперативное премирование применяется на всех уровнях управления, а цель – охватить этим видом мотивации только производственный персонал. Также поставлена задача увеличить размер премии, ее минимальный размер должен составлять не менее 20% от должностного оклада.

По итогам 2019 года размер средней заработной платы атомщика составил 84,7 тыс. рублей, и по сравнению с прошлым годом она выросла на 6,4 процента, то есть опередила официальную инфляцию.

В этом году зарплата продолжает расти – 85% репрезентативных организаций отрасли уже провели индексацию. 50% сделали выбор в пользу индексирующей выплаты, 48% проиндексировали оклады, 2% предпочли смешанную форму индексации.

Расходы на персонал растут, но их структура не меняется, 15% в оплате труда отводится на премиальные выплаты. Из них 8% – это годовая премия по КПЭ.

Светлана Иванова подчеркнула, что, несмотря на особенности этого года, департамент последовательно и без отставаний реализует намеченные планы. Ключевые направления развития системы вознаграждения в 2020 году – это командные КПЭ, мотивация цифровых команд, совершенствование ЕУСОТ и программа «Благополучие».

«БЛАГОПОЛУЧИЕ» – НОВЫЙ ТРЕНД

С новой корпоративной социальной программой «Благополучие» участников семинара ознакомила Мария Калинина. Программа соответствует целям, обозначенным в президентском указе «О национальных целях развития Российской Федерации до 2030 года», и является частью Единой отраслевой социальной политики. Она включает профессиональную, финансовую, эмоциональную и физическую составляющую. Это новое направление в работе с персоналом, такой подход уже используют ведущие зарубежные и российские компании, Росатом тоже решил идти в ногу со временем.

С точки зрения МОТ, благополучие работников является ключевым фактором, определяющим долгосрочную эффективность организации. Благополучие на ра-

бочем месте относится ко всем аспектам трудовой жизни – от качества и безопасности физической среды до того, как работники относятся к своей работе, рабочей среде, климату в коллективе и организации труда. Конечная цель – чтобы работники были в безопасности, здоровы, удовлетворены и вовлечены в работу.



– У программы большое будущее, мы должны стать лучшими в раскрытии потенциала работников и привлекательными для лучших специалистов. Программа нацелена на обеспечение приоритета жизни и здоровья работников с учетом современных международных подходов и решает такие важные задачи, как повышение вовлеченности и корпоративной культуры.

Сейчас в программе участвуют организации первого уровня подчинения госкорпорации, нам предстоит наполнить ее содержанием и расставить приоритеты, – объяснила Мария Калинина.

ЦЕЛЬ – МИРОВОЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЕ ЛИДЕРСТВО

Еще одна тема, которую обсудили на виртуальной встрече, – стратегические задачи ГК «Росатом» на среднесрочную перспективу. О них рассказал Игорь Ермаков, директор департамента стратегического управления. Планы у госкорпорации амбициозные – стать к 2030 году глобальным технологическим лидером и за последующие десять лет увеличить объем выручки в четыре раза – до 4 трлн. рублей, причем доля зарубежных заказов должна превышать 50%.

Темпы роста Росатома должны превышать темпы роста не только российской, но и мировой экономики. В условиях торговых ограничений и политики протекционизма такие цели выглядят действительно впечатляющими.

Однако ситуация 2020 года показала способность Росатома оперативно реагировать на неожиданные вызовы, значит, и это атомщикам по плечу.

УДАЛЕННЫЙ ФОРМАТ РАБОТЫ БУДЕТ ЖИТЬ, «ПИЛОТЫ» УЖЕ ОПРЕДЕЛЕННЫ

В стратегических задачах госкорпорации большое место отводится кадрам, привлекать необходимо лучших. Департамент кадровой политики поставил задачу – к 2030 году не должно быть ограничений для найма на работу нужных специалистов, в том числе географических. Об использовании новых форматов работы рассказала Мария Калинина.

– Удаленная работа будет жить. Это модный формат для многих компаний, но мы задумались о нем только недавно, в связи с ограничениями. Сейчас удаленная работа – вынужденная мера, но мы готовимся к тому,

что она станет новой реальностью и в нормальных условиях, потому что показала свою эффективность. За последние полгода мы прошли большой путь, сделали наши рабочие процессы более гибкими, решили проблемы документооборота, электронной подписи, обратной связи, информационной безопасности, технические вопросы. Сегодня свыше 21 тысячи работников отрасли перешли на удаленную работу, половина из них работают в московских организациях, – сообщила Мария Калинина.

На сегодня сформирован список участников пилотного проекта удаленной работы. В него вошли несколько департаментов ГК «Росатом», АО «ТВЭЛ», «Техснабэкспорт», «Гринатом», Корпоративная академия, некоторые структуры инжинирингового дивизиона, ГСПИ и АО «ЧМЗ». Теоретически 46% численности этих организаций могут работать удаленно, как это будет выглядеть на практике, покажет время.

Удаленная работа является серьезным вызовом и для работодателей, и для работников, потому что привычные правила меняются. Пока не у всех хорошо получается работать из дома, поэтому в числе прочих вариантов обсуждается и комбинированный формат.

Департамент кадровой работы будет изучать накопленный опыт, в том числе экономический, делать выводы, создавать инфраструктуру, устанавливать правила и стандарты. Обсуждается даже возможность оплаты работодателем рабочего места в коворкинге.

Сейчас ждут окончательного решения законодателей. Изменения в Трудовой кодекс пока не внесены, но вслед за принятием Федерального закона «О внесении изменений в ТК РФ в части регулирования дистанционной и удаленной работы» потребуется принять большое количество подзаконных актов.

В общем, социальным партнерам придется много взаимодействовать по этой, пока еще не всем понятной, теме. ■

Представители правительства, работодателей и профсоюзов обсудили транспортные и медицинские проблемы северян

Онлайн-совещание рабочей группы комиссии РТК по социально-экономическим проблемам развития регионов России, в том числе районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, состоялось 13 августа.

Участники, среди которых был заместитель председателя РПРАЭП Юрий Борисов, обсудили вопросы транспорта и медицинского обслуживания людей, работающих вахтовым методом, а также развитие отдаленных территорий. Речь шла о безопасности авиаперевозок вахтовиков, о качестве и ценовой доступности транспортных услуг для населения районов Крайнего Севера, Калининградской области, Дальнего Востока, Забайкалья и Крыма, об-

суждались ход реформы здравоохранения и оптимизации медицинских учреждений в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также реализация Концепции устойчивого развития коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока.

КАК ПОВЫСИТЬ БЕЗОПАСНОСТЬ?

Председатель Нефтегазстройпрофсоюза Александр Корчагин напомнил, что тема повышения

безопасности перевозок работников, работающих вахтовым методом, обсуждается социальными партнерами уже не впервые.

Связана она с тем, что ежегодно происходят несчастные случаи со смертельным исходом среди вахтового персонала. Поэтому, по мнению профсоюзной стороны, правительство должно сделать дополнительные шаги, чтобы обезопасить региональные перевозки.

Представитель правительственной стороны сообщил, что они готовы принимать и обсуждать





Предложения социальных партнеров, направленные на повышение безопасности авиаперевозок, а также рассказал о том, что делается для обновления парка воздушных судов и как надо вести переговоры с авиаперевозчиками, чтобы они предоставляли безопасные услуги. В свою очередь сторона работодателя пояснила, что главная помеха для обновления парка воздушных судов – экономическая, и если государство поддержит эксплуатирующие компании, то они с удовольствием будут покупать новую технику, в том числе российскую.

Члены комиссии полагают, что работодатели вместе с авиакомпаниями должны тщательно прорабатывать правила групповых перевозок, а в период пандемии коронавируса также необходимо сделать акцент на дополнительных мерах защиты.

ЦЕНА И КАЧЕСТВО

Что касается качества и ценовой доступности транспортных услуг для людей, проживающих в отдаленных регионах, то представитель Минтранса заверил, что это одна из стратегических задач пра-

вительства, которая отражена в Транспортной стратегии РФ. По данным Минтранса, за последние восемь лет показатель транспортной мобильности населения в России вырос более чем на 30%, в стране много сделано для обновления железнодорожного и авиапарков, намечены меры по поддержке различных категорий населения. Так, например, в рамках федерального проекта развития региональных аэропортов и маршрутов до 2024 года в России планируется реконструировать 68 региональных аэропортов, 40 из которых расположено на территории Дальневосточного федерального округа.

Да, сделано много, но нужны приоритеты в дальнейшем развитии, и инициатива должна исходить от территорий, где есть серьезные проблемы с транспортной доступностью, – считает профсоюзная сторона.

ЗДРАВООХРАНЕНИЕ ДЛЯ ВСЕХ

Больше всего времени члены комиссии уделили теме медицинского обслуживания жителей дальних

регионов, в первую очередь тех, кто работает вахтовым методом. Повышение доступности медицинских услуг и качества медицинской помощи, гарантии медицинских обследований, связанных с трудовой деятельностью, – вопросы очень важные, но, к сожалению, пока не решенные.

Представитель Минздрава рассказал социальным партнерам об основных мероприятиях по повышению доступности медицинских услуг, которые реализуются в рамках национального проекта «Здравоохранение» и входящих в него федеральных проектов. В частности, он сообщил, что в 2019 году в рамках федерального проекта «Борьба с сердечно-сосудистыми заболеваниями» для переоснащения 24 сердечно-сосудистых центров и первичных сердечно-сосудистых отделений в районах Крайнего Севера было выделено 1,9 млрд рублей, а в 2020 году на переоснащение 22 центров и первичных отделений в отдаленных регионах запланировано более 2 млрд рублей. В рамках другого федерального проекта – «Борьба с онкологическими заболеваниями» –

в 2020 году предусмотрено переоснащение 48 диспансеров и больниц на сумму более 8 млрд рублей. На ход профилактических осмотров, которые играют важную роль в борьбе с онкологическими заболеваниями, сильно повлияла пандемия

единой медицинской карты, который позволит гармонизировать виды медпомощи для всех людей, работающих в условиях Крайнего Севера вахтовым методом. Профсоюзная сторона комиссии согласна, что правила должны быть едиными

Последним вопросом в повестке дня заседания было обсуждение хода реализации Концепции устойчивого развития коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока. Концепция утверждена в 2009 году, она на-



Заместитель председателя РПРАЭП Юрий Борисов:

– Темы, которые обсуждались в рамках рабочей группы комиссии РТК – это срез тех проблем, которые существуют не только в регионах Крайнего Севера. Аналогичные проблемы характерны и для предприятий атомной отрасли, находящихся в других регионах. Для наших предприятий и закрытых городов актуальны вопросы медицинского обеспечения, у нас также есть вахтовый персонал, например, в Бурятии и на первой плавучей АЭС в Певеке. Поэтому вопросы с медицинским осмотром вахтовиков есть и их надо решать. Если мы на примере предприятий северных регионов найдем решение обозначенных проблем, то сможем использовать готовый механизм уже на отраслевом уровне и в других регионах.

Для нас очень важно участвовать в открытом прямом диалоге с участием правительства, государственных структур, депутатов различного уровня, поэтому нам интересна эта площадка, на которой вопросы поднимают все стороны социального партнерства, в том числе – профсоюз. Здесь озвучиваются конкретные мероприятия и затраты на их реализацию, поэтому можно понимать цену того или иного решения, видеть перспективу. Важное значение имеет присутствие в рабочей группе генерального директора отраслевого союза работодателей Андрея Хитрова, это означает, что на отраслевом уровне социального партнерства мы будем лучше понимать друг друга.

демия коронавируса, но сейчас они уже возобновляются, том числе и в районах Крайнего Севера.

Государство выделяет значительные средства на оборудование фельдшерских пунктов и врачебных амбулаторий в дальних регионах. В 2020 году в 19 из 24 отдаленных субъектов РФ планируется создать 325 фельдшерских пунктов и лабораторий, на эти цели запланировано 1,5 млрд рублей.

Минздрав видит выход в ускорении разработки федерального стан-

дарты для всех и что необходимо формировать некий формат государственных требований через трудовое законодательство.

Также профсоюзы обратили внимание на то, что слабо используются возможности телемедицины и остается нерешенным кадровый вопрос, в некоторых медучреждениях штаты укомплектованы менее чем на 50%. Следует активно взаимодействовать с профильными вузами, формировать государственный заказ на медицинский персонал.

правлена на объединение усилий органов государственной власти и местного самоуправления с институтами гражданского общества для решения вопросов развития малочисленных народов и реализуется поэтапно до 2025 года. В частности, в рамках концепции идет разработка законодательной и нормативно-правовой базы для регулирования вопросов в этой сфере.

Здесь основная проблема – занятость коренных народов, которая решается в том числе с помощью территорий опережающего социально-экономического развития. К примеру, 10 новых ТОРов создали для жителей Дальневосточного региона 35 тыс. дополнительных рабочих мест. Этот опыт надо транслировать и на другие территории, считает профсоюзная сторона.

Несмотря на значительные бюджетные вливания, в медицинском обеспечении северян остается много проблем. Одна из них – медицинские осмотры вахтовиков. Их необходимость законодательно закреплена, но нормативная база устарела и нуждается в пересмотре, поэтому компании вынуждены заполнять пробелы собственными корпоративными стандартами. Где-то это получается хорошо, а где-то – нет.

Колдоговор МСЗ: ИТОГИ ПОЛУГОДИЯ

Профком и руководство ПАО «МСЗ» на совместном заседании подвели итоги выполнения коллективного договора в первом полугодии 2020 года.



Обсуждение итогов выполнения колдоговора по традиции началось с доклада генерального директора ПАО «МСЗ». Игорь Дарьин отметил, что, несмотря на все трудности и проблемы, производственная программа предприятия за 6 месяцев года выполнена в срок и в полном объеме.

Отдельно генеральный директор остановился на ситуации с охраной труда.



– Фраза «Завод никогда не экономил на охране труда» не является дежурной, это действительно так. В первом полугодии все мероприятия по охране труда, ядерной и промышленной безопасности выполнены, реализуется программа второго полугодия и идет подготовка к следующему году. Работники ПАО «МСЗ» обеспечены лечебно-профилактическим питанием и молоком, спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, медосмотрами. Все мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда, ПАО «МСЗ» в 1 полугодии 2020 года выполнены, – проинформировал Игорь Дарьин.

Он подчеркнул, что численность основного персонала, составляющего костяк производства, – рабочих, технологов, инженеров, сотрудников лабораторий, должна расти, а также обратил внимание на проблемы с обучением и повышением квалификации работников, связанные с переходом на дистанционные формы, и на необходимость повышения качества базовой подготовки выпускников средних учебных заведений, приходящих на завод.

По итогам первого полугодия средняя заработная плата в ПАО «МСЗ» превысила 78,8 тысячи рублей, что в 1,6 раза выше средней зарплаты в подмосковной Электростали. Тем не менее, по мнению Игоря Дарьина, для такого предприятия, как ПАО «МСЗ», это недостаточно, зачастую приток нужных молодых специалистов сдерживает именно низкая зарплата.

Расходы социального характера из-за пандемии в первом полугодии составили 138 млн рублей и не достигли запланированного уровня (161 млн рублей). Так, практически не финансировалось санкурлечение, но гендиректор сообщил, что если ситуация нормализуется, то запланированные на 2020 год РСХ будут выполнены.

Значительные средства были направлены на борьбу с коронавирусом, в частности, на тестирование персонала, но во многом благодаря принятым оперативным



**Валерий Прокопов,
председатель
профсоюзной
организации
Машиностроительного
завода:**

– Я благодарен Игорю Викторовичу Дарьину за то, что в этот сложный период он провел две встречи с профсоюзным активом, на которых представители трудовых коллективов получили объективную информацию о пандемии и мерах, которые принимает администрация предприятия. Особенно ценно, что на этих встречах удалось решить ряд вопросов, волнующих работников завода.

мерам ситуация с пандемией и на заводе, и в городе сравнительно благополучная.

Председатель профсоюзной организации МСЗ **Валерий Прокопов** отметил, что ограничения, связанные с коронавирусом, повлияли на выполнение коллективного договора и подробно остановился на выполнении разделов документа.

На охрану здоровья работников и создание безопасных условий труда в первом полугодии было затрачено 60,2 млн рублей. Профком согласовал 67 инструкций и участвовал в 7 приемках оборудования.

Хорошо поработали в отчетном периоде 32 профсоюзных уполномоченных по охране труда, 27 из них являются сотрудниками ПАО «МСЗ» и 5 – работают в дочерних зависимых обществах. Лучшие уполномоченные предприятия, которых определили по итогам смотра-конкурса в двух группах, **Сергей Арзьев** и **Екатерина Ношина**, отмечены почетными грамотами и премией в 8 тыс. рублей, а победитель отраслевого смотра-конкурса на звание лучшего уполномоченного по охране труда ЦК РПРАЭП **Ирина Баскакова** получила диплом и денежную премию 10 тыс. рублей.

Председатель профорганизации сообщил, что объем средств, предусмотренных на санаторно-курортное лечение, удалось без потерь перенести со второго на третий и четвертый кварталы этого года, а также удалось организовать детский лагерь для детей работников.

Культурно-массовая работа в этом году велась с января по март, за это время состоялось 22 мероприятия, в которых приняли участие более 600 человек, 10 уже оплаченных мероприятий пришлось отменить – билеты сданы и людям возвращены деньги, а несколько экскурсий перенесли на осень.

Большой ущерб от коронавируса понес культурно-спортивный комплекс «Кристалл», запрет на меропри-

ятия ударил по карману его работников, поэтому пришлось организовать целый ряд совещаний с участием администрации завода и выработать шаги по финансовой поддержке АНО «КСК «Кристалл».

В ПАО «МСЗ» работает 1091 молодой работник до 35 лет, это больше 27 % от численности персонала. Молодежь завода во время самоизоляции присоединилась к волонтерскому движению и помогала доставлять продуктовые наборы и лекарства ветеранам предприятия.

В свою очередь, заместитель генерального директора по управлению персоналом и связям с общественностью **Александр Панфилов** отметил, что заводская комиссия по коллективному договору, несмотря на пандемию, продолжала свою деятельность в отчетный период.

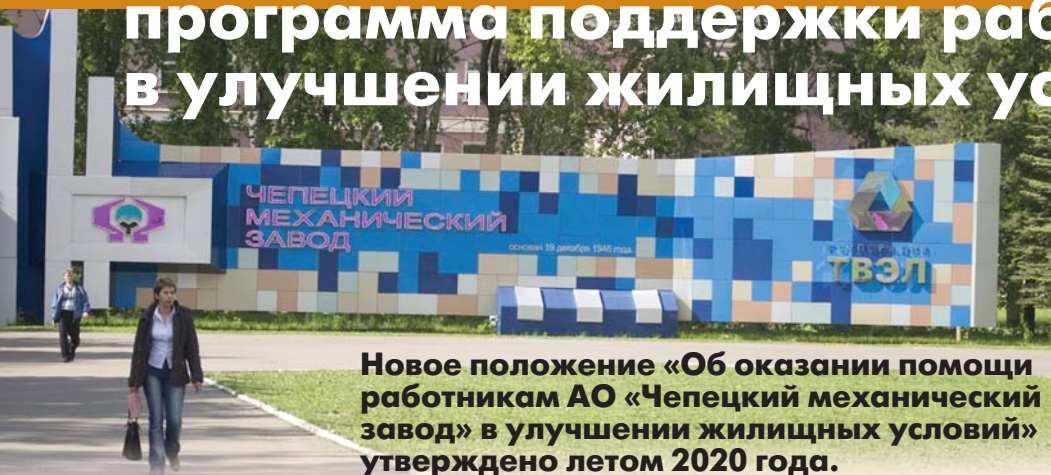


– Я уже 8 лет возглавляю комиссию по коллективному договору и не перестаю удивляться, насколько плодотворно и эффективно мы работаем. Большое спасибо всем членам комиссии, – отметил замдиректора по персоналу.

В завершение встречи стороны отметили, что администрацией предприятия предоставлялись все льготы, преимущества и гарантии, установленные коллективным договором, соблюдались нормы трудового законодательства.

По информации **Александра КУЗНЕЦОВА**

На ЧМЗ вновь в полную силу заработала программа поддержки работников в улучшении жилищных условий



Новое положение «Об оказании помощи работникам АО «Чепецкий механический завод» в улучшении жилищных условий» утверждено летом 2020 года.

Оно объединило и улучшило правила оказания помощи, которые были прописаны в двух ранее действовавших на ЧМЗ положениях. Первое из них касалось молодых специалистов, а второе – остальных сотрудников.

В процессе подготовки нового положения активно участвовала профсоюзная организация АО «ЧМЗ».

Профсоюз сумел убедить работодателя – отдел трудовых отношений и развития персонала – включить в положение несколько важных пунктов, которые помогут большому количеству работников претендовать на помощь предприятия в решении жилищных вопросов.

Например, профсоюз настоял на том, чтобы половина доли собственности иногородних молодых специалистов, полученная в результате приватизации в квартире родителей, не учитывалась при расчете площади на одного проживающего.

Второе важное профсоюзное предложение касается условий по отчуждению жилого помещения – теперь они не распространяются на иногородних специалистов: если отчуждение произошло не в Глазове, а в каком-то другом городе или населенном пункте.

КАКОВЫ ЖЕ УСЛОВИЯ НОВОЙ ЖИЛИЩНОЙ ПРОГРАММЫ АО «ЧМЗ»?

Претендовать на помощь предприятия может только сотрудник, который действительно в этом нуждается.

То есть у него нет в собственности жилья или жилплощадь в собственной, арендованной или квартире, занимаемой на условиях социального найма, составляет менее 14 кв. метров на одного проживающего. Нуждающимся считается и тот, кто проживает в непригодном жилом помещении или в квартире, где живут несколько семей, в одной из которых есть хронический больной.

Завод оказывает помощь несколькими способами. Он может компенсировать расходы на возмещение процентной ставки за пользование кредитом, может предоставить беспроцентный целевой займ на первоначальный взнос, а также возместить стоимость аренды жилья.

Рассчитывать на поддержку АО «ЧМЗ» вправе все молодые работники до 35 лет, независимо от специальности и стажа работы на предприятии, если их признали нуждающимися. Сотрудники, не входящие в категорию «молодой работник», тоже могут получить поддержку, но с одним условием – их специальности должны входить в перечень, который является приложением к жилищному положению. В нем – более 70 наименований.

Еще одним нововведением стала возможность вступления в программу людей, уже оформивших ипотеку. Такой работник теперь тоже может получить помощь, если на момент получения ипотечного кредита он соответствовал критерию «нуждающийся».

Таким образом, новое положение даст возможность улучшить жилищные условия большому числу атомщиков Глазова.

Председатели цеховых комитетов АО «ЧМЗ», представители молодежной организации и штатные работники профорганизации разъясняют все условия новой заводской жилищной программы членам профсоюза. ■



Иван Тарасенко, специалист по работе с молодежью ППО ЧМЗ:

– Наиболее льготные условия предусмотрены в новой жилищной программе для молодых специалистов. К ним относятся работники до 35 лет, впервые трудоустроенные в АО «ЧМЗ» после окончания высшего или среднего учебного заведения в течение года. Теперь они могут получить 100% компенсацию процентной ставки по ипотечному кредиту, в то время как для остальных она составляет 65%.

Также для молодых специалистов повышен размер займа на первоначальный взнос – с 20 до 30% от стоимости квартиры. И только для них не учитывается полученная при приватизации доля в квартире родителей, а отчуждение жилой площади по предыдущему месту жительства не считается ухудшением жилищных условий.

За 12 лет в «НЗХК-Инструмент» членов профсоюза стало больше в три раза

В начале года трудовой коллектив предприятия принял решение о создании самостоятельного юридического лица

Профсоюзная организация ООО «НЗХК-Инструмент» образовалась в декабре 2008 года после того, как инструментальный цех Новосибирского завода химконцентратов стал в результате реструктуризации дочерним обществом.

На тот момент первичка не имела юридического лица и работала по соглашению с ППО ПАО «НЗХК».

За 12 лет «НЗХК-Инструмент» и его профсоюзная организация прочно встали на ноги, существенно выросла штатная численность, членов профсоюза стало больше в три раза. В феврале 2020 года трудовой коллектив решил создать самостоятельную первичную профсоюзную организацию и остаться в составе Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности.

О производственных и социальных приоритетах, становлении и развитии социального партнерства в «НЗХК-Инструмент» мы побеседовали с председателем ППО Александром Журавлевым и директором предприятия Михаилом Молчановым.

– Михаил Васильевич, Александр Егорович, расскажите немного об ООО «НЗХК-Инструмент».

М.В. Молчанов: Инструментальный цех № 8 в 2008 году стал первым производственным подразделением в составе Новосибирского завода химконцентратов, которое было выделено в дочернее общество. На тот момент численность персонала составляла порядка 250 человек. Сегодня «НЗХК-Инструмент» уверенно стоит на ногах, у нас трудится уже более 770 работников. Предприятие имеет полный замкнутый цикл – от получения заготовок, разработки технологии и конструкторской документации до изготовления необходимой продукции как для материнской компании, так и для других предприятий Росатома, сторонних заказчиков. Занимаемся и сервисным обслуживанием оборудования. Годовая выручка предприятия выросла с 200 млн до миллиарда рублей.

Мы постоянно расширяем свои компетенции, ищем перспективные ниши. Одна из них – проектирование и изготовление нестандартного оборудования, именно здесь видим рост предприятия дальше. Есть и другие проекты, которые мы развиваем. При этом не забываем и про существующие направления, например, изготовление пресс-инструмента, технической оснастки инструмента для предприятий Росатома, среди которых ПО «Маяк», СХК, ГХК, работаем с российскими оборонными предприятиями.

Естественно, здесь не обойтись без квалифицированных рабочих и инженеров. Мы стараемся не только сохранить опытных, но и регулярно привлекать новых



Михаил Зарубин, старший вице-президент АО «ТВЭЛ» по производству:

– «НЗХК-Инструмент» с момента своего создания в 2008 году в качестве дочернего общества нашего фабрикационного предприятия Новосибирского завода химконцентратов прошёл серьёзный путь развития и становления как полностью самостоятельная инженеринговая и машиностроительная организация. Кратное увеличение численности и объёмов выручки предприятия говорит о правильности выбранной стратегии развития и управления вновь созданной структурой.

Разумная интеграция с материнской компанией, поиск взаимовыгодных форм сотрудничества не только внутри контура Топливной компании «ТВЭЛ», но и за её пределами характеризуют курс менеджмента «НЗХК-Инструмент» на создание условий для устойчивого и эффективного существования на долгие годы вперёд.

Всё это полностью соответствует стратегии Топливной компании «ТВЭЛ» как по выработке наиболее эффективных способов управления всех предприятий, входящих в её контур, так и по завоеванию новых сегментов деятельности, включая традиционные продукты машиностроительного производства и новые высокотехнологичные инновационные изделия, востребованные рынком.



Александр Журавлев, председатель ППО РПРАЗП «НЗХК-Инструмент»

Александр Журавлев пришел на НЗХК в 1973 году после службы в армии. 11 лет работал токарем, сначала 4-го потом 6-го разряда. После окончания вечернего отделения Новосибирского государственного технического университета работал технологом, затем мастером, старшим мастером и заместителем начальника инструментального цеха. Когда в 2008 году инструментальный цех НЗХК стал дочерним обществом, занял должность главного инженера, где ему приходилось много взаимодействовать с профсоюзом и профсоюзными уполномоченными по охране труда.



перспективных сотрудников. Сейчас средний возраст работников – около 48 лет. Большое значение придаем омоложению трудового коллектива, поддерживаем трудовые династии, развиваем наставничество, приглашаем перспективную молодежь из новосибирских учебных заведений. Обращаем внимание на качество подготовки персонала, как правило, из десяти потенциальных работников в штате после испытательного срока остаются только двое. Большое внимание уделяем социальной политике и считаем, что у работников «НЗХК-Инструмент» должен быть достойный социальный пакет. Например, на ДМС ежегодно выделяем около 8 млн рублей. Для молодежи действует жилищная программа.

А.Е. Журавлев: Вместе с социальными программами людей привлекает и уровень оплаты труда. В «НЗХК-Инструмент» средняя зарплата составляет 56 тыс. рублей и позволяет конкурировать за квалифицированный персонал в регионе. Наше предприятие имеет хорошую репутацию как работодатель. Не все «дочки» НЗХК смогли самостоятельно и успешно развиваться после отделения от материнской структуры, а «НЗХК-Инструмент» доказал не только свою жизнеспособность, но и дальнейший потенциал. Теперь пришло время и трудовому коллективу заявить о себе как о самостоятельной профсоюзной организации и подтверждать это делами.

– 12 лет профорганизация «НЗХК-Инструмент» работала по соглашению о взаимодействии с ППО НЗХК.

Почему решили создать самостоятельную первичку и возникли ли сложности?

А.Е. Журавлев: Инструментальный цех был одним из самых крупных производственных подразделений НЗХК со своей профсоюзной ячейкой в составе заводского профкома. При выделении в дочернюю организацию коллектив принял для себя очевидное на тот момент решение – создать профорганизацию и заключить соглашение о взаимодействии с сильной, крепко стоящей на ногах профсоюзной организацией НЗХК. То есть, по сути, сохранить статус «цеховой» организации. За 12 лет численность нашей ППО выросла более чем в три раза, сегодня 56% работников являются членами РПРАЗП. Появились хороший социальный пакет и коллективный договор, которые по некоторым позициям гораздо привлекательнее, чем у многих крупнейших предприятий региона.

Задач, которые приходится решать, тоже заметно прибавилось. Каждому конкретному члену профсоюза и коллективу в целом нужно уделять больше внимания, погружаться в проблемы. А для этого председатель должен жить с коллективом одной общей жизнью.

Многие не понимали сути работы по соглашению с ППО НЗХК и считали, что состоят на учете в заводской профорганизации. Когда мы взаимодействовали в таком формате, все профсоюзные перечислялись в ППО НЗХК и нам возвращалась лишь небольшая часть. Решили, что в нашем случае будет более эффективно

Юрий Борисов, заместитель председателя РПРАЗП, председатель Ассоциации ППО предприятий Топливной компании «ТВЭЛ»:

– Профсоюзная организация сама по себе, на пустом месте, не рождается. И если она появилась, это говорит о зрелости трудового коллектива. Значит, у людей есть по-настоящему общие интересы, они готовы их развивать и при необходимости совместно отстаивать. Коллектив объединяется, чтобы не только добиваться улучшения условий и оплаты труда, но и самому эффективнее работать и взаимодействовать с работодателем, повышать престиж своего предприятия на всех уровнях, сохранять лучшие традиции и прививать новые.

Дальновидные руководители такой подход всегда поддерживают, потому что они, так же как и рядовые работники, чувствуют себя частью трудового коллектива.



самим планировать и оперативно использовать взносы. Инициативная группа предложила создать самостоятельную первичку, и администрация нас поддержала. Для того чтобы абсолютно всем работникам было понятно, зачем это надо, мы провели собрания в структурных подразделениях. Каждое на конференцию представило своих делегатов, их было почти 70.

Конференция состоялась 20 февраля, в ней приняли участие заместитель председателя РПРАЭП Юрий Борисов и вице-президент по производству АО «ТВЭЛ» Михаил Зарубин. Голосование проходило открыто и по каждому вопросу все проголосовали «за», воздержавшихся не было.

Члены профсоюза – это, как правило, активная часть общества. Профсоюзная солидарность проявилась во время оформления юридического лица и расторжения соглашения о взаимодействии с ППО НЗХК. Людям необходимо было написать личное заявление о перечислении своих взносов в профорганизацию «НЗХК-Инструмент».

Большинство работников нас поддержали, вышли из профсоюза всего 18 человек, на их место уже пришли 20 молодых людей. Поэтому можно сказать, что мы растем качественно, за счет сознательных членов профсоюза. Отрадно, что и новые ребята, которые приходят на работу, пишут заявление о вступлении в профсоюз.

Работники нам доверяют, и наша задача – оправдать это доверие.

Когда думали, как назвать нашу организацию, то решили, что в названии обязательно должна присутствовать аббревиатура «РПРАЭП», ведь профсоюз у нас один и вопрос лишь в том, где человек стоит на учете.

Сейчас профорганизация успешно работает, у нас много планов. Конечно, пандемия внесла в них ряд корректировок, возникли сложности и с оформлением юридического лица, и с взаимодействием с нашими партнерами. Но сейчас все постепенно налаживается: выстраиваем диалог с коллективом, разъясняем, какие льготы и преференции дает профсоюз, чего в свою очередь ждет профорганизация от членов профсоюза, взаимодействуем с руководством предприятия.

– Михаил Васильевич, как вы отнеслись к такому решению работников?

М.В. Молчанов: Когда коллектив выступил с инициативой создать самостоятельную профорганизацию, администрация поддержала. Мы, прежде всего, понимали, что будем иметь надежного социального партнера, компетентного помощника, который будет вести диалог, зная и обозначая позицию работников, пусть даже где-то альтернативную нашей. Всегда важно взглянуть на ситуацию с разных сторон. К тому же профсоюз – правая рука администрации в решении социальных во-



просов и разъяснительной работе. Когда люди правильно понимают свои задачи, вектор развития предприятия и при этом социально защищены, они работают с большей отдачей.

Я считаю, что если работники являются членами профсоюза, то это только на благо нашего предприятия. А, имея самостоятельную профорганизацию, администрация через социальную политику может поощрять работников, которые хорошо и ответственно работают, предоставлять им дополнительные бонусы.

Для того чтобы профком эффективнее работал, мы выделили помещение, оплачиваем труд освобожденных работников и закрепили это в коллективном договоре.

– Александр Егорович, какие направления в работе считаете сейчас приоритетными? Что нужно сделать в первую очередь?

А.Е. Журавлев: Всё в первую очередь. Мы сейчас на финальном этапе формирования новой редакции коллективного договора. Члены профсоюза решили, что это должен делать уже новый состав профкома, и на февральской конференции действующий колдоговор был продлен. Рассчитываем, что до конца года обновлённый документ примем.

Уже сейчас профсоюзная организация занимается социальными программами. Это и ДМС, и различные виды помощи работникам, санкурлечение, детский отдых и другие.

Теперь мы занимаемся этим самостоятельно. Было бы неправильно, если бы люди лишились всего, что они имели раньше. Все программы будем возвращать, накапливать пакет. И в этом, и во многом другом нам очень помогает центральный аппарат профсоюза.

То же касается профсоюзных преференций. Нам уже удалось договориться с санаторием «Алтай» о сохранении скидки для наших членов профсоюза, ведем переговоры и с другими здравницами, которые пользуются популярностью у работников. Уже заключили договор с компанией «Ингосстрах» о страховании членов профсоюза от несчастного случая в быту и на производстве. В течение 10 лет это делала ППО НЗХК, и мы решили программу сохранить. В перспективе планируем присоединиться и к отраслевой программе преференций – единому билету члена профсоюза.

После снятия ограничений полноценно заработает спортивное и культурное направление, уже сейчас ведем подготовительную работу. Будем проводить не только внутренние мероприятия, но и участвовать в совместных с ППО НЗХК, часть договоренностей сохранена. Ведь, несмотря на то, что мы отделились, заводской коллектив как был единый, так и остается.

– Александр Егорович, на ваш взгляд, что самое главное для председателя профсоюзной организации в работе с людьми?

А.Е. Журавлев: Главное – это быть искренним и не давать невыполнимых обещаний. Не нужно заигрывать с людьми. Я никогда не занимался популизмом, всегда говорю всё как есть, потому что хочу, чтобы мне верили. А решение каждый должен принимать сам.

Говорить можно долго, делать надо!

Профорганизация РПРАЭП в санатории «Алтай» объединяет 97% сотрудников

На юго-востоке Алтайского края в долине реки Белокурихи у подножия горы Церковки в месте выхода термальных радоновых вод есть город-курорт федерального значения Белокуриха. Именно там расположена одна из лучших алтайских здравниц – санаторий «Алтай».

Здравница построена по инициативе министра среднего машиностроения Ефима Павловича Славского в 1963 году специально для оздоровления работников атомной отрасли.

Со дня основания в санатории действует профсоюзная организа-

Председатель профсоюзной организации санатория «Алтай» Галина Лебедева:

– Санаторий «Алтай» имеет непосредственное отношение к 75-летию юбилею атомной промышленности. Все эти годы мы сохраняем и развиваем лучшие традиции, способствующие сплочению коллектива. Особое отношение у нас к Дню Победы: незабываемые встречи с ветеранами, участие в городском митинге и шествии Бессмертного полка, концерт духового военного оркестра, возложение цветов к мемориалу Славского – все это по-настоящему трогательно и торжественно.



Генеральный директор санатория «Алтай» Марина Попеляева:

– Санаторий живет и процветает благодаря слаженной работе трудового коллектива, профессиональному управлению, эффективному взаимодействию профсоюза с работодателем и высокому патриотизму работников. У нашей здравницы есть легендарное прошлое, достойное настоящее и большие перспективы на будущее!



ция, которая входит в состав Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности и объединяет 97% сотрудников.

**РУКОВОДСТВО И ПРОФСОЮЗ
СОЗДАЮТ КОМФОРТНЫЕ
УСЛОВИЯ ТРУДА**

«Алтай» ежегодно входит в первую десятку лучших здравниц России. При этом санаторий не только успешно выполняет благородную миссию – занимается оздоровлением людей, но и заботится о каждом работнике – создает комфортные условия труда, обеспечивает стабильность и поддерживает добрые традиции. Здесь работают социальные программы, сотрудники



Велопробег, посвященный 75-летию атомной промышленности



Участники велопробега

чувствуют социально-правовую и экономическую защищенность.

– Самым большим достоянием санатория является его дружный высокопрофессиональный коллектив, обеспечивающий выполнение непростых задач – качественное предоставление санаторно-курортных услуг, – подчеркивает Марина Попеляева, директор «Алтая».

В здравнице заключен коллективный договор, все рабочие места соответствуют стандартам, заработная плата ежегодно индексируется, выплачиваются премия юбилярам и материальное пособие в связи с выходом на пенсию. Также материальную поддержку получают люди, которые попали в трудную жизненную ситуацию, молодожены, многодетные семьи, семьи с детьми, пенсионеры и родители школьников накануне 1 сентября. Сотрудникам, которые обучаются заочно, сохраняется заработная плата на время сессии. Работники обеспечены горячим питанием, их бесплатно доставляют на работу и обратно, а также помогают в решении жилищных вопросов.

ВАЖНОЕ МЕСТО ЗАНИМАЕТ ЗАБОТА О ЗДОРОВЬЕ РАБОТНИКОВ

Кроме бесплатного медицинского осмотра, проводятся мероприятия по профилактике сердечно-сосудистых, онкологических и других заболеваний, реализуются оздоровительные программы. Сотрудники получают 30% скидку на медуслуги, а для членов профсоюза многие процедуры бесплатные.

С октября по май ежедневно работает группа здоровья. Сотрудники могут бесплатно посещать сауну с бассейном, тренажерный зал, заниматься шейпингом, ЛФК, пилатесом, йогой и танцами.

КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ В ПОЧЕТЕ

Председатель профкома Галина Лебедева говорит, что у работников пользуются большой популярностью корпоративные мероприятия – День здравницы, конкурсы про-

фессионального мастерства, церемонии награждения за успехи в труде. Фотографии лучших сотрудников можно увидеть на Доске почета, учреждены звание «Почетный ветеран санатория», премия «Признание года» за профессионализм и чуткое отношение к гостям, за самое большое количество положительных отзывов. Премии вручают в разных номинациях.

Есть мероприятия и для детей – ребят награждают за успехи в учебе и творчестве, организуют акции «Подарок первокласснику» и «Подарок выпускнику». Доброй традицией стали новогодние праздники, разнообразные квесты, спортивные состязания, экскурсии в музеи, театры, на природу и массовые велопробеги, которые организует спорткомитет санатория.

– В прошлом году мы посвятили велопробег юбилею нашего знаменитого земляка Василия Макаровича Шукшина, а в сентябре этого – 75-летию атомной промышленности: колонна велосипедистов проехала с корпоративным флагом и флагом Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности 17 километров. Мы стремимся расширять свои связи, укреплять дружбу с профорганизациями РПРАЭП. Например, во время поездки на Всемирную универсиаду в Красноярск наша делегация встретилась с коллегами из ЗАТО Железногорск, а ППО НЗХК уже давно стала нашим надежным и верным другом, – поделилась Галина Лебедева.

Она рассказала, что две профсоюзные организации провели несколько совместных мероприятий, например, сплав на рафтах по рекам Катунь и Маевка. Команда молодежи санатория приняла участие и заняла третье место в традиционном турслете НЗХК.

На отдых и оздоровление в Белокуриху приезжают работники разных предприятий ГК «Росатом», многие из них охотно участвуют в спортивных соревнованиях и других мероприятиях, которые проводят в «Алтае» для сотрудников санатория и отдыхающих.

Администрация и профорганизация УЭХК договорились о компенсациях работникам, у которых изменились условия труда

К соглашению о порядке предоставления компенсаций работникам, у которых изменились условия труда по результатам плановой СОУТ, администрация и профсоюзная организация (ОКП-123) УЭХК пришли в конце июля. Этому предшествовали длительные и непростые переговоры с участием руководителей АО «ТВЭЛ» и РПРАЭП.

Плановую спецоценку на комбинате в 2019 году проводил Клинский институт охраны и условий труда (КИОУТ). Исследования и измере-

факторы привели к тому, что у некоторых работников классы условий труда изменились – у одних в сторону улучшения, у других в сторону ухудшения.

ВАРИАНТОВ БЫЛО НЕСКОЛЬКО

На этапе переговоров администрация УЭХК предложила такой вариант: при улучшении или ухудшении условий труда либо подтверждении условий класса 2.0 ориентироваться на нормы, установленные законодательством. А в случае подтверждения вредных условий труда сохранить уровень дохода работников, не снижая процент доплат и компенсационных выплат.



Председатель ОКП-123 УЭХК Александр Пинаев:

– Переговоры по сохранению дохода у работников УЭХК проходили в несколько этапов. Представители Топливной компании, РПРАЭП и ОКП-123 смогли прийти к консенсусу в отношении работников, у которых по результатам СОУТ условия труда ухудшились или остались на прежнем уровне.

Самым сложным оказалось решение для тех, у кого сохранились допустимые условия труда, т. е. класс 2.0. Что касается тех, у кого условия труда улучшились, то порядок и механизм сохранения уровня дохода этих работников должен определяться совместным решением предприятия и профорганизации. Благодаря командной работе с генеральным директором УЭХК Александром Белоусовым, замгендиректора по управлению персоналом Мариной Ботенёвой и нашим профсоюзным техническим инспектором труда удалось сохранить доход работникам, у которых произошло улучшение условий труда, на максимально возможном уровне.

ния проводились на рабочих местах в течение года при участии технического инспектора труда РПРАЭП в ОКП-123 **Виктора Матвеева**, профсоюзных уполномоченных по охране труда и председателей профкомов подразделений.

Реализованные на комбинате технические и организационные мероприятия по улучшению условий труда, а также выявленные экспертами КИОУТ дополнительные вредные

Это коснулось и сотрудников, которые получали компенсации по результатам СОУТ, проведённой в 2014 году. Согласно ТК РФ работники с классом условий труда 3.1 и выше имеют право на доплаты к окладу, дополнительные дни оплачиваемого отпуска и сокращённую рабочую неделю. При переходе в класс 2.0 (допустимые условия труда) эти льготы отменяются.

При таком подходе большая часть работников, у которых были компенсации, их теряли. Но профсоюз настаивал на сохранении уровня доходов работников и предлагал оставить прежним объём выплат, установив другие основания.

Проблему вынесли на уровень Ассоциации профсоюзных организаций

предприятий Топливной компании «ТВЭЛ». Под руководством ее председателя **Юрия Борисова** и при активном участии руководителей и специалистов профильных отделов аппарата РПРАЭП **Владимира Чаплыгина**, **Инны Лапшиной**, **Валентины Январевой** и **Елены Чернышевой** была проведена серьезная аналитическая работа и просчитаны различные варианты возможного изменения дохода сотрудников УЭХК при повторной СОУТ.

Вопрос неоднократно обсуждался и в постоянно действующей рабочей группе АО «ТВЭЛ» и РПРАЭП. После длительных переговоров стороны приняли решение – внести изменения в типовое положение о порядке проведения СОУТ и установить гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ВУТ) в обществах, входящих в контур управления Топливной компании.

О ЧЕМ ДОГОВОРИЛИСЬ

В итоге социальные партнеры договорились, что конкретный механизм сохранения заработной платы при отмене компенсаций за работу в ВУТ и компенсации за потерю отпуска, установленных по результатам первой СОУТ, должен определяться коллективным договором или совместным решением профсоюзной организации и администрации конкретного предприятия.

Администрация и профсоюзная организация УЭХК после многочисленных консультаций с государственными органами, юридическими службами и изучения правоприменительной практики других предприятий приняли следующее решение: при ухудшении или подтверждении условий труда по сравнению с результатами прошлой СОУТ доход работника должен быть сохранён в полном объёме, а при улучшении условий труда – частично, изменившись лишь на размер доплат, предусмотренный ТК РФ. Порядок и механизм сохранения заработной платы при отмене компенсационных выплат и установления доплаты за условия труда утверждается совместным решением администрации и ОКП-123 УЭХК по согласованию с АО «ТВЭЛ».



Согласно договоренностям социальных партнеров сохранение уровня дохода работников будет происходить за счёт увеличения ИСН и ежемесячной выплаты, которая компенсирует потерю дохода пропорционально фактически отработанному времени с учётом доли занятости работника по штатной должности.

Правила, которые действуют в АО «УЭХК» и могут быть взяты в качестве примера другими предприятиями топливного дивизиона, такие:

Пример. По результатам СОУТ 2014 года у работника был установлен класс 3.1, по результатам СОУТ 2019 года – класс 2.0. Случай подпадает под категорию «улучшение до класса 1.0 или 2.0». Размер отменённых компенсаций перераспределяется в соответствии с правилами, при этом размер установленной выплаты будет равен:

$U = O - (K \times 2\% + 2\%) \times P$, где O – размер отменённой компенсации, K – количество подклассов, на которое произошло улучшение, P – размер оклада.

Предположим, оклад работника составляет 40000 руб., отменённая компенсация 5000 руб. Улучшение произошло на 1 подкласс (3.1->2), таким образом, размер устанавливаемой выплаты составит $U = 5000 - (1 \times 2\% + 2\%) \times 40000 = 5000 - 1600 = 3400$ руб.

Лучший технический инспектор труда профсоюза работает в ПО «Маяк»

Андрей Болдин – победитель профсоюзного конкурса, рассказал, как в ПО «Маяк» удалось существенно повысить эффективность института профсоюзных уполномоченных по охране труда.

Профсоюз подвел итоги конкурса на звание «Лучший технический инспектор труда РПРАЭП». Всего в нем приняли участие 11 технических инспекторов труда, которые представили результаты своей работы за 2019 год. При выборе финалистов конкурсная комиссия особое внимание обращала на контрольно-надзорную деятельность, работу с обращениями и заявлениями членов профсоюза, участие инспекторов в работе различных комиссий и исполнительскую дисциплину.

Заключительный этап прошел в режиме онлайн. Финалисты представили лучшие практики своих профорганизаций в области охраны труда, которые комиссия оценивала по определенным критериям. Например, учитывалось то, как конкурсанты применяют новые подходы и методы организации общественного контроля в области охраны труда, насколько эффективно мотивируют работников на безопасный труд, как популяризуют свою деятельность и умеют ее презентовать.

В итоге лучшим техническим инспектором труда РПРАЭП по результатам работы в 2019 году с вручением нагрудного знака стал Андрей Болдин из профорганизации ПО «Маяк».

Андрей Болдин работает в Производственном объединении «Маяк» с 1987 года и за это время прошел путь от рабочего до инженера-технолога 1 категории. В 2009 году его избрали председателем профсоюзной организации химико-металлургического завода, а с 2017 года он является техническим инспектором труда РПРАЭП в ППО ПО «Маяк».

Предлагаем вашему вниманию интервью с победителем.

– Андрей Вячеславович, скажите несколько слов о предприятии и профорганизации, которую вы представляете.

– ФГУП «ПО «Маяк» – современное производство, в его составе более 20 подразделений. В объединении трудятся около 12 тыс. человек, из них порядка 500 – уполномоченные по охране труда профсоюзной организации ПО «Маяк», которая является ровесницей предприятия.

Профсоюз сегодня – это, по сути, единственная организация, которая защищает трудовые права работников, добивается выполнения социальных гарантий, улучшает микроклимат в коллективе. Одна из главных задач профкома «Маяка» – сплочение коллектива, и сегодня в наших рядах уже более 11 тысяч членов профсоюза, включая ветеранов. Мы хотим, чтобы коллектив объединяла не только профессиональная деятельность, но и взаимная поддержка в любых ситуациях, чтобы работники и администрация совместно решали вопросы, в том числе охраны труда.

– Что конкретно делает для этого профсоюз?

– При профсоюзном комитете создана постоянно действующая комиссия по охране труда, у которой большие полномочия. Комиссии дано право проверять состояние техники безопасности и производственной санитарии на рабочих местах, производственных участках, в цехах. Она контролирует соблюдение администрацией законодательства о рабочем времени, выходных днях, об отпусках, об охране труда женщин и подростков. Проверяет закон-

ность применения сверхурочных работ, правильность использования средств на проведение мероприятий по оздоровлению условий труда.

Комиссия помогает администрации внедрять в производство новую технику и прогрессивные технологии, способствует автоматизации и механизации производственных процессов, контролирует качество инструктирования и обучения рабочих безопасным приемам и методам труда, изучает причины производственного травматизма и профессиональных заболеваний, добивается улучшения санитарно-гигиенических условий на производстве. И это еще не полный перечень ее полномочий.

Руководит работой комиссии штатный технический инспектор, а в ее состав входят освобожденные председатели профсоюзных комитетов подразделений ПО «Маяк» и старшие уполномоченные по охране труда.

– Конкурсная комиссия признала вашу практику лучшей по итогам работы за 2019 год. Что конкретно было реализовано в ПО «Маяк»?

– В последние три-четыре года на предприятии произошло омоложение персонала, пришли молодые руководители, незнающие и недооценивающие важность работы уполномоченных по охране труда. Как следствие, из-за неправильной реакции непосредственных руководителей мы столкнулись с отказами людей быть уполномоченными. Их численность снизилась до 350 человек. Также на это повлияли сокращение персонала и слабая мотивация. Поэтому в 2019 году моей основной задачей как технического инспектора стали вопросы мотивации, обучения, а также повышения роли и статуса уполномоченных.

Совместно с руководством объединения мы предприняли целый ряд шагов. Например, решили



Андрей Болдин: «Представителей ПСР включили в состав комиссий 3 и 4 ступеней контроля. На сегодняшний момент более 50% ППУ – это улучшение безопасности»

вопрос об обязательном участии уполномоченных во всех совещаниях и днях безопасности. В форму ежегодных отчетов по охране труда главных инженеров заводов и организаций ФГУП «ПО «Маяк» добавили обязательное представление о работе уполномоченных.

Организовали совместную работу уполномоченных и работников служб охраны труда. При этом, помимо стандартных проверок ступеней контроля, синхронизировали тематические проверки по ОТ.

Не обошли стороной и программу развития культуры безопасности – через работу уполномоченных вовлекаем персонал в работу по обеспечению охраны труда.

Представителей ПСР включили в состав комиссий 3 и 4 ступеней контроля. На сегодняшний момент более 50% ППУ – это улучшение безопасности.

Все эти меры в комплексе дали отличный результат.

– Для уполномоченных существуют какие-то особые программы обучения?

– Мы стараемся повышать профессиональный уровень наших уполномоченных и организуем для них различные виды обучения, в том числе

совместно со службой охраны труда предприятия. Например, в семинаре, на котором рассматривались такие важные темы, как система управления охраной труда ФГУП «ПО «Маяк», оценки рисков, правовые основы деятельности уполномоченных, культура безопасности, приняли участие 80 человек. В рамках этой учебы состоялся круглый стол с участием технического инспектора профорганизации, заместителя главного инженера и руководителя службы охраны труда предприятия.

Технический инспектор проводит обучение уполномоченных совместно с профкомами структурных подразделений в соответствии с планом обучения ППО ПО «Маяк». В последний год обучилось около 130 человек.

Помимо этого, мы проводим выездные встречи-семинары технического инспектора с уполномоченными по охране труда в подразделениях ПО «Маяк». Также наши уполномоченные включены в программу «Фабрики безопасности».

– Что помогает мотивировать уполномоченных?

– На самом деле, мотивационных инструментов немало. Помогают смотрят конкурсы, которые про-

водятся в подразделениях и в целом по предприятию, по итогам которых лучшие уполномоченные подразделений и предприятия получают награды и денежные премии. Хорошим стимулом является возможность стать лучшим уполномоченным по охране труда РПРАЭП.

Кроме того, по представлению профсоюзной организации лучших уполномоченных премируют за счет средств работодателя в виде ежеквартальной оперативной премии. Премирование за счет средств профсоюзной организации предусмотрено раз в полгода.

Лучшие уполномоченные ПО «Маяк» по итогам работы за отчетный период получают награды предприятия и профсоюзной организации, которые учитываются при проведении оценочных мероприятий по установлению ИСН.

Критерий, отражающий работу в качестве уполномоченного, был введен в качестве дополнительного по инициативе нашей профорганизации.

– То есть работа в качестве уполномоченного влияет на профессиональный статус работника?

– Да, именно так. Новое положение по оценке профессиональных статусов работников для установления интегрированных стимулирующих надбавок четко описывает критерии достигнутых результатов для каждого из пяти уровней и позволяет существенно поощрять работников при переходе на новый уровень.

В моделях профессиональных статусов предусмотрены как основные критерии, непосредственно влияющие на итоговый статус, так и дополнительные. Последние позволяют работнику увеличить свой статус за счет дополнительных баллов по той или иной компетенции.

Один из дополнительных критериев, отражающий работу в качестве уполномоченного, был внесен в новое положение по инициативе профсоюзной организации. Причем если у руководителей, специалистов и служащих это уровень 3 статуса, то у рабочих это уровень 5 статуса. Таким образом, баллы по этому критерию серьезно влияют на итоговую оценку.

Второй всероссийский профсоюзный интеллект-форум прошел в Сочи 15 и 16 октября



Формирование современного образа профлидера и профсоюзов в целом, перспективные формы кампаний, дополнительное финансирование для профорганизаций и роль искусственного интеллекта – вот далеко не все темы крупнейшей профсоюзной дискуссионной площадки в этом году.



На входе в конгресс-холл участников интеллектуального форума «Профсоюзы. XXI век. Технологии и ресурсы» встречал робот Профбот. Пластиковый профсоюзный коллега сам завязывал разговоры на различные темы и активно поддерживал беседы, демонстрируя свой интеллект. К слову, средств индивидуальной защиты на нем не было, чего не скажешь о без малого 200 человеках, которые приехали на мероприятие.

Организаторы приняли все необходимые меры безопасности: помимо масок, перчаток и санитайзера, ставших уже привычными элементами новой реальности, изменили и структуру форума. Участников разместили в двух залах: в одном спикеры выступали очно, в другом – велась прямая трансляция происходящего.

Открыл форум зампредседателя Федерации независимых профсоюзов России, главный редактор Центральной профсоюзной газеты «Солидарность» Александр Шершук. Он продекламировал строчки из пушкинского «Пира во время чумы», касающиеся эпидемической ситуации, сложившейся в России холерной осенью



1830 года. И напомнил о мерах царского правительства 190 лет назад для борьбы с эпидемией.

– Главный наш ресурс – это здравый смысл, который нужно беречь и развивать, – заключил Шершук, официально давая старт форуму.

Приветственные слова участникам форума сказали представитель Московского бюро Международной организации труда **Гоча Александриа** и глава Международной конфедерации труда **Шаран Барроу**.

Барроу отметила, что, принимая участие в борьбе с коронавирусной инфекцией и ее последствиями, профактивисты из разных стран призывают к защите здоровья, сохранению рабочих мест, развитию эффективной занятости и проектов, связанных с социальной защитой.

РПРАЭП выступил в качестве генерального партнера форума. Заместитель председателя профсоюза **Юрий Борисов** на открытии говорил о необходимости серьезного ускорения технологического развития профсоюзного движения. Он подчеркнул, что профсоюзы должны больше внимания уделять проектам, связанным с цифровизацией.

ПАНДЕМИЯ, ДЕНЬГИ, КИНО

В первый день мероприятия на площадке «Профсоюзы в эпоху пандемии: как лечить трудовые отношения?» выступили ректор СПБГУП **Александр Запесоц-**

кий и главный специалист МОТ по делам трудящихся стран Восточной Европы и Центральной Азии **Сергиус Гловацкас**. Они привлекли внимание присутствовавших к наиболее болезненной и актуальной социально-экономической проблематике – от напряженности из-за повышения пенсионного возраста в России до влияния пандемии на трудовые отношения в мире и сценариев дальнейшего развития для профсоюзного движения.

Бизнес-консультант **Анна Бочарова** рассказала о нюансах процессного и проектного подхода к управлению организациями в современном мире. А зампред ФНПР **Давид Кришталь** постарался представить, каким образом этот подход может быть применен в профсоюзной практике.

Еще одна площадка форума была посвящена поискам вариантов дополнительного финансирования для профсоюзных организаций. Старший научный сотрудник

Центра социального предпринимательства и социальных инноваций НИУ ВШЭ **Анастасия Москвина** рассказала, с какими грантовыми площадками следует работать и какие нюансы стоит учитывать при привлечении таких средств. Ряд профсоюзных лидеров, уже имевших опыт работы с грантами, поделились впечатлениями от своих проектов.

Участники также ознакомились с рядом ярких эпизодов из известных кинофильмов с профсоюзной тематикой. От комедий до драм, от исторических фильмов до мюзиклов – там профсоюзы не только организация, но и субкультура, которой уделили внимание в своей карьере такие звезды, как Чарли Чаплин, Дэнни Де Вито, Мэрил Стрип, Роберт Де Ниро и многие, многие другие.

А в конце первого дня встречи состоялось награждение премией «Профсоюзный Авангард-2020». ➔

Николай Семашко, Николай Шверник, Артур Скаржилл, Сергей Эйзенштейн, Алексей Гастев, Джо Хилл, Петр Моисеенко – все эти люди в свое время имели непосредственное отношение к профсоюзному движению, были его частью, помогали в развитии, продвигали в искусстве. Именно их именами и были названы тематические площадки форума, перед каждой из которых проигрывались специально подготовленные организаторами видеоролики, рассказывающие о жизни и судьбе героев.





**Юрий Борисов, заместитель
председателя РПРАЭП:**

– Атомная отрасль – передовая и прогрессивная, и профсоюз ей соответствует как разработками, так и идеями. Мы приезжаем на форум, чтобы узнать опыт своих коллег, друзей, партнеров и поделиться своими идеями и наработками. Из площадок хотелось бы отметить ту, где рассказывалось о современном образе профсоюзного лидера. Это действительно важно, особенно сейчас. Еще одна интересная площадка, но, с моей точки зрения, не до конца развернутая, – посвященная финансированию профсоюзных организаций. Думаю, это поле непаханое, эту тему нужно обсуждать подробнее. В следующем году хотелось бы услышать, как происходит цифровизация в профсоюзных рядах, как мы используем современные технологии. Без этого профсоюзы просто потеряют молодежь. Будет скучно и неинтересно.

**ИНТЕЛЛЕКТ ИСКУССТВЕННЫЙ
И НАТУРАЛЬНЫЙ**

Второй день форума начался с размышлений о глобальном, а именно об искусственном интеллекте и его перспективах на рынке труда. Это происходило на площадке, названной в честь профсоюзного деятеля и теоретика научной организации труда Алексея Гастева.

Влиянию технологического прогресса на рынок труда был посвящен доклад зампреда ФНПР **Евгения Макарова**. Разговор на эту тему продолжил по видеосвязи главный специалист МОТ по вопросам занятости **Михаил Пушкин**.

На футурологической площадке были сделаны взвешенные и конструктивные выводы, без апокалиптических красок: место человека на рынке труда неизбежно меняется, но и сам человек меняется, встраиваясь в новую систему, как это уже было в истории не раз. Но, встраиваясь, важно осознавать происходящие процес-

сы, а профсоюзам – готовить новые правила, справедливые для новой эпохи, сохраняя верность своим идеологическим ориентирам.

ПРЕДЪЯВИТЕ ЛИЧНОСТЬ!

Следующая площадка, посвященная современному образу лидера, получила имя Джо Хилла – харизматичного американского поэта и профактивиста. Выступил известный политтехнолог, директор Международного института политической экспертизы **Евгений Минченко** – человек тоже харизматичный, хотя и совсем не профактивист.

Некоторые строгие скептики сначала покачали головой: нет, не наш, не наше. И правда, речь шла о материях, казалось бы, совсем далеких от насущных профсоюзных забот: об успехах и неудачах ярких лидеров других государств, об особенностях российского электората и т. п.

**Сергей Соловьев, председатель Объединения
организаций профсоюзов Ярославской области:**

– Особенно мне запомнилась часть форума, посвященная поиску путей финансирования профсоюзных организаций, в частности грантам. Считаю, этот опыт необходимо изучать всем профорганизациям. Нужно пользоваться возможностями, которые дают государство и частные фонды. Ну и конечно, запомнилась площадка, в ходе которой разобрался современный образ профлидера, где выступал один из ведущих российских политологов Евгений Минченко. В следующем году хотелось бы уделить внимание юридической тематике. А также интересно было бы увидеть спикеров от бизнеса, из крупных корпораций, которые рассказали бы о своем видении взаимоотношений с профсоюзами. Мы здесь больше говорим от себя. А хотелось бы послушать, что о нас думают и что от нас хотят (в хорошем смысле слова) соцпартнеры.



Денис Журавлев, председатель профсоюза работников лесных отраслей РФ:

– Мероприятие высочайшего уровня. Для российских профсоюзов это однозначный топ! Форум этого года еще раз подтверждает мое мнение. Кто считает, что нужно развиваться, узнавать новые методы и технологии работы, а также как адаптировать их для профсоюзной среды, чтобы не отставать от соцпартнеров, – нужно сюда приезжать. В первичных профсоюзных организациях иногда спрашивают: зачем тратить деньги на такие мероприятия? Ответ простой. Чтобы повысить эффективность работы. Форум в этом реально помогает. Что касается площадок, номер один – это выступление политолога Евгения Минченко. Неспроста его услугами пользуются ведущие политики и другие серьезные люди. Интересно, зажигательно, есть что вынести для себя. Тема общественно-политической деятельности напрямую пересекается с профсоюзной. Так что методы, работающие в политических структурах, применимы и в нашей среде.



Минченко предложил примерить на себя тот или иной образ, применить стиль, проанализировать аудиторию, учесть особенности ее настроения и выбрать правильную тактику. Ведь для успеха дела (выборов и не только) сначала требуется «предъявить личность». Какую личность лучше предъявлять?

Политолог рассказал о разных типажах лидеров, эффективных и не очень. Так, по его анализу, у избирателей теряет позиции образ крепкого хозяйственника, а приобретает популярность тип простака. Не востребован образ общественника-активиста (на примере незадаваемой Шурочки), зато выигрышен – заботливого руководителя.



Евгений Минченко:

– *Бытующее во внешней среде восприятие профсоюзов как малопонятного «пятого колеса» не совпадает с реальностью, которую я увидел на форуме в лице продвинутых, думающих людей.*

Однако – увы: какими бы профсоюзы в глубине души ни были продвинутыми, остальной мир об этом догадывается действительно редко. На сетования представителя ФНПР в Южном федеральном округе **Дмитрия Чуйкова**, что кандидаты в губернаторы почему-то не хотят встречаться с профсоюзами, Минченко ответил начистоту: не хотят – потому что не воспринимают

профсоюзы как силу, влияющую на электоральное поведение избирателей.

РИСКИ ЕСТЬ

Отдельная площадка была посвящена обсуждению рисков для профсоюзных лидеров. Экс-председатель Волгоградского облсовпрофа **Вячеслав Кобозев** (через видеосвязь) и председатель объединенной первички «Черномортранснефть» **Наталья Петлеванная** (очно) поделились с аудиторией опытом своих действий в условиях уголовного преследования – рисками, которые, к сожалению, есть в деятельности любого профсоюзного лидера.

КАМПАНИИ С ЭФФЕКТОМ

На последней площадке, имени Петра Моисеенко – одного из первых российских рабочих-революционеров, говорили о перспективных формах профсоюзных кампаний. Конкретные примеры эффективных кампаний привели представитель Международного союза работников пищевой и смежных отраслей (IUF) **Кирилл Букетов** и президент Шереметьевского профсоюза летного состава **Игорь Дельдюзов**.

Кирилл Букетов по прямой связи из Женевы рассказал, как IUF добивался внимания транснациональных корпораций к переговорам с профсоюзами. Он привел в пример работу с такими гигантами, как Nestle и Unilever, где профсоюз выбрал инструментом влияния атаку не на сами компании, а на их бренды и торговые марки. Игорь Дельдюзов, в свою очередь, рассказал, как профсоюз боролся за индексацию зарплат с самим «Аэрофлотом». Борьба была действительно яростной, с пикетами, информационной войной, но в итоге профсоюз добился индексации окладов и новой системы премирования.

Подготовлено с использованием материалов сайта Центральной профсоюзной газеты «Солидарность»

Работа дистанционная или работа удаленная?

Пока Государственная дума рассматривает законопроект о регулировании дистанционной и удаленной работы, продолжают возникать противоречия между реальными трудовыми процессами и российским трудовым законодательством.

Пандемия COVID-19, которая сильно повлияла на развитие экономики, вынудила работодателя осваивать непривычные для него форматы работы. Если еще недавно компании ставили под большое сомнение эффективность при удаленной работе, то сегодня многие изменили свое мнение.

Николай Рудаков, заведующий юридическим отделом аппарата РПРАЗП:

– Как нам кажется, оба формата будут востребованы и работниками, и работодателями. По крайней мере, в ближайшие месяцы, если преодоление эпидемии и ее последствий примет затяжной характер.

Пока в Трудовом кодексе понятия «удаленная работа» еще нет, но потребность в выводе работников уже существует. Поэтому обращаем ваше внимание

– при переводе работника на «удаленку» работодатель должен руководствоваться теми же правилами, что предусмотрены действующим законодательством для дистанционной работы.

При этом очевидным стало и то, что российское трудовое законодательство оказалось не готово к массовому переводу работников на удаленный режим работы.

В настоящее время в Государственной думе рассматривается законопроект (№ 973264-7) «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы».

Будут ли с принятием поправок в ТК устранены противоречия между реальными трудовыми процессами и российским трудовым законодательством?

ЧТО ИМЕЕМ СЕЙЧАС

Сейчас существует возможность заключить либо традиционный трудовой договор, либо договор о дистанционной работе. Во втором варианте выделения работнику рабочего места в офисе не предусмотрено.

Необходимым условием «дистанционки» для выполнения работы и взаимодействия с работодателем является использование информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе Интернета.

Важным моментом является и то, что работник сам устанавливает свой режим работы и планирует график самостоятельно.

Трудовой кодекс предусматривает, что расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Таким образом, уволить могут из-за отсутствия у работодателя достаточного объема работы или нецелесообразности дальнейшего сотрудничества, производственной необходимости, определяемой работодателем.

ЧТО ПРЕДЛАГАЮТ АВТОРЫ ЗАКОНОПРОЕКТА

Удаленная работа оформляется дополнительным соглашением к уже действующему трудовому договору. И здесь особую роль играют причины заключения соглашения.

Это могут быть семейные обстоятельства, состояние здоровья работника, чрезвычайные обстоятельства (таким может являться, например, эпидемия COVID-19) – все то, что мешает на какое-то время выполнять трудовые функции в привычных условиях офиса, на рабочем месте, предоставленном работодателем.

Конкретное место исполнения трудовой функции указывает сам работник. Например, если человек, как многие сейчас, в условиях пандемии работает из дома или находясь на даче – это и есть места выполнения им своих трудовых функций.

Порядок взаимодействия работника и работодателя в период удаленной работы может быть установлен локальным нормативным актом предприятия или трудовым договором.

Что же может содержать такой порядок? Он может предусматривать обязанность работника отвечать на звонки, электронные письма и запросы работодателя,

сделанные в какой-то другой форме, например, в виде сообщения в мессенджере, а также срок, в течение которого работник должен отреагировать на запросы.

Важно отметить, что законопроект дает работнику, работающему удаленно, «право на офлайн» – право не быть на связи с работодателем круглосуточно. Порядок взаимодействия работника и работодателя должен предусматривать конкретное время выполнения трудовой функции в рамках рабочего времени, установленного трудовым договором.

Если появляется производственная необходимость, работодатель может привлечь работника к выполнению трудовой функции вне установленного времени, но только с согласия работника и гарантией оплаты данной работы как сверхурочной. В остальное время работник не обязан отвечать на любые поступающие запросы работодателя.

Если же порядок взаимодействия не был согласован между работодателем и работником или работник не был ознакомлен с соответствующим локальным нормативным актом, то тогда он не может быть привлечен к ответственности за несвоевременный ответ или отсутствие ответа на запрос работодателя.

Предлагаемые изменения позволят максимально перейти на электронный документооборот. Исчезнут и дискриминационные нормы, согласно которым дистанционного работника было легче уволить.

ВРЕМЕННАЯ И КОМБИНИРОВАННАЯ ДИСТАНЦИОННАЯ (УДАЛЕННАЯ) РАБОТА. В ЧЕМ РАЗНИЦА

Авторы законопроекта предлагают внести изменения и в термины, используемые сейчас в Трудовом кодексе. Так, например, глава 49.1 ТК РФ, которая сейчас называется «Особенности регулирования труда дистанционных работников», изменит свое название на «Особенности регулирования дистанционной и временной удаленной работы».

Поправки в Трудовой кодекс вводят такие понятия, как «временная дистанционная (удаленная) работа» и «комбинированная дистанционная (удаленная) работа». Дистанционный труд, предусмотренный действующей в настоящее время редакцией Трудового кодекса, подобных форматов не предполагает.

Под временной дистанционной (удаленной) работой предлагается понимать такой режим работы, при котором выполнение трудовой функции работника, работающего на основании трудового договора вне стационарного рабочего места, носит временный характер. В то время как комбинированная дистанционная (удаленная) работа – это режим работы, включающий работу и на стационарном рабочем месте, и дистанционную (удаленную) работу. ■

10 популярных вопросов об «удалёнке»



1. Меня переводят на «дистанционку». Имеет ли работодатель на это право?

Да, он имеет на это право. В Трудовом кодексе РФ есть специальная норма – статья 312.1, которая закрепляет формат трудовых отношений в виде дистанционной работы. На стадии поиска сотрудника работодатель самостоятельно предусматривает условия его труда, график рабочего времени, функции. И дистанционный формат может быть одним из них.

Согласно ст. 74 Трудового кодекса, если по ряду причин условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя без учета мнения работника (за исключением изменения его трудовой функции). Такими причинами могут стать изменения организационных или технологических условий труда: смена технологии производства, структурная реорганизация и т. п.

2. Каким образом меня должны уведомить о переходе на «удаленку»?

О таких изменениях, как переход на «дистанционку», а также о причинах, вызвавших необходимость этого, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме. Поменять условия труда можно только при условии письменного соглашения об этом с работником (согласно ст. 72 Трудового кодекса РФ).

3. Могу ли я отказаться? В каких случаях? Что мне грозит, если я не соглашусь?

Однозначного ответа на эти вопросы нет. С одной стороны, работник вправе отказаться от дистанционного формата. При этом о конкретных случаях, когда это можно сделать, в законе не говорится. Соответственно, не предусмотрено и каких-либо санкций.

Однако если дистанционная работа становится организационной необходимостью в соответствии с

◀ со ст. 74 ТК РФ, сотрудник уже не имеет права отказаться от перехода на новый формат. Если человек не согласен трудиться в новых условиях, наниматель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу, которую тот сможет выполнять с учетом состояния своего здоровья. При отсутствии такой работы или отказе сотрудника перейти на нее трудовой договор может быть расторгнут в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК.

4. У меня дома нет необходимой техники. Должен ли работодатель обеспечить меня ей?

Должен. Согласно ст. 22 ТК, обеспечение работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами – обязанность работодателя. Закон также предусматривает возможность компенсации работнику расходов, связанных с их приобретением.

Положения ст. 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривают, что порядок такой компенсации, а также порядок использования оборудования работодателя прописываются в условиях соответствующего договора или дополнительного соглашения.

5. Меня не переводят на «удаленку», а я боюсь заболеть. Я имею право требовать перевода?

Всё зависит от решения руководства. В связи с ростом распространения коронавируса в Москве приняты ограничения: с 5 октября компании обязаны перевести на «удаленку» не менее 30% сотрудников. А с 12 октября они должны еженедельно предоставлять данные этих работников, и нарушителям грозит штраф или приостановка деятельности.

Категории сотрудников, переводимых на удаленный режим работы, определяет руководство организации. Единого перечня должностей или льготных категорий для перевода на удаленную работу нет. Таким образом, включение работника в число 30%, работающих на «удаленке», остается на усмотрение руководства организации. Или может стать результатом договоренностей.

6. Я работаю в офисе, а ребенка-младшеклассника перевели на «удаленку». Денег на няню нет. Как быть?

Теоретически работодатель может разрешить вам работать из дома, но он не обязан учитывать это обстоятельство. Но только если работник не является матерью-одиночкой или отцом-одиночкой. В таком случае вопрос решается довольно просто. Человек пишет руководителю организации заявление о том, что он в одиночку воспитывает ребенка, который переведен на дистанционное обучение, и просит включить себя в число тех, кто переводится на удаленную работу. Это веская причина. В случае отказа можно обращаться в суд, который встанет на сторону работника.

7. Я заболел, работая из дома. Работодатель требует взять больничный. Законно ли это?

Заставлять уйти на больничный работодатель не может, поскольку больничный – это право сотрудника, а не его обязанность. В то же время работодатель может быть недоволен желанием работника получать обычную зарплату, выполняя меньший объем задач из-за болезни. При этом заставить работника оформить больничный работодатель всё равно не может, так как для этого не предусмотрено никаких легальных механизмов.

Что касается меньшего объема задач, в этом плане проще всего компаниям, установившим KPI, от которого зависит размер зарплаты. При этом все изменения в рабочих процессах необходимо оформлять документально.

8. На «удаленке» от меня требуют выполнять больший объем работы. Как поступать в таких случаях?

У работодателя нет права требовать выполнения обязанностей, выходящих за рамки должностной инструкции и трудового договора. Выполнение работы сверх этих обязательств – нарушение прав работника, на которое можно жаловаться в трудовую инспекцию. Конечно, стоит понимать, что жалоба может негативно повлиять на отношения с работодателем. Так что оптимальный вариант – договариваться или менять место работы.

9. Меня отправляют в командировку. Имею ли я право отказаться?

Работник вправе отказаться от командировки, только если основания для отказа прописаны в трудовом договоре. При этом ТК РФ изначально предусматривает право отказаться от командировки только для отдельных категорий сотрудников (глава 41 ТК РФ). Так, в командировку без согласия не могут быть направлены женщины с детьми до трех лет, одинокие родители и опекуны, работники с детьми-инвалидами или осуществляющие уход за больным членом семьи. В других случаях такой отказ будет расценен работодателем как нарушение трудовой дисциплины, и работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения.

10. Работодатель требует сдать тест на коронавирус за свой счет. Он имеет на это право?

Требование провести тесты за свой счет является незаконным. Любые тестирования или медосмотры могут проводиться только с согласия работника.

Кроме того, в некоторых субъектах РФ у работодателей есть обязанность тестировать сотрудников за свой счет. Например, пункт 2.5 приложения 6 к указу мэра Москвы от 5 марта 2020 года № 12-УМ устанавливает обязанность работодателей обеспечить с 1 июня 2020 года в течение каждых 15 календарных дней исследование не менее 10% работников на предмет наличия новой коронавирусной инфекции в организациях, допущенных к проведению таких исследований.

Подготовлено с использованием материалов сайта

«Известия»



«Инструменты профсоюзного активиста», или Как молодежь научилась не бояться трудностей

Центральный аппарат РПРАЭП поддержал инициативу комиссии по работе с молодежью отраслевого профсоюза и организовал обучающий онлайн-семинар, сделав акцент на современных методах работы.

Профактив из более чем сорока организаций РПРАЭП в течение трех недель под руководством профессионального тренера учился не бояться коммуникативных трудностей.

Дмитрий Данилюк – сертифицированный тренер в Международной школе тренеров ICBT (Москва), а также в Dale Carnegie Training (New-York) в IMBD Partners (Москва), на практике отработал с участниками

эффективные приемы целевой коммуникации.

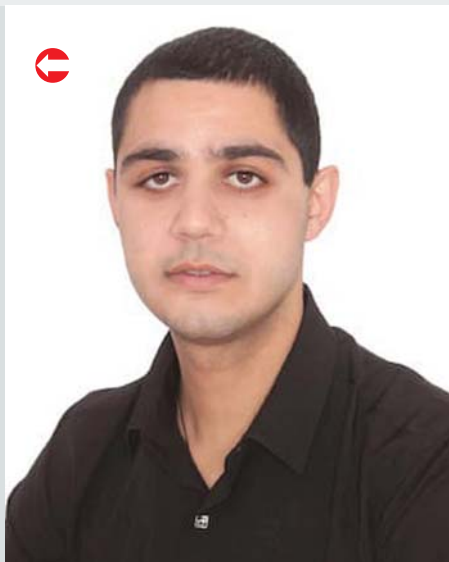
В рамках первого модуля обсуждались виды мотивации, разбирались мотивационные факторы с помощью теста Херцберга, шла речь о теории

поколений и мотивах, которые можно применять к разным возрастным группам.

Лейтмотивом второго модуля стали действия сторон в конфликтных переговорах и пять стратегий поведения. Обсуждались этапы переговоров и четыре вида манипуляции во время их проведения, а также применение контрманипуляций. Участники на практическом примере разобрали алгоритмы работы с возражениями.

Три модуля семинара – «Мотивация», «Ведение переговоров», «Презентация и публичное выступление» – охватывали темы, необходимые каждому профсоюзному лидеру, каждому профсоюзному амбассадору.





Руслан Гукасов,
председатель отделения
ППО «Атомэнергоремонт» в
«Калининатомэнергоремонт»:

– Очень интересное и полезное обучение, насыщенное информацией и практическими тренировками. Дистанционный формат позволил познакомиться с разными людьми из других городов, и это круто. Однозначно буду применять в своей работе полученные знания – о ведении переговоров, работе с персоналом, коммуникации, мотивации. Такие семинары важны и нужны.



Екатерина Никитина,
председатель
молодежного совета
теркома города
Новоуральска:

– В процессе обучения я пересмотрела свои взгляды на способы мотивации людей. И теперь почти любому могу рассказать, зачем именно ему нужен профсоюз. Полученные знания удалось сразу применять в работе – за две недели обучения из 15 вновь принятых в учреждение работников 10 написали заявление о вступлении в профсоюз. Бесспорно, такие практики полезны не только для молодежи, но и для опытных профлидеров, спасибо организаторам за семинар.

Последний модуль был посвящен ответам на трудные вопросы аудитории. Например, профактивисты узнали о тактиках работы с «тяжелыми» группами, научились распознавать ситуации давления и правильно на них реагировать.

Весь период обучения профсоюзных студентов сопровождали домаш-

ние задания. Их разбор позволил тренеру убедиться, что все успешно усвоили материал.

Несмотря на то, что все участники видели друг друга только на экранах компьютеров, это не помешало им хорошо усвоить пройденные уроки и почувствовать себя единой командой.



Дмитрий Данилюк, тренер:

– Мне всегда доставляет огромное удовольствие работа с молодыми лидерами, и могу смело сказать, что данное обучение – очередное этому подтверждение! Ребята не только активно включались в работу по субботам без напоминания и контроля, но и успевали выполнять домашние задания. А это сильный показатель того, что они реально мотивированы своей работой и находятся на своем месте.

Несмотря на довольно многочисленный состав группы, участники очень живо осваивали новый материал и увлеченно отработывали его на практике.

Наблюдая за включенностью нашей группы, не раз вспомнил фразу, характеризующую любого успешного лидера: «Энтузиазм – заразителен. Его отсутствие – тоже». И, глядя на горящие глаза ребят, я понимал: передо мной настоящие лидеры, которые поведут за собой очень большое количество людей. Тех, кому так необходима ваша настойчивость, ваша вовлеченность и ваша вера, которая творит чудеса. Спасибо за возможность стать частью этого.

Профорганизации отметили 75-летие отрасли покорением вершин своих регионов

Сорок сотрудников Ангарского электролизного химического комбината вместе со своими семьями 11 июля совершили восхождение на одну из самых высоких и живописных вершин Восточного Саяна – пик Хулугайша. Его высота составляет 3015 метров. Корпоративный поход профактивисты посвятили 75-летию атомной промышленности.



Сотрудники АЭХК совершили восхождение на одну из самых высоких и живописных вершин Восточного Саяна

Атомщики запланировали восхождение еще до начала пандемии коронавируса, и она не меняла их планы, но внесла некоторые коррективы в организационные моменты. Например, пришлось сократить количество туристов, а оставшуюся компанию разбить на небольшие группы по семейному принципу. Специальный транспорт, который доставлял туристов, проходил санитарную обработку до и во время поездки.

Пик Хулугайша для восхождения выбрали случайно. Несмотря на большую высоту, маршрут считается одним из самых безопасных и подходит для непрофессиональных спортсменов и туристов с детьми. Это было важно потому, что в корпоративную поездку вместе с родителями отправились 12 ребятишек.

Из Ангарска выехали в пятницу днем, а ранним субботним утром начали восхождение от поселка Монды. До пика Хулугайша добрались только самые целеустремленные и подготовленные. Наградой им стали потрясающей красоты виды на степную Монголию и озеро Хубсугул, величественный Мунку-Сардык в окружении саянских хребтов и вершин.

Те, кто не дошел до вершины, отдыхали вблизи горного ручья и небольшого водопада. Спуск начали уже в воскресенье утром, а к вечеру группа полным составом двинулась обратно в Ангарск.

Все расходы на организацию поездки взяли на себя Ангарский электролизный химический комбинат и профсоюзная организация АО «АЭХК». Кроме того, профорганизация закупила подарки для самых маленьких участников восхождения, которых у подножия вершины посвятили в настоящие туристы.



Цель атомщиков из Ангарска – пик Хулугайша



← Председатель профсоюзной организации АО «АЭХК» **Алексей Мартынов** пояснил, что восхождение на пик Хулугайша – не только спортивное, но и эффективное командообразующее мероприятие. Он предложил коллегам других профорганизаций РПРАЭП последовать примеру ангарчан и отметить юбилей атомной промышленности восхождениями на знаменитые горные вершины или туристическими походами к памятным местам своих регионов.

ПЕРВЫМИ ОТКЛИКНУЛИСЬ НОВОУРАЛЬЦЫ

На предложение профлидера из Ангарска первыми откликнулись атомщики из Новоуральска.



Первого августа профсоюзные активисты Уральского электрохимического комбината развернули на одной из скал Семи Братьев юбилейные флаги ГК «Росатом», РПРАЭП, АО «ТВЭЛ» и АО «УЭХК» как символ единства, сплоченности, процветания, устойчивости и стабильности атомной отрасли.

Гранитные скалы Семь Братьев расположены неподалеку от Новоуральска, это самые высокие скальные останцы в окрестностях Екатеринбурга. Скалы венчают гору Семибратскую и являются одним из любимых туристических маршрутов местных жителей и гостей региона, здесь проложено несколько скальных трасс разного уровня сложности.



Новоуральцы проходят туристический маршрут

В ОКП-123 УЭХК рассказали, что профсоюзная акция позволила участникам восхождения насладиться природой в команде единомышленников.

ЕКАТЕРИНБУРЖЦЫ ИСКАЛИ КЛАД



Пример коллег вдохновил сотрудников Уральского электромеханического завода из Екатеринбурга на поиски клада Хозяйки Медной горы.

Члены профкома УЭМЗ в конце августа отправились со своими семьями к Азов-горе, которая расположена в окрестностях города Полевского Свердловской области.

Екатеринбуржцы приурочили восхождение не только к 75-летию атомной промышленности, но и к двум другим знаменательным датам – Дню Российского флага и 79-й годовщине образования УЭМЗ, которая отмечает 25 августа.

Азов-гора расположена на родине бажовских сказов, с ней связаны многочисленные легенды о поиске сокровищ. 80 лет назад школьники нашли здесь клад, который состоял из медных и бронзовых предметов, их находку можно увидеть в краеведческом музее Полевского.

Члены профсоюзного комитета УЭМЗ обследовали окрестности и заглянули во множество трещин и расщелин, но сокровища Хозяйки Медной горы им найти так и не удалось. Зато они научились преодолевать



Традицию покорения вершин в честь юбилея отрасли продолжили атомщики Заполярья

трудности, насладились красотой уральской природы, а время, проведенное вместе, еще раз напомнило о том, что главное богатство профсоюзного сообщества – это солидарность и дружба.

АТОМЩИКИ ЗАПОЛЯРЬЯ ПОДНЯЛИСЬ НА ВЫСШУЮ ТОЧКУ ХИБИН

Традицию покорения вершин в честь юбилея отрасли продолжили атомщики Заполярья – участники клуба «Вектор» первичной профсоюзной организации Кольской АЭС поднялись на высшую точку Хибин.

Хибинны расположены за Полярным кругом в центральной части Кольского полуострова. Эти очень старые горы, которые сформировались 350 млн лет назад, славятся огромным разнообразием минералов. Здесь найдено более тысячи из четырех тысяч известных на Земле минералов, 115 из них обнаружены впервые.

Двухдневный поход работников Кольской АЭС начался на станции Хибинны, откуда группа направилась к долине реки Малая Белая, текущей на запад в озеро Имандра. У подножья горы Юдычвумчор – самой высокой точки Хибин высотой 1200 метров, атомщики обустроили лагерь, а наиболее смелые и опытные – штурмовали вершину.

На следующий день туристы из Полярных Зорь посетили ущелье В. Рамзая, которое названо в честь известного финского исследователя, и по пути любовались яркими хибинскими минералами, горными породами и живописными пейзажами. Затем они пересекли реку Поачйок и достигли озера Малый Вудьявр. Здесь группу ждал автобус, который доставил путешественников домой.



Туристы Кольской АЭС в двухдневном походе

Во время похода участники научились выговаривать редкие саамские названия хибинских достопримечательностей, попробовали кальвадос и жульен, искупались в горных озёрах с ледяной водой, преодолели опасный участок на перевале и собственные страхи. Километры хибинского маршрута надолго останутся в памяти участников похода.

Нижегородские ветераны-общественники стали участниками парусной гонки наравне с профессиональными яхтсменами

Яхт-клуб нижегородского Научно-исследовательского института измерительных систем им. Ю.Е. Седакова организовал третью областную маршрутную парусную гонку «Мемориал ветеранов». Мероприятие посвятили 75-летию Победы в Великой Отечественной войне и 75-летию атомной промышленности России.

Соревнования состоялись при активной поддержке Нижегородской федерации парусного спорта (НФПС) и региональной общественной организации «Комсомольская площадь».

Президент НФПС **Александр Бобылев** и председатель яхт-клуба им. Ю.Е. Седакова **Владимир Лазарев** на торжественном открытии регаты поздравили участников с юбилейными датами и пожелали яхтсменам семь футов под килем. Почётными гостями мероприятия стали генерал-лейтенант Росгвардии **Валерий Назаров**, председатель НОО «Комсомольская площадь» – проректор НГТУ им. Р.Е. Алексеева **Виктор Могутнов**, руководитель лётно-испытательного отряда «ЦКБ по судам на подводных крыльях» лётчик-испытатель **Игорь Добровольский** и председатель профкома НИИИС **Михаил Пигарев**.





– *Работники умственного труда должны поддерживать хорошую физическую форму, больше движений – чётче и яснее мысль, – процитировал мнение Юлия Седакова, первого директора и основателя Научно-исследовательского института измерительных систем, Михаил Пигарев (на фото второй слева). – К тому же участие в регате позволяет сильнее сплочивать коллектив. Люди, которые занимаются в нашем яхт-клубе, становятся лидерами и в своих подразделениях, своих коллективах.*

В состязании померились силами экипажи 16 яхт разного класса, которые были разделены на пять спортивных групп: «OPEN-800», «OPEN-Турист», «Регата» («R-25» и «RT-25»), «Максус» и «24 фута». Яхт-клуб НИИИС включился в спор за лидерство на трёх яхтах – «Светлояр», «Скиф», «Колибри». Яхтсменам предстояло пройти порядка 40 километров от Нижнего Новгорода до Кстова по двум великим российским рекам Оке и Волге.

Ощутить ни с чем не сравнимые эмоции и почувствовать ветер в парусах смогли более 50 ветеранов-нижегородцев. На борт яхт в составе экипажей наравне с профессиональными спортсменами поднялись ветераны оборонной и атомной промышленности, участники локальных войн.

Участие представителей общественности в парусных гонках становится доброй традицией. Это уже третья по счёту областная парусная регата, организованная для



Капитан Александр Голубев принимает кубок

нижегородских ветеранов по инициативе НИИИС. Два года назад, отмечая 100-летие ВЛКСМ, под парусом объединились комсомольцы разных лет, в 2019 году к яхтенному спорту приобщились ветераны спорта и войны-интернационалисты. На этот раз гостями яхтсменов стали ветераны атомной отрасли, оборонных предприятий столицы Приволжья.



– *Регата удалась во всех отношениях, – делится впечатлениями председатель яхт-клуба им. Ю.Е. Седакова Владимир Лазарев. – Повезло с погодой: яркое осеннее солнышко, хороший попутный ветерок около 4 метров в секунду. Особенностью регаты стала упорная спортивная борьба на всем маршруте с постоянной сменой*

лидеров. Гонка получилась яркой и захватывающей, несмотря на то, что практически всеми яхтами управляли только двое яхтсменов-профессионалов – капитан и старпом. Остальных членов экипажей заменили гости – ветераны нижегородских оборонных предприятий, Росатома, войны-интернационалисты. И заменили достойно! Кто-то из гостей-ветеранов шёл на яхте не первый раз, кто-то на месте учился.



Общее фото на финише

Капитан яхты «Скиф» НИИИС Василий Михайлов (на фото с кубком в руках) гонкой доволен:

– Из-за фальстарта нам пришлось возвращаться, стартовать заново. Соперники какое-то время лидировали, мы их догоняли, менялись местами... В итоге в группе «Орег-800» мы первые! Сказались профессионализм экипажа и знание акватории. В экипаже у нас было три новичка. Объяснять им терминологию, технику управления судном пришлось на ходу. «Скиф» – гоночная яхта, её сильно кренит, и, чтобы не перевернуться, нужно сидеть на правильном борту, балансируя своим корпусом. Гоняли ветеранов с борта на борт, давали верёвки, идущие к парусам. Надо сказать, с ролью членов экипажа яхты они справились достойно. Судя по радостным лицам, по сияющим глазам, они были просто счастливы!



Президент Нижегородской федерации парусного спорта Александр Бобылев:

– НИИИС им. Ю.Е. Седакова – пожалуй, единственное крупное предприятие города, которое активно поддерживает парусный спорт, имеет сильную команду, содержит прекрасные яхты. Что же касается участия ветеранов в регате, это не просто пассажиры, уж во всяком случае не «балласт». Они по-прежнему энергичны, восприимчивы ко всему новому. На воде ветераны показывают себя настоящими членами экипажей, наравне с нами управляются с парусами, да и просто заражают всех своим оптимизмом. А мы им показываем красоту парусного спорта!

Победителем регаты в группе «R-25» (Регата) и «RT-25» (Регата Турист) стал экипаж яхты «Колибри» (капитан – **Сергей Раков**, НИИИС). Он уверенно взял старт, всю гонку лидировал и заслуженно победил. Победу вместе с командой «Колибри» праздновал ветеран локальных войн **Антон Морев** из НИИИС.

В классе самых маленьких (24-футовых) яхт выступил «Светлояр» (НИИИС). За штурвалом этой яхты много лет стоял **Владимир Лазарев**. На этот раз он доверил руль молодому капитану **Александру Голубеву**. «Светлояр» уверенно принял старт и, к изумлению других участников гонки, долгое время лидировал среди других классов. Но затем сел на мель во время смены самого большого паруса – спинакера. Яхта влетела на скорости в узкий проливчик, выйти из которого можно было

только задним ходом против сильного ветра. В этой драматической ситуации капитан, прыгнув за борт, сумел протолкнуть яхту несколько метров назад, на своих плечах снял её с мели и в результате привёл к финишу первой. В составе команды сражался за победу ветеран локальных войн, председатель совета ветеранов войны и труда НИИИС **Александр Смирнов**.

Как и в прошлые годы, среди победителей регаты – все три судна яхт-клуба им. Ю.Е. Седакова – «Скиф», «Светлояр» и «Колибри». Но проигравших не было, ведь главный приз «Мемориала ветеранов» – удивительный отдых на воде, отличное настроение, знакомство с красивейшим видом спорта – гонками под парусами.

Александр ГАГИЕВ

Ансамбль ветеранов Смоленской АЭС «Гармония» создан 15 лет назад – с тех пор это большая и дружная творческая семья



Участники творческого коллектива – люди, которые стояли у истоков создания самого молодого и быстро развивающегося в Смоленской области города – Десногорска. В 1974 году они первыми приехали на ударную комсомольскую стройку Смоленской АЭС и положили начало зарождению города атомщиков на реке Десна.

Спустя 46 лет ветераны по-прежнему в строю и идут по жизни с песней. В ансамбле выступают 16 человек, все они посвятили свой трудовой путь атомной станции. Их объединяет любовь к музыке и родному городу, активная жизненная позиция, желание в любом возрасте оставаться интеллигентными, подтянутыми и утонченными.

30-КИЛОМЕТРОВАЯ ЗОНА НАБЛЮДЕНИЯ АЭС – ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ ПУНКТ ДЛЯ «ГАРМОНИИ»

Каждый год весной «Гармония» даёт отчётные концерты и демонстрирует широту репертуара. В нём есть песни народные, эстрадные, авторские, патриотические, песни, посвящённые Великой Победе, а



Екимовичи, Лапино, Фенино, Коробец и других. Много раз ветераны давали концерты в селе Новоспасском, где находится музей-усадьба Михаила Глинки, а также в санатории-профилактории «Лесная поляна», где отдыхают работники САЭС.

Каждый месяц вместе с советом ветеранов САЭС участники ансамбля готовят поздравительную программу для юбиляров атомной станции. Свое творчество они представляют на сцене концертного зала Реабилитационно-оздоровительного и досугового центра первичной профсоюзной организации САЭС (РО и ДЦ).

☞ также романсы и песни прошлых лет. Ансамбль выступает не только полным составом, он имеет солистов, дуэты и народную группу.

Энергия, трудолюбие и творческий потенциал ветеранов служат процветанию и узнаваемости Десногорска. Участники ансамбля вместе с лекторской группой специалистов САЭС выезжают к жителям 30-километровой зоны наблюдения атомной станции – это обязательный пункт плана работы.

Коллектив ветеранов выступал для жителей многих населенных пунктов: Богданово, Савеево, Сырокоренье, Крапивна,

**Алёна Чернова,
руководитель
Ансамбля ветеранов
Смоленской АЭС
«Гармония»:**

– Коллектив «Гармония» – большая и дружная творческая семья. Это неравнодушные и мудрые люди, создатели, которые строили город и атомную станцию, а теперь передают опыт молодому поколению. Каждый участник ансамбля – отдельная, долгая, многогранная и интересная страница истории.





ТВОРЧЕСКИЕ ПОДАРКИ ВСЕМ ЗРИТЕЛЯМ

Не раз выступала «Гармония» со своей тематической программой на фестивале духовной музыки и поэзии «Дорогою добра». Разнообразие номеров и прекрасные костюмы ветеранов всегда украшают городской фестиваль «Душою вечно молодые», который каждый год в октябре проходит в Десногорске в честь Международного дня пожилых людей.

Зрители всех возрастов с благодарностью принимают творческие подарки «Гармонии». Например, доброй традицией стало проведение



для жителей Десногорска рождественского вечера «А снег идёт!». Это всеми любимое мероприятие участники ансамбля организуют вместе с сектором культурно-досуговой и спортивной работы ППО САЭС.

Коллектив выступает на праздничных концертах в Доме культуры «Нейтрино», посвящённых Дню защитника Отечества, Международному женскому дню, Дню Победы, Дню энергетика, и участвует в тематических концертах и творческих вечерах поэтов города. Также «Гармония» является выездной агитбригадой и выступает на городском экологическом субботнике. Ещё одна концертная площадка коллектива – городская эстрада. На ней «Гармония» представляет свои номера

в сборной программе коллективов Десногорска в День города.

КАЖДЫЙ РАЗ – С НАГРАДАМИ

«Гармонию» знают не только жители Смоленщины. Ансамбль – постоянный участник открытого фестиваля-конкурса самодеятельных творческих коллективов и прикладного искусства неработающих пенсионеров «Энергия жизни», который уже десять лет проводит концерн «Росэнергоатом» в городах своего присутствия. И каждый раз ветераны из Десногорска возвращаются с творческими трофеями – наградами, памятными подарками, призами и дипломами за призовые места.



Лидер профсоюза атомщиков встретил свой 70-летний юбилей

Игорь Фомичев возглавил РПРАЭП в 1997 году и с тех пор четырежды вновь избирался лидером профсоюза атомщиков.

10 августа друзья и коллеги тепло поздравили Игоря Алексеевича с юбилеем, пожелали ему крепкого здоровья, счастья, дальнейших успехов в благородном деле служения интересам отрасли и ее работников, в укреплении единства профсоюзов.

Игорь Алексеевич Фомичев родился 10 августа 1950 года в Москве, в 1974 году окончил Московский инженерно-физический институт. В 1973 году молодым специалистом пришел работать в НИИ импульсной техники, занимался разработкой электронной аппаратуры, участвовал в испытаниях на Новой Земле.

Энергия и инициатива молодого атомщика были востребованы и в общественной работе, в течение нескольких лет он был молодежным лидером – заместителем секретаря комитета ВЛКСМ НИИИТ.

Спустя семь лет Игорь Алексеевич перешел работать в Главное управление Министерства среднего машиностроения СССР, где курировал вопросы подготовки и повышения квалификации кадров, в том числе подготовку кадров высшей квалификации, формирование кадрового резерва, экспертизу отдельных видов изобретений и публикаций. В 1988 году он вернулся в НИИИТ и уже в следующем году участвовал в восстановлении разрушенной землетрясением Армении. За работу по ликвидации последствий землетрясения награжден медалью «За трудовое отличие». В ноябре 1989 года сотрудники НИИИТ избрали Игоря Алексеевича председателем первичной профсоюзной организации института.

В 1993 году на пленуме ЦК Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности Игоря Алексеевича избрали заместителем председателя ЦК профсоюза, а в апреле 1997 года на I съезде РПРАЭП он стал лидером отраслевого профсоюза, про-

должая служить интересам атомщиков и сегодня.

В сложный период становления рыночной экономики Игорь Алексеевич внес большой вклад в решение вопросов финансирования отраслевого госзаказа, погашения задолженностей по заработной плате, обеспечения социальной защищенности атомщиков и сохранения социальной стабильности в коллективах.

Игорь Алексеевич был одним из инициаторов создания Союза работодателей атомной промышленности, энергетики и науки, а затем и современной системы социального партнерства, которая доказала свою эффективность на всех этапах реформирования отрасли.

Взаимодействие лидера профсоюза атомщиков с правительственными органами, депутатами Государственной думы, руководством Госкорпорации «Росатом», руководителями отраслевых предприятий и организаций обеспечивает развитие системы социального партнерства, сохранение целостности атомной отрасли, способствует повышению эффективности работы предприятий и организаций, сохранению рабочих мест, созданию здоровых и безопасных условий труда, стабильной социально-экономической ситуации в отрасли.

Игорь Алексеевич входит в состав Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Являясь членом исполнительного комитета Ассоциации Российских профсоюзов оборонных отраслей промышленности, он вносит значительный вклад в решение различных вопросов оборонных отраслей промышленности.



**УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ,
ДОРОГИЕ ДРУЗЬЯ!**

От всего сердца благодарю вас за теплые поздравления и светлые пожелания в мой юбилей. Ваши слова откликнулись глубоко в моем сердце, в очередной раз давая осознать, что меня окружают надежные коллеги, настоящие товарищи и преданные друзья. С чувством большой благодарности и признательности желаю вам здоровья, счастья, мира и неиссякаемой энергии!

**Председатель
Российского профессионального
союза работников атомной
энергетики и промышленности
Игорь Алексеевич ФОМИЧЕВ**

Активная позиция лидера РПРАЭП в сфере международных профсоюзных отношений способствует развитию связей со странами, в которых Госкорпорация «Росатом» ведет работу по строительству новых энергоблоков.

Энергичный приверженец различных видов спорта, сам увлекающийся спортом, Игорь Алексеевич внес существенный вклад в сохранение и развитие отраслевой спортивной организации «Атом-спорт» и продолжает активно помогать в организации и проведении отраслевых и международных спортивных мероприятий для работников отрасли.

Краснокаменцы отметили День шахтера и 75-летие атомной отрасли

Лучшие горняки по традиции получили награды

В течение недели во всех подразделениях ПАО «ППГХО» проходили праздничные мероприятия, посвящённые Дню шахтёра и 75-летию атомной отрасли.

– Для тружеников ППГХО, их семей, всех тех, кто посвятил свою жизнь горняцкому делу, День шахтера – важнейший праздник. Многотысячный коллектив объединения круглосуточно несет трудовую вахту для выполнения важной задачи – обеспечение стратегическим металлом российской атомной отрасли. Краснокаменские шахтеры вписали немало славных страниц в историю освоения мирного атома. Вашими руками из земных недр добыты тысячи тонн природного урана, построены километры горных выработок. Свое будущее и комбинат, и город связывают с самым важным проектом – рудником №6. Сегодня ни у кого не осталось сомнений в том, что наш главный объект выдаст первые тонны руды в намеченные сроки, – говорил Владимир Верховцев, поздравляя коллективы подразделений ППГХО.

Знаками отличия, почетными грамотами и благодарственными письмами Госкорпорации «Росатом», уранового холдинга «АРМЗ», главы Краснокаменска и РПРАЭП отмечены более 600 работников уранодобывающего предприятия.

100 из этих наград – профсоюзные. Нагрудный знак РПРАЭП «За социальное партнёрство» вру-



Генеральный директор Уранового холдинга «АРМЗ» Владимир Верховцев на подземном участке №8 рудника №1 вручил награды лучшим горнякам «ППГХО»

чён главному технологу объединения Валерию Литвиненко, члену профсоюза с 1971 года.



Валерий Литвиненко



Первыми принимали поздравления коллективы гидрometаллургического завода и центральной научно-исследовательской лаборатории. Именно они доводят до логического конца работу шахтеров – перерабатывают добытую руду, выпускают конечный продукт предприятия, совершенствуют технологию переработки.

ГЛАВНОЕ СОБЫТИЕ

Главное событие Дня шахтёра и Дня города, а в урановой столице России эта дата одна, – шествие трудовых коллективов ПАО «ППГХО», организаций и предприятий города, профессиональных образовательных учреждений.

Шествие возглавила знаменная группа. Главный символ трудовых подвигов и заслуг – Трудовое Красное Знамя ППГХО, увенчанное орденом Трудового Красного Знамени,



руководители Уранового холдинга «АРМЗ», ПАО «ППГХО», администраций района и города.

Генеральный директор Уранового холдинга «АРМЗ» Владимир Верховцев поздравил краснокаменцев с главным шахтерским праздником и передал приветственные адреса от первого заместителя руководителя Администрации Президента России **Сергея Кириенко** и генерального директора Госкорпорации «Росатом» **Алексея Лихачева**.

орденом Ленина и знаком отличия «Ефим Павлович Славский», пронес кавалер знака «Шахтерская слава» **Сергей Лопатин**. Вслед за ним в едином строю прошли еще 30 кавалеров «Шахтерской славы» – гордость и честь горнодобывающей отрасли России, лучшие работники предприятия.

Участников праздничного шествия и зрителей приветствовали

– *Сегодня Росатом обеспечивает около 20% чистой и безопасной электроэнергии в России. Это большая работа, в которую вовлечены тысячи людей из разных уголков страны. Шахтеры Краснокаменска, урановой столицы страны, вносят в нее свой значительный вклад. Каждый день вы бросаете вызов недрам. А в этом году, когда весь мир сокращал свою производственную программу, вы выполнили ее на 100% и в очередной раз доказали, что шахтеры – люди особой масти, – отметил в поздравительном обращении гендиректор ГК «Росатом» Алексей Лихачев.*

Председатель профсоюзной организации ППГХО
Наталья Дмитриева в компании совета
молодежи на праздничном мероприятии



Особым моментом торжеств стало вручение главной горняцкой награды – знака «Шахтерская слава» I степени. Генеральный директор ПАО «ППГХО» **Иван Киселев** вручил награды машинисту экскаватора разрезу управления «Уртуйское» **Николаю Шубину**, начальнику проходческого участка шахтопроходческого управления **Геннадью Дамаскину**, начальнику участка подземного рудника №1 **Юрию Сенькину** и электро-механику дирекции по поддержке производства **Анатолию Суховаю**.

СПЕЦТЕХНИКА, БАЙКЕРЫ, ФАЙЕР-ШОУ

В праздничных колоннах подразделений объединения проехала новая специальная техника, пополнившая автомобильный парк ППГХО. Внимание зрителей привлекли «золотой» и «серебряный» шахтеры на грузовом автомобиле, роли которых исполнили крепильщики рудника №8 **Александр Ильин** и **Дмитрий Юрин**.

Еще одними участниками торжества стали байкеры. Они хоть и не

проехали в общей колонне, все же мужественно и гармонично вписались в общее полотно праздничной площади. Любители скорости и ветра собрались в этот день со всех уголков Забайкальского края и шумом моторов поздравили Краснокаменск с Днем города и Днем шахтера.

Украсили праздник музыкальные подарки от творческих коллективов региона и вечернее файер-шоу, после которого небо над урановой столицей расцвело красочным салютом.





Автор фото Руслан Салманов из профорганизации Калининской АЭС – победитель фотоконкурса РПРАЭП, посвящённого 75-летию Победы в Великой Отечественной войне и 75-летию атомной промышленности, в номинации «Оглянись, это было недавно»

Подпишись и получай журнал «Вестник Профатома» и дайджест «Профсоюзный контур» на свой e-mail раньше всех! Подписка бесплатная.



www.profatom.ru
(раздел
«Библиотека»)