

ВЕСТНИК

Российский профсоюз работников
атомной энергетики и промышленности

ПРОФАТОМА



В Москве состоялся VI съезд
Российского профессионального союза
работников атомной энергетики
и промышленности

ПРОФСОЮЗ - ЭТО МЫ!

Председателем
РПРАЭП избран
Владимир Кузнецов
стр. 1

1-2022

**Учредитель**

Российский профсоюз работников атомной энергетики и промышленности

Главный редактор
В.Л. Кузнецов

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: 1650 экз.

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

Регистрационный
номер
ПИ №77-14084

Отпечатано
в типографии
Vivastar
Заказ № 312510

VI съезд РПРАЭП

• Председателем Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности избран Владимир Кузнецов 1

• Игорь Фомичев: «Мы работаем в отрасли, которая является одним из столпов экономического и оборонного могущества России» 3
• Из выступлений делегатов и гостей съезда 10

Социальное партнёрство

• РПРАЭП считает, что шахтерам нужно больше путевок в санатории 16
• Какой будет обновленная социальная политика Росатома 17
• На ГХК подвели итоги выполнения коллективного договора 18

Первичка

• В научном дивизионе Росатома РПРАЭП планирует создать новую профорганизацию 20
• Профорганизация ОКБ «Гидропресс» попросила медиков ФМБА ответить на вопросы сотрудников предприятия 21
• Работникам ПППГХО вручили «Профсоюзный Оскар» 22

Охрана труда

• Профсоюз подвел итоги контроля в области охраны труда 23
• Андрей Болдин во второй раз назван лучшим техническим инспектором труда 24

Дела молодежные

• Молодежная повестка – 2022: много возможностей для активных 25
• В Новосибирске состоялась молодежная научно-техническая конференция под эгидой АО «ТВЭЛ» и РПРАЭП 26
• Студенты МГУ узнали, зачем вступать в профсоюз 28

Право знать

• Ненормированный рабочий день: на чьей стороне закон? 29

Профсоюзная поддержка

• Женсовет НЗХК передал очередную партию ценного груза 31
• Цветы и подарки от атомщиков 32

Ветераны

• Ветеранской организации МСЗ – 65 лет 33

«Атом-спорт»

• Спортивные приоритеты: массовость или зрелищность? 34
• Рыбачья олимпиада на Байкале удалась 36

Фестивали и таланты

• Профорганизация ПО «Маяк» провела конкурс детского рисунка на тему «Культура безопасности» 38
• Фольклорный ансамбль НВАЭС «Хутор Духовской» завоевал Гран-при международного фестиваля 40

VI СЪЕЗД РОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ АТОМНОЙ ЭНЕРГЕТИКИ И ПРОМЫШЛЕННОСТИ

В Москве состоялся VI съезд Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности и I пленум ЦК РПРАЭП. Избраны председатель, заместитель председателя профсоюза, коллегиальные руководящие органы и ревизионная комиссия.

Председателем Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности избран Владимир Кузнецов



VI съезд РПРАЭП прошел в Москве 29 и 30 марта. Делегаты, представлявшие членские организации РПРАЭП, избрали нового председателя отраслевого профсоюза. Выборы проходили на альтернативной основе. Свои кандидатуры выдвинули два заместителя председателя РПРАЭП – **Юрий Борисов** и **Владимир Кузнецов**.

В результате тайного голосования председателем РПРАЭП избран Владимир Кузнецов.

В работе съезда приняли участие гости, среди которых: председатель ФНПР **Михаил Шмаков**, заместитель председателя комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов **Михаил Тарасенко**, заместитель генерального директора по персоналу ГК «Росатом» **Татьяна Терентьева**, генеральный директор

отраслевого Союза работодателей **Андрей Хитров**, первый заместитель руководителя ФМБА **Татьяна Яковлева**, первый заместитель директора концерна «Росэнергоатом» **Джумбери Ткебучава**, вице-президент по управлению персоналом АО «ТВЭЛ» **Наталья Собакинская**, заместитель директора департамента кадровой политики госкорпорации **Мария Калинина**, председатель Нефтегазстройпрофсоюза России и Ассоциации профсоюзов базовых отраслей промышленности **Александр Корчагин**, председатель Роспрофпрома и Ассоциации профсоюзов оборонных отраслей промышленности **Андрей Чекменев**.

Приветствия делегатам съезда прислали российские профсоюзы и профсоюзы из Турции, Вьетнама, Узбекистана и Франции, с которыми РПРАЭП связывают партнерские отношения.

ИТОГИ ПЯТИЛЕТКИ

Игорь Фомичев, возглавлявший отраслевой профсоюз с 1997 года, выступил с отчетным докладом, в котором рассказал об основных достижениях РПРАЭП за пять лет и обозначил главные проблемы, над которыми предстоит работать новому составу ЦК и руководству профсоюза.

РПРАЭП объединяет почти 240 тысяч членов профсоюза, 74% из которых – работники предприятий госкорпорации, организаций городов присутствия Росатома и других организаций и предприятий. Каждый 16-й работающий член профсоюза – это работник медицинских учреждений, подведомственных ФМБА России. Также в рядах профсоюза состоят ветераны – 24%, и учащиеся профильных учебных заведений – 2%.

Главной задачей РПРАЭП было и остается укрепление и развитие социального партнерства в атомной отрасли и городах присутствия госкорпорации, повышение зарплатных плат и социальных гарантий работников, контроль за соблюдением безопасных условий труда, организация содержательного и полезного досуга для работников.

Для реализации этих целей заключается отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке, на основе которого на предприятиях заключаются коллективные договоры. Последнее соглашение подписано в декабре 2020 года. Контроль за выполнением социальных обязательств идет в рамках отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и ее рабочих групп. Совместно с социальными партнерами ведется работа по совершенствованию «Единой отраслевой социальной политики». За последние годы изменения в нее вносились несколько раз и сейчас идет работа над новой редакцией документа.

В отчетном периоде подписаны еще два отраслевых соглашения – федеральное соглашение по морскому транспорту и отраслевое соглашение по организациям и медицинским учреждениям, находящимся в ведении ФМБА России.

Росатом является лидером в стране по уровню зарплатных плат и социальных гарантий в значительной степени благодаря постоянному социальному диалогу. Средняя зарплата в Росатоме по итогам 2021 года – более 93 тыс. рублей, что существенно выше, чем в среднем по Российской Федерации.

Съезд признал работу ЦК в отчетном периоде удовлетворительной и утвердил отчет ревизионной комиссии.

ОБРАЩЕНИЕ ГЛАВЫ ГОСКОРПОРАЦИИ

К участникам съезда в режиме видеосвязи обратился генеральный директор Госкорпорации «Росатом» **Алексей Лихачев**. Глава Росатома поблагодарил сложившего полномочия Игоря Фомичева за многолетний труд и плодотворное сотрудничество и поздравил Владимира Кузнецова с избранием на должность председателя профсоюза.

– Профсоюз объединяет людей. Он участвует во всех сферах жизни работников, помогает решать производственные, бытовые и социальные вопросы. Мы уважа-

тельно относимся к профсоюзу и профсоюзным инициативам, рассчитываем на продолжение нашего взаимодействия, – отметил глава отрасли.

ИЗБРАНЫ ЗАМЕСТИТЕЛЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ И РУКОВОДЯЩИЕ ОРГАНЫ РПРАЭП

Второй день съезда был посвящен избранию постоянно действующего руководящего коллегиального выборного органа профсоюза – центрального комитета. В состав ЦК вошли 73 человека: председатель РПРАЭП – по должности; 60 человек – по принципу прямого делегирования, то есть были предложены членскими организациями РПРАЭП на отчетно-выборных конференциях; 12 человек – предложены делегатами съезда. Также избрана ревизионная комиссия в составе 7 человек, ее председателем стал **Сергей Козинцев**.

*На первом пленуме центрального комитета нового созыва, который состоялся сразу же после окончания съезда, был избран заместитель председателя РПРАЭП – **Юрий Борисов**. Его кандидатуру предложил председатель профсоюза, и члены ЦК ее единогласно поддержали.*



Также пленум ЦК избрал коллегиальный исполнительный выборный орган профсоюза – президиум ЦК РПРАЭП.

В президиум ЦК профсоюза вошли 12 человек:

Владимир Кузнецов, председатель РПРАЭП;

Юрий Борисов, зампредседателя РПРАЭП;

Иван Никитин, председатель профорганизации РФЯЦ-ВНИИЭФ;

Максим Чубенко, председатель профорганизации ПО «Маяк»;

Валерий Прокопов, председатель профорганизации АО «МСЗ»;

Юрий Бабенко, председатель профорганизации Нововоронежской АЭС;

Вячеслав Степанов, председатель профорганизации Курской АЭС;

Тамара Шатунова, председатель территориальной профорганизации Зеленогорска;

Тамара Гаврилова, председатель профорганизации Сибирского федерального научно-клинического центра ФМБА России;

Сергей Плотников, председатель профорганизации НИИ НПО «Луч»;

Клара Адливанкина, председатель профорганизации «Атомпроект»;

Александр Пинаев, председатель профорганизации АО «УЭХК».

Игорь Фомичев: «Мы работаем в отрасли, которая является одним из столпов экономического и оборонного могущества России»

Из доклада
председателя
РПРАЗП
Игоря Фомичева
на VI съезде
РПРАЗП



СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО – ПУТЬ К УСПЕХУ

Российский профессиональный союз работников атомной энергетики и промышленности объединяет профсоюзные организации предприятий и учреждений Госкорпорации «Росатом», организаций инфраструктуры ЗАТО атомной отрасли, профсоюзные организации предприятий и учреждений ФМБА России, Российской академии наук, строительства и других отраслей.

Общая численность членов отраслевого профсоюза с учётом пенсионеров и учащихся по итогам 2021 года составляет 237 677 человек.

Каждый 16-й член нашего профсоюза – это работник учреждений ФМБА. Это те люди, которые последние два года проявляли трудовой героизм, работая в условиях пандемии в поликлиниках и в «красных зонах», разрабатывали новые лекарственные средства, а сегодня работают в выездных бригадах на юге нашей страны, оказывая медицинскую и психологическую помощь эвакуированным жителям Луганской и Донецкой областей.

Наши профсоюзные организации активно работали в условиях пандемии. Они участвовали в контроле масочного режима, волонтерстве, пропаганде



противоковидных мероприятий, закупке медикаментов и оборудования как за деньги профбюджета, так и на средства, выделяемые работодателем и Росатомом.

Профсоюзные здравницы Кавминвод одними из первых в России внедрили программы постковидной реабилитации, а наш парк-отель «Ершово» два года работал как обсерватор для врачей из «красной зоны» Звенигорода и для рабочих, отъезжающих на строительство АЭС за рубежом.

Общая беда объединяет. Мы ещё раз смогли убедиться, что к успеху приводит совместная работа всех структур. Именно это и называется социальным партнёрством.

ТРИ ОТРАСЛЕВЫХ СОГЛАШЕНИЯ

В отчётном периоде было подписано очередное отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2018–2020 гг. В связи с эпидемиологической обстановкой и трудностями построения полноценного диалога сторон социального партнёрства было принято решение о пролонгации действующей редакции отраслевого соглашения. Также координаторы сторон отраслевой комиссии рекомендовали руководителям и председателям первичных профсоюзных организаций пролонгировать коллективные договоры.



Дополнительное соглашение о продлении действующего отраслевого соглашения ещё на два года было подписано 14 декабря 2020 года. Его действие истекает в декабре 2022 года, и надо заблаговременно готовиться к заключению нового, а условия складываются непростые.

В атомной отрасли действует отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Благодаря ее работе нам удалось добиться системного подхода к процессу разработки документов социальной направленности с предварительным обсуждением в рамках проффильных рабочих групп комиссии.

Главное, что обеспечен обязательный учёт мнения стороны профсоюза до момента утверждения документов в ГК «Росатом».

За отчётный период госкорпорация направила в аппарат РПРАЭП более 40 локальных нормативных актов. По некоторым вопросам сторона профсоюза вынуждена занимать принципиально жесткую позицию.

Динамично и плодотворно со своими социальными партнёрами работали ассоциации первичных профсоюз-

ных организаций дивизионов Росатома: топливного, машиностроительного, научного, ядерно-оружейного.

За отчётный период РПРАЭП в составе единого представительного органа с родственными профсоюзами дважды подписывал отраслевое соглашение с ФМБА России – в 2017 году и в декабре 2021 года. Подготовка последнего велась в сложных условиях пандемии. Теперь необходима плановая работа по контролю за его выполнением. Также наш профсоюз не должен оставаться в стороне от работы по внедрению новой системы оплаты труда работников здравоохранения.

РПРАЭП в интересах работников ФГУП «Атомфлот» участвовал в коллективных переговорах по подготовке и подписанию отраслевого соглашения по морскому транспорту на период 2018–2020 гг. и на период 2021–2024 гг. в составе единого представительного органа профсоюзов.

В 2020 году в Конституцию Российской Федерации внесены изменения, направленные на усиление обязанности правительства по развитию социального партнёрства.

Можно сказать, что социальное партнёрство укоренилось в нашем законодательстве. Но отношение к нему и коллективным переговорам в частности всё более формализуется, особенно когда встречи перешли в видеоформат.

Поэтому сейчас от профсоюза требуются более активные усилия, направленные на сохранение сформированной в атомной отрасли системы социального партнёрства на всех уровнях.

ЗАРПЛАТЫ АТОМЩИКОВ В 1,6 РАЗА ВЫШЕ СРЕДНЕРОССИЙСКИХ. ВОПРОСЫ – К ДИНАМИКЕ ЕЕ РОСТА

В отчетный период благодаря активным действиям профсоюзов, поддержанных президентом, с мая 2018 года решена задача по доведению МРОТ до уровня прожиточного минимума трудоспособного населения. В нашей отрасли эта задача была решена намного раньше через отраслевое соглашение. Но для организаций, не входящих в контур госкорпорации, это важно.

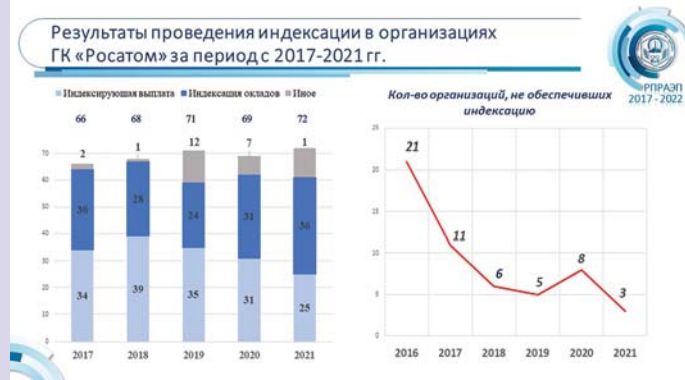
РПРАЭП принимал непосредственное участие в решении еще одной важной проблемы федерального уровня.

В итоге в декабре 2017 года Конституционный суд РФ определил, что районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате, применяемые для расчёта заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не могут быть включены в МРОТ.

Среднемесячная заработная плата (СЗП) по отрасли по итогам 2021 года более чем в 1,6 раза превышает среднероссийские показатели. Но при этом динамика роста заработной платы по основным направлениям деятельности Росатома отстает от роста зарплаты в целом по России. В Росатоме показатель 129%, в России – 144%.

Практика показывает, что есть необходимость очередного совершенствования единой унифицированной системы оплаты труда (ЕУСОТ), которая действует в отрасли с 2010 года.

Изменения в ЕУСОТ вносятся практически ежегодно, и каждый раз профсоюз направляет в госкорпорацию



предложения с целью недопущения ухудшения условий оплаты труда. Большинство наших предложений учитывается.

Так, в 2019 году с учетом мнения сторон социального партнёрства введено в действие «Типовое положение по оплате труда работников организаций ЯОК». Профсоюз регулярно вносит предложения по изменению «Типового положения по оплате труда работников обществ, входящих в контур управления Топливной компании», которые обсуждаются и учитываются до утверждения окончательной редакции документа.

За отчётный период произошло снижение дифференциации среднемесячной заработной платы по дивизионам. Значительный рост заработной платы произошел в дивизионе «Наука и Инновации» за счет совершенствования организационной структуры и системы оплаты труда, а также увеличения объемов работ в 2019–2020 гг.

Сравнивая СЗП в Росатоме за период с 2017 по 2021 гг. с заработной платой по аналогичным видам деятельности экономики России, можно отметить, что в дивизионе «Атомредметзолото» зарплата почти в 1,4 раза ниже.

Темпы роста СЗП в дивизионах отрасли немного отстают от темпов роста заработной платы по аналогичным видам деятельности экономики России. Исключение составляет концерн «Росэнергоатом». В энергетическом дивизионе темпы роста СЗП соответствуют российским – 128,7 и 128,9 соответственно.

В период с 2017 по 2021 гг. среднемесячная заработная плата работников атомных станций более чем в два раза превышала уровень региональной СЗП. А вот по темпам роста СЗП ситуация сложилась обратная – в среднем они в два раза ниже, чем темпы роста заработной платы в регионах их присутствия.

Среднемесячная заработная плата работников организаций отрасли, расположенных в ЗАТО, в 2021 году превышала региональные показатели. Превышение составило от 1,2 на комбинате «Электрохимприбор» (Лесной) до 2,32 в РФЯЦ-ВНИИЭФ (Саров).

Темпы роста СЗП в регионах присутствия незначительно превышают темпы роста заработной платы в организациях ЗАТО. По отдельным регионам: Красноярский край – ЭХЗ, Свердловская область – УЭХК, Томская область – СХК, Нижегородская область – РФЯЦ-ВНИИЭФ, темпы ниже в среднем в 1,15 раза.

Российская экономика продолжает находиться под значительным инфляционным давлением. Уровень инфляции достиг максимальных значений за последние пять лет – 8,6% (в ноябре 2021 года), и практически догнал инфляцию 2014 года, что вызвало рост цен на все основные группы товаров и дальнейшее снижение покупательной способности зарплат. Поэтому профсоюз уделял особое внимание вопросу индексации заработной платы работников отрасли.

Наше отраслевое соглашение – одно из немногих в стране, в котором предусмотрен конкретный механизм и сроки проведения индексации заработной платы.

Количество организаций, не обеспечивших индексацию, ежегодно сокращается.

Однако механизм, размер индексации и подходы разных дивизионов по-прежнему вызывают ряд вопросов. Практика показывает, что их нужно предварительно обсуждать на совещаниях руководителей дивизионов с руководством РПРАЭП и председателями профсоюзных организаций.

За отчётный период стало больше организаций, которые предпочитают индексацию должностных окладов, а не индексирующую выплату. Эту тенденцию надо сохранять!

ОХВАТ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНЫМ РЕГУЛИРОВАНИЕМ – 90%

Работа по заключению коллективных договоров и контроль за их выполнением – значимая часть работы РПРАЭП и его профсоюзных организаций. По состоянию на 1 января 2022 года в 106 из 132 профорганизаций заключены коллективные договоры и в 9 ЗАТО – территориальные соглашения. За отчетный период выросло количество организаций в ЗАТО, заключивших коллективные договоры. Охват работников коллективно-договорным регулированием составляет 90%.

СОЗДАНО ПЯТЬ НОВЫХ ПРОФОРГАНИЗАЦИЙ

В отчетный период центральный комитет профсоюза провёл 12 пленумов, в том числе юбилейный, посвящённый 70-летию РПРАЭП. Президиум ЦК профсоюза провёл 24 заседания, на которых рассмотрено более 260 вопросов.

Продолжалась работа по созданию новых профсоюзных организаций РПРАЭП – создано пять новых и четыре организации приобрели статус юридического лица и вышли напрямую на ЦК РПРАЭП.

Приходится отмечать тенденцию снижения численности членов профсоюза. Профсоюзным организациям необходимо активнее проявлять позицию, развивать конструктивный диалог с работодателем, привлекать молодёжь и рассказывать о деятельности профсоюза.

Отмечу работу профсоюзных организаций, работающих по соглашению о взаимодействии без прав юридического лица. Система работает более 13 лет и позволяет профсоюзу с использованием такой формы работы представлять права и интересы около 17,5 тысячи человек. Однако для обеих сторон соглашения остаётся ряд проблем организационного, правового, информационного характера. Для выработки оптимального решения необходимо тщательно проанализировать проблемы и подключить к их решению как профсоюзные организации, так и постоянные комиссии РПРАЭП.

ЦК профсоюза изучает причины снижения численности членов профсоюза. Печальная тенденция обусловлена многими факторами, но главные из них – это личностные качества двух первых лиц – руководителей предприятия и профсоюзной организации, и их взаимодействие. Яркий пример – ППО Ленинградской АЭС. При смене профлидера членство в профсоюзе увеличилось с 12 до 56%.

Трудно понять, как в такой вертикально интегрированной структуре, как Росатом, директор может заявить:

«Профсоюз мне не нужен» или написать заявление о выходе из отраслевого Союза работодателей. И где же та вертикаль? Где корпоративная культура?

На уровень профчленства влияет множество факторов. Ведь работник всегда ищет свой интерес. Поможет ли профсоюз, если потребуются правовая помощь? Как учитываются интересы женщин, молодёжи, ветеранов, любителей спорта и культуры и других групп? Как соотнести преимущества с теми взносами, которые человек платит в профсоюз?

В отчётный период мы уделяли внимание как традиционным направлениям работы, так и новым. Особое внимание отводилось информационной работе. Продолжалось обучение профсоюзных кадров. За пять лет в различных семинарах приняли участие более двух тысяч человек.

В отчетный период принята очередная программа РПРАЭП по работе с молодежью – до 2022 года. В нее были включены критерии эффективности, которые помогли оценить работу профорганизаций по этому направлению и увеличить представительство молодежи в комиссиях и выборных органах РПРАЭП различных уровней. Также в отчетный период центральный комитет активизировал работу женсоветов в профсоюзных организациях.

Во время пандемии мы научились работать в онлайн-режиме и опробовали новую форму общения – онлайн-круглый стол. С его помощью круг общения можно расширить до нескольких сотен человек и дать возможность пообщаться с руководством профсоюза не только председателям, но и профсоюзному активу. Это полезная практика.

25 ЮРИСТОВ И 11 ПРАВОВЫХ ИНСПЕКТОРОВ ТРУДА

Правозащитная деятельность – традиционное для профсоюза направление работы. Однако количество профессиональных юристов в профорганизациях на конец 2021 года составило всего 25 человек.

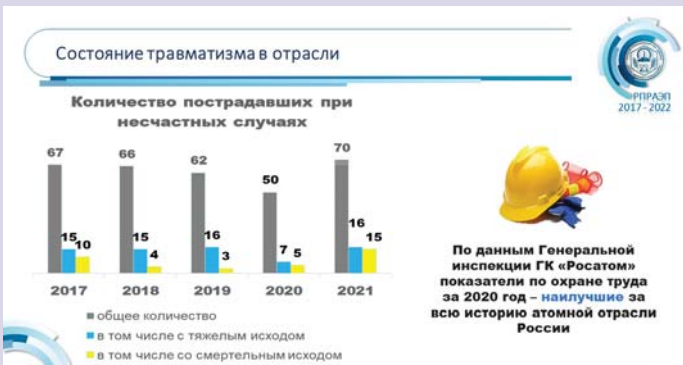
В 2019 году актуализировано положение о правовой инспекции труда РПРАЭП. Статус правового инспектора особенно актуален для территориальных организаций профсоюза в ЗАТО. В настоящее время в реестре правовых инспекторов труда РПРАЭП – 11 высококвалифицированных специалистов.

ОХРАНА ТРУДА – ПРИОРИТЕТ

Деятельность профсоюза в области охраны труда в последние несколько лет осуществлялась в условиях реформирования системы и масштабного пересмотра законодательства в части охраны труда.

Руководство РПРАЭП в отчетный период представляло интересы работников отрасли в составе Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, отраслевого координационного совета по культуре безопасного поведения, постоянно действующего совета по формированию отраслевых требований к средствам индивидуальной защиты, отраслевого координационного совета по разработке и внедрению в организациях ГК «Росатом» системы управления профессиональными рисками, в составе совета госкорпорации по охране труда и промышленной безопасности.





Участие профсоюза в экспертных объединениях вносит существенный вклад в формирование нормативно-методической базы на государственном, отраслевом и дивизиональном уровнях.

Госкорпорация является лидером в области охраны труда среди крупнейших компаний России и мира, при этом еще есть над чем работать. Существует тенденция к снижению числа травмированных. Тем не менее с 2017 года от несчастных случаев на производстве пострадало 315 человек, 69 человек были тяжело травмированы и 37 человек погибли при различных обстоятельствах.

Представители профсоюза ежегодно проводили более 60 тысяч самостоятельных и более 150 тысяч совместных с работодателем проверок. В последнее время наблюдается тенденция к увеличению самостоятельных контрольных мероприятий.

В ходе общественного контроля ежегодно выявлялось более 60 тысяч нарушений, 98% из которых устранялись в установленные сроки.

В профсоюзе работают 22 штатных и 48 внештатных технических инспекторов труда и четыре тысячи профсоюзных уполномоченных по охране труда.

За пять лет количество поощренных работодателем профсоюзных уполномоченных и членов комитетов и комиссий по охране труда выросло на 17%. Но вопрос о моральном и материальном поощрении работодателем общественников остается актуальным. Пока очень мало организаций присоединились к положительной практике Топливной компании о вознаграждении представителей РПРАЭП за вклад в профилактику травматизма.

ПОПУЛЯРИЗАЦИЯ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ

Профсоюз активно участвовал в популяризации вопросов культуры безопасности и расширял формы участия профсоюзных представителей в профилактике производственного травматизма. В апреле 2019 года состоялся тематический пленум ЦК профсоюза, посвященный вопросам охраны труда, здоровья и здорового образа жизни.

Необходимость перехода к проактивным действиям в вопросах безопасности признается всеми сторонами социального партнерства.

На различных отраслевых мероприятиях выбирают стратегические направления и обсуждают практические действия, оценивают силы и средства.

В 2021 году площадкой для обмена мнениями стал первый отраслевой Слет уполномоченных по культуре безопасности и уполномоченных по охране труда. В его под-

готовке и проведении участвовали представители аппарата РПРАЭП, технической инспекции труда профсоюза и профсоюзных организаций ПСЗ, ПО «Старт», УЭХК, ФЭИ, ПО «Маяк», ЧМЗ и КЧХК. Социальные партнеры оценили активную позицию и профессиональные качества представителей профсоюза, они были отмечены благодарственным письмом в адрес председателя РПРАЭП.

Признание профсоюза важным звеном в улучшении условий и охраны труда и профилактике производственного травматизма подтверждается ежегодным участием РПРАЭП в форуме-диалоге «День безопасности атомной энергетики и промышленности».

ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА: ЕСТЬ НАД ЧЕМ ПОДУМАТЬ

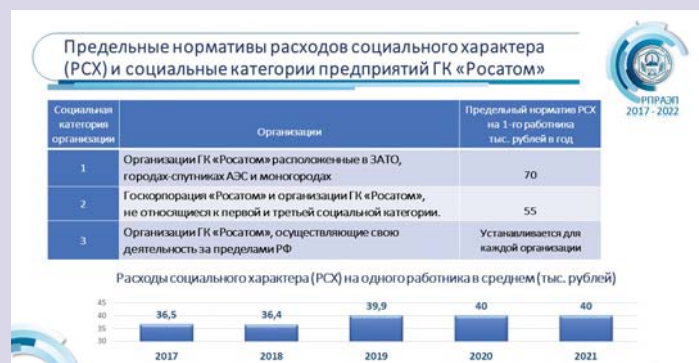
Основной задачей РПРАЭП в сфере охраны здоровья и социальной защиты работников отрасли было совершенствование единой отраслевой социальной политики ГК «Росатом» (ЕОСП) и её корпоративных социальных программ. Главная цель – не допустить снижения достигнутого уровня социальных гарантий.

За последние пять лет ЕОСП пересматривалась три раза. Социальные партнеры обсуждают нововведения в рамках рабочей группы по охране здоровья и социальной защите и затем выносят на утверждение отраслевой комиссии. Ежегодно готовится и обсуждается отчет о выполнении программ ЕОСП.

С каждой новой редакцией ЕОСП становится более понятной, но эффективность изменений можно увидеть только на практике.

Дивизионы Росатома находятся в разных экономических реалиях. Не всегда то, что является благом для одних, привлекательно для других.

Поэтому нужен контроль за реализацией ЕОСП на местах со стороны профсоюзных организаций.



В отчетном периоде много внимания уделялось корпоративной социальной программе негосударственного пенсионного обеспечения (НПО) и работе отраслевого пенсионного фонда НПФ «Атомгарант». Отчет о работе фонда заслушивался в рабочей группе отраслевой комиссии и на президиуме ЦК РПРАЭП.

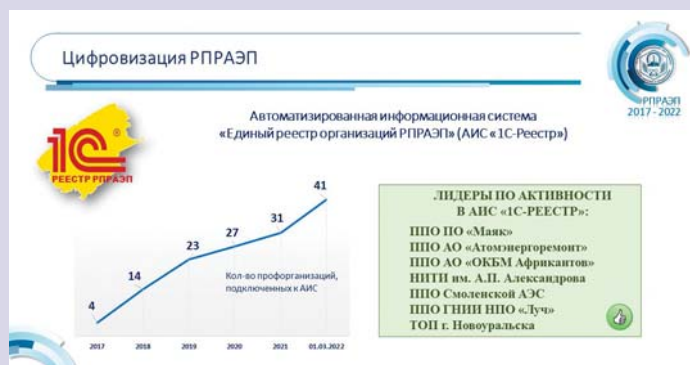
Профсоюз неоднократно выражал обеспокоенность низким уровнем среднего размера негосударственной пенсии в отрасли. В 2020 году средний размер негосударственной пенсии увеличился на 40%, но это составило 613 рублей в месяц. Есть над чем подумать.

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА

Пандемия показала, что цифровые сервисы помогают эффективно работать в любых условиях. РПРАЭП стремится обеспечить электронными решениями рядовых членов профсоюза, профактив и профсоюзные органы.

Решение о реализации проекта «Электронный билет члена профсоюза» поддержал V съезд, работа началась в 2017 году и продолжается. Проект комплексный и состоит из двух частей: автоматизированной системы учета и программы преференций.

Информационная система «Единый реестр организаций РПРАЭП» успешно развивается, доработка модулей происходит при участии профорганизаций, активно работающих в системе. 80% их пожеланий реализовано при модернизации АИС осенью 2021 года. «1С-Реестр» позволяет профсоюзным организациям автоматизировать типовые операции в своей работе, сделать ее удобной и оперативной, а членам профсоюза быть уверенными, что их персональные данные хранятся в надежной цифровой системе с соблюдением законодательства о персональных данных.



В новом периоде необходимо пересмотреть подход профсоюза к обязательности внедрения единой базы данных членов профсоюза и автоматизации типовых процессов.

В противном случае РПРАЭП не сможет обеспечить членам профсоюза уровень цифровизации, качество внутрипрофсоюзной работы и высокую скорость процессов.

Профсоюзные организации, которые работают с использованием «1С-Реестра», могут присоединиться к программе преференций РПРАЭП. Она позволяет членам профсоюза приобретать разнообразные товары и услуги со скидками, а организациям – иметь дополнительный инструмент мотивации профсоюзного членства.

Но любые направления деятельности профсоюза не дадут должного эффекта для повышения мотивации по вступлению в профсоюз, если мы не будем вести постоянную информационную работу на всех уровнях – от РПРАЭП до первичек.

ПРОФСОЮЗНАЯ СОЛИДАРНОСТЬ

В отчётный период профсоюз продолжал активное взаимодействие с Федерацией независимых профсоюзов России, работал в составе Ассоциации профсоюзов оборонных отраслей промышленности, Ассоциации профсоюзов базовых отраслей промышленности. РПРАЭП выступил соорганизатором ежегодных Северных конференций по актуальным вопросам социальной защиты работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей. Главным итогом работы Северных конференций становятся рекомендации, в которых обобщаются предложения сторон социального партнёрства. Документ направляется в Правительство РФ и Государственную думу.

Приоритеты РПРАЭП в области международной работы обуславливают профсоюзная солидарность, участие профсоюза в системе социального партнерства на уровне государства, векторы развития мировой энергетики и география присутствия интересов Росатома за рубежом.

Сотрудничая с зарубежными профсоюзами, РПРАЭП представляет интересы российских атомщиков и участвует в международных дискуссиях по разным темам.

В последние пять лет приоритетом РПРАЭП в международной работе стало выстраивание двусторонних отношений. Основная задача сотрудничества – обмен опытом и обсуждение актуальной повестки на площадках различных стран. Представители РПРАЭП приняли участие в десятках международных профсоюзных конференций. Профсоюз выступил соорганизатором секции «Атомная энергетика как основа социальной стабильности» на форуме-диалоге «АтомЭко» в 2019 году в Венгрии.

Вопросы безопасности труда стали главными на международной онлайн-конференции по охране труда в октябре 2020 года, в организации которой принял участие РПРАЭП. Последнюю международную онлайн-конференцию по обмену опытом в области охраны труда РПРАЭП организовал в декабре 2021 года. Участие в конференции приняли и представители Госкорпорации «Росатом».

СПОРТИВНЫЕ И КУЛЬТУРНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ДОЛЖНЫ БЫТЬ МАССОВЫМИ И ДОСТУПНЫМИ

Несмотря на то, что большинство профсоюзных организаций перестали быть собственниками учреждений культуры, образования и спортивных сооружений, наши члены профсоюза продолжают участвовать в соревнованиях, а их дети – заниматься в художественных и музыкальных школах.

Работа по организации досуговых мероприятий на местах идет через профсоюзные организации, и наши председатели принимают в этом активное участие.

Задача любого профсоюза – сделать спортивные мероприятия массовыми и доступными для работников, а привычку заботиться о своем здоровье – необходимостью.



Например, в 2020 году 73 000 работников приняли участие в спортивных мероприятиях, организованных на 122 предприятиях отрасли. Государство ставит амбициозную задачу по повышению охвата работников, постоянно занимающихся спортом, до 30 %. В настоящее время таких в нашей отрасли – не более 20%. Есть к чему стремиться!

ЗАБОТА О ДЕТЯХ

Отдых и оздоровление детей находятся под постоянным контролем РПРАЭП. В соответствии с отраслевым соглашением для предприятий структуры ГК «Росатом» родительская плата не превышает 20% от полной стоимости путевки. Также у наших детей осталась счастливая возможность отдыхать в детских оздоровительных лагерях, принадлежащих профсоюзным организациям и предприятиям госкорпорации, это лагеря «Искорка» (Москва), «Дружба» (Нововоронеж), «Сережа» (Нижний Новгород), «Лесная поляна» и им. А.П. Гайдара (Республика Мордовия), «Спутник», г. Краснокаменск, а также в муниципальных детских оздоровительных лагерях ЗАТО.

Задача профсоюза не допустить снижения финансирования на отдых и оздоровление детей.

ПУТЕВКИ ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

РПРАЭП содействует организации санаторно-курортного лечения и лечебно-профилактических мероприятий для работников атомной отрасли и их близких родственников. Мы продолжаем начатую в 2014 году работу по заключению договоров с санаториями и домами отдыха о скидках для членов профсоюза. Размер скидок составляет 10–20%. На сегодня заключены 38 соглашений с санаториями разных регионов и 6 соглашений с туроператорами. В программе «Профсоюзная путевка со скидкой» принимают участие 34 профсоюзные организации.

В отчетном периоде программой по приобретению путевок со скидкой воспользовались более тысячи человек, и число желающих постоянно растет.

На ряде предприятий топливного дивизиона и ЯОК профсоюзные организации вместе с администрацией занимаются санаторно-курортным оздоровлением работников. Накоплен положительный опыт делегирования профсоюзным организациям функции по сбору заявлений, бронированию, закупке и распределению путевок. Такой опыт позволяет работодателю экономить 10–20%

средств, укрепляет социальное партнерство и авторитет профсоюза.

ПРОФСОЮЗНЫЕ ЗДРАВНИЦЫ РАБОТАЛИ ХОРОШО

Профсоюзу удалось успешно реализовать имеющиеся на балансе пакеты акций нерентабельных санаториев «Ерино» и «Истра», которые требовали больших капитальных вложений.

Несмотря на трудности пандемии, в 2021 году профсоюзные здравницы Кавминвод «Бештау», «Жемчужина Кавказа» и «Джинал» были полностью загружены благодаря наличию программ постковидной реабилитации и завершили 2021 год с хорошей прибылью. Удивительно только, что наших работников там было 3–5%.

В 33 ПРОФОРГАНИЗАЦИЯХ СМЕНИЛИСЬ ПРЕДСЕДАТЕЛИ

Отчётно-выборная кампания профсоюза проходила в сложных условиях, связанных с пандемией. Профсоюзные организации были вынуждены переносить даты конференций, уменьшать норму представительства делегатов и проводить отчеты и выборы с помощью видеоконференцсвязи.

В 33 профсоюзных организациях произошла смена председателя.

Сложили с себя полномочия наши заслуженные и авторитетные коллеги, члены ЦК профсоюза: Пигарев Михаил Григорьевич – председатель ППО НИИИС, Хохлов Евгений Александрович – председатель ППО ОКБМ, Филатова Валентина Ивановна – председатель ППО Сибирского клинического центра ФМБА России, Богатырев Владимир Александрович – председатель ППО ЧМЗ, Тюменцева Светлана Сергеевна – председатель территориальной организации профсоюза г. Новоуральска, Фомин Владимир Васильевич – председатель ППО Приборостроительного завода, Темяшева Татьяна Константиновна – председатель территориальной организации профсоюза ЗАТО Заречный, Щербакова Кира Макаровна – председатель ППО ФМБА России, Суворова Наталья Анатольевна – председатель ППО СНПО «Элерон», Бахус Олег Нестерович – председатель ППО ОКБ «Гидропресс» и другие наши коллеги.

Благодарю наших коллег за многолетнюю и плодотворную работу, за их инициативность и солидарность. Хочу пожелать им бодрости духа, позитивного настроения и, конечно, здоровья, благополучия и оптимизма. А вновь избранным председателям хочу пожелать больших успехов в сложной, но благородной работе по защите законных прав работников.

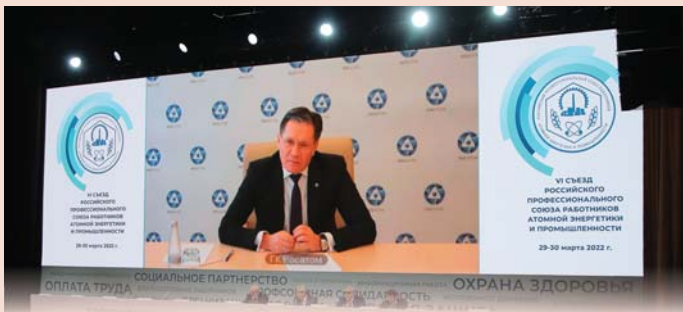
НАМ ЕСТЬ ЧЕМ ГОРДИТЬСЯ

В следующем году профсоюз будет отмечать свое 75-летие. Это событие и подготовка к нему должны стать ещё одним мотивационным моментом для привлечения новых членов в РПРАЭП.

Мы должны достойно встретить юбилей, у нас есть что вспомнить и есть чем гордиться. Сегодня очень непростое время, мы ни на минуту не должны забывать, что работаем в отрасли, которая является одним из столпов экономического и оборонного могущества России.

Из выступлений делегатов и гостей съезда

Алексей ЛИХАЧЕВ,
генеральный директор Госкорпорации
«Росатом»:
**«МЫ НЕ МЕНЯЕМ СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ И
НЕ КОРРЕКТИРУЕМ СВОЮ ПОВЕСТКУ ДНЯ»**



Нам не привыкать работать в условиях неопределенности и давления. Последние годы для госкорпорации были по-своему судьбоносные. Мы взяли ряд рубежей, поставили новые рекорды... За последние годы добились не только стопроцентного выполнения поставленных задач в гособоронзаказе, но и расширили повестку ЯОК. На первый план вышла задача, поставленная президентом, – увеличить к 2030 году долю выручки оборонных предприятий от гражданской продукции до половины. Мы опережающими темпами идем в этом направлении и планировали пересечь заданный рубеж уже в 2025 году. Таким образом решаем важную двуединую задачу – повышаем обороноспособность нашей страны и развиваем гражданские компетенции в ЯОКе, создавая новые высокотехнологичные рабочие места.

Нас радуют энергетики. Два года подряд устанавливали абсолютные рекорды, в 2020 году превысили планку генерации всего Советского Союза. И надо понимать, что эти рекордные показатели были установлены в годы пандемии. При этом энергетический дивизион проделал огромную работу по сохранности коллектива.

Мы очень активно, даже по-хорошему агрессивно, развивали наши традиционные направления. Топливная компания идет в рынок топлива западного дизайна, так называемых «ТВС-Квадрат». При этом качество поставок по нашему традиционному направлению растет просто на глазах, и события последних лет показывают, что никакому Westinghouse за нами не угнаться.

Машиностроительный дивизион растет вширь и вглубь, «втягивает» в себя новые предприятия и развивает новые компетенции, становится точкой влияния в масштабах страны.

Направление, связанное с ледокольным флотом, превратилось в огромный национальный проект «Северный морской путь» с горизонтом до 2030 года, включающим в себя и международный транзит.

Понятие «новые продукты» давно стало частью наших стратегических целей. Сегодня мы номер один в стране по развитию цифровых компетенций не только для себя, но и для промышленности, для муниципалитетов... Проект «Новые материалы и вещества» собрал вокруг себя лучших ученых и технологов страны. Достижение прошлого года – завод по производству ПАН-прекурсора, который замкнул всю цепочку производства российского углеволокна: от нефти – до крыла самолета, от хоккейной клюшки – до оборудования для автомобилей и мотоциклов. Такого тоже никогда в стране не было.

К нашему традиционному направлению по ядерной и радиационной безопасности добавился национальный проект «Чистая Россия». По этому направлению можно было бы создать отдельную госкорпорацию, но мы решаем эти задачи за счет своих сил, средств и управленческого механизма Росатома.

Перечислять достижения можно долго... Хочу подчеркнуть, что это заслуга, в первую очередь, наших коллективов, а значит, и профсоюза. Та самоотверженность, с которой люди работают над перечисленными и другими направлениями, это заслуга в том числе и вашей активной работы по созданию соответствующей атмосферы в коллективах.

Несмотря на запредельное давление на нашу страну, у нас не остановлен ни один проект... Многие наши товарищи продолжают свою деятельность за тысячи километров от России, им вовремя выплачивается зарплата, работают меры социальной поддержки.

Росатом не меняет стратегические цели и не корректирует свою повестку дня. Все поставленные задачи выполним и видим новые окна возможностей. В первую очередь они связаны с импортозамещением и ускоренным обретением Россией технологической независимости. Потребуются новые компетенции, новые рабочие места, новые производства.

Великая история атомной промышленности, подвиг тех, кто ее создавал, и нынешние достижения отрасли немислимы без главной составляющей – человека.

Профсоюз является организацией, которая помогает конкретному человеку в решении всех проблем – от производственных до бытовых. Будем сохранять и развивать конструктивные отношения между руководством госкорпорации и профсоюза, поддерживать профсоюзные инициативы и тоже рассчитываем на вашу поддержку.

Мы, со своей стороны, в нынешних сложных условиях будем больше внимания уделять человеку. Сейчас разрабатывается комплекс мер, который позволит существенно увеличить социальную поддержку людей.

Михаил ШМАКОВ, председатель ФНПР: «В ЛИДЕРАХ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ»



Технологии и разработки атомной отрасли – это величайшее достижение нашей науки, промышленности и России в целом. Мы живем в очень динамичное время, страна столкнулась с серьезными вызовами. Для атомной отрасли, обеспечивающей не только энергетическую, но и оборонную мощь России, это должно обернуться расширением рабочих мест. Ва-

ша роль особая, и не зря говорят, что кризисное время является временем перспектив.

За пять лет РПРАЭП проделал большую работу по всем направлениям профсоюзной деятельности. Вы успешно решали на всех уровнях социального партнерства главные задачи профсоюза, стремились обеспечить людей достойными рабочими местами и заработной платой, высокими социальными гарантиями, создать для них безопасные условия труда.

Уверен, что вы будете также успешно решать эти задачи и в дальнейшем.

Я считаю, что членство в отраслевом профсоюзе должно быть частью корпоративной культуры госкорпорации.

Хочу пожелать съезду принять решения, которые помогут РПРАЭП продолжать эффективно работать и поднимать профсоюзное членство до того высокого уровня, который уже есть на некоторых ваших предприятиях.

Михаил ТАРАСЕНКО, депутат Госдумы РФ: «ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ ПРОЯВЛЯЕТ МОЩНУЮ КОНСОЛИДАЦИЮ»



Западу не нужна сильная и мощная Россия, и то, что мы видим сегодня, – это их последняя попытка развалить нашу страну.

Мы все солидарны в том, что должны сохранять целостность и единство нашей Родины.

Профсоюзное движение по своей сути критично по отношению к

любой власти, это закономерно, но в нынешней ситуации оно проявляет мощную консолидацию.

В отчетном докладе убедительно показана конструктивная роль профсоюза, который все пять лет последовательно добивался того, чтобы обеспечение достойного уровня жизни работников атомной отрасли было приоритетом.

Депутаты Государственной думы хорошо знают **Игоря Алексеевича Фомичева** и **Андрея Юрьевича Хитрова**, они часто участвуют в круглых столах и парламентских слушаниях и вносят ценные предложения и замечания в важные законы. Социальные партнеры атомной отрасли заняли принципиальную позицию при обсуждении десятого раздела Трудового кодекса, который мы горячо обсуждали в прошлом году. Сейчас дискутируется тема электронной подписи и надежности хранения данных о работниках в цифровом виде...

Татьяна ТЕРЕНТЬЕВА, заместитель генерального директора по персоналу ГК «Росатом»: «НАШЕ СОТРУДНИЧЕСТВО ПРОВЕРЕНО ВРЕМЕНЕМ И РЕАЛИЗУЕТСЯ В КОНКРЕТНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ»



У госкорпорации сложились конструктивные отношения с профсоюзом, наше сотрудничество проверено временем и реализуется в конкретные результаты. Пандемия доказала, насколько мы сильны, все наши социальные обязательства выполняются. В отрасли одна из самых высоких зарплат в стране и высокие социальные гарантии – практически 50% от заработной

ной платы в расчете на одного работника. Это очень серьезное достижение, и у нас серьезные планы по дальнейшему росту благосостояния работников.

Во время пандемии госкорпорация установила новые производственные рекорды, за которыми стоит большой труд наших коллективов.

Главная ценность Росатома – это люди, наши рабочие, специалисты, инженеры, ученые. Ни одна корпорация не делает для своих сотрудников столько, сколько делаем мы. Ежегодно в отрасль приходят 1,8 тысячи молодых людей, треть которых – с красными дипломами. У нас сбалансированный кадровый состав: 30% – молодежь, 45% – люди среднего возраста от 36 до 55 лет, и 25% – опытные сотрудники.

Росатом вновь признан лучшим работодателем страны, мы сохраняем это лидерство несколько лет. Такое не могло произойти без взаимодействия с профсоюзом.



Любой документ, который касается социально-трудовых отношений, проходит основательную «диагностику». Дискуссии в рабочих группах отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений помогают формировать оптимальные решения.

Андрей ХИТРОВ, генеральный директор Союза работодателей атомной промышленности, энергетики и науки России: «ОТРАСЛЕВОЙ ОПЫТ ДИАЛОГА И РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ – БОЛЬШАЯ ЦЕННОСТЬ»



Наше социальное партнерство – эффективный механизм и площадка для выработки отраслевых решений. Мы стараемся заблаговременно обсудить проблемы и предусмотреть возможные риски. Это и есть хорошая работа.

За парадным фасадом кроется сложная работа, мы задаем друг другу некомфортные вопросы и ищем на них ответы.

Поиск таких ответов и обеспечивает наше эффективное взаимодействие. Мы приходим к единым и отработанным решениям и выносим их на федеральный уровень.

В период между съездами произошло знаменательное событие – Росатом присоединился к Глобальному договору ООН по социальной ответственности. Это важное событие, потому что госкорпорация всё больше работает за рубежом. Мы должны реализовывать наши социальные программы и за пределами страны, защищать работников на зарубежных площадках.

Татьяна ЯКОВЛЕВА, первый заместитель руководителя ФМБА России: «МЕДИКИ БЛАГОДАРНЫ ПРОФСОЮЗУ»



Представитель ФМБА России зачитала поздравительный адрес руководителя агентства **Вероники Скворцовой:**

«Важно отметить, что в конце 2021 года ФМБА России и единый представительный орган профсоюзов, в том числе в лице председателя РПРАЭП Игоря Алексеевича Фомичева и председателя Профсоюза здравоохранения РФ **Анатолія Ивановича Домникова**, под-

писали обновленное отраслевое соглашение по организациям и медицинским учреждениям, находящимся в ведении агентства, на период 2022–2024 гг.

Результатом проведенной совместной работы стали достигнутые договоренности.

Их удалось достичь по всем основным вопросам социально-трудовых отношений, включая оплату, условия и охрану труда, содействие занятости и обеспечение повышения квалификации медицинских работников. Соглашением предусмотрен комплекс мер социальной поддержки работников, гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов и учащейся молодежи, а также развитие социального партнерства.

От себя Татьяна Яковлева добавила, что очень благодарна профсоюзу за то, что он оценил роль медицинских работников во время пандемии.

Александр КОРЧАГИН, председатель Нефтегазстройпрофсоюза России: «ВАШИ АТОМНЫЕ ЛЕДОКОЛЫ И НАШ СЖИЖЕННЫЙ ГАЗ ПОВЫШАЮТ ВОЗМОЖНОСТИ ЭКОНОМИКИ РОССИИ»



От имени 1 млн 200 тыс. нефтяников, газовиков, нефтехимиков, строителей передаю большой привет и пожелания дальнейшего развития плодотворного сотрудничества наших отраслей, наших организаций, наших членов профсоюза.

Мы хорошо знаем и уважаем друг друга, как два профсоюза, которые умеют работать хорошо.

Нас объединяет не только энергетика, но и конкретные дела.

Мы вместе решаем вопросы северного законодательства и вместе с вами подписали соглашение о развитии проекта «Северный морской путь».

Ваши атомные ледоколы и наш сжиженный газ – это проекты, которые повышают возможности экономики России, дают дополнительные финансовые ресурсы, создают новые рабочие места. И на трудовые процессы по реализации этих проектов влияют наши профсоюзы.

Мы активно взаимодействуем в рамках Ассоциации профсоюзов базовых отраслей промышленности и в ее рамках отстаиваем интересы членов профсоюза. Наши отрасли объединяет реальное производство, мы понимаем, как работает человек и какие обязательства должен нести перед ним работодатель, особенно в области охраны труда.

Я хочу поблагодарить Игоря Алексеевича Фомичева за совместную работу и его действительно профессиональную позицию. Это позиция человека,

обладающего характером, опытом, знаниями и аргументами.

**Андрей ЧЕКМЕНЕВ,
председатель Роспрофрома:
«РПРАЗП РАБОТАЕТ В ОТРАСЛИ, КОТОРАЯ
БЫЛА И ОСТАЕТСЯ ГОРДОСТЬЮ СТРАНЫ»**



Мы объединились в Ассоциацию профсоюзов работников оборонных отраслей промышленности, чтобы координировать свои усилия и обмениваться опытом. Жизнь показала, что это было правильное решение.

Ваш замечательный профсоюз родом из среднего машиностроения, из отрасли, которая была гордостью Советского Союза и сегодня является гордостью Российской Федерации. Профсоюз под стать отрасли, и ваш опыт для нас очень важен.

Многое из того, что вы нарабатываете у себя и чем Игорь Алексеевич Фомичев делится с представителями других профсоюзов, мы активно используем.

Мы вместе с РПРАЗП сумели добиться особого порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах, где есть потенциальная опасность, но оценить ее нельзя. Это лишь один из примеров, которых много.

Сегодня такое время, когда люди все больше понимают, насколько важна обороноспособность. Наличие «ядерного щита» защищает нашу страну, а оружие показывает себя в действии. Все это делают работники, они ответственно выполняют свою работу и заслуживают, чтобы ее достойно оценивали.

**Евгений ВЕНГЛОВСКИЙ, председатель
ППО комбината «Электрохимприбор»:
«ЛЮДИ НЕ МОГУТ ЖИТЬ НА ОДНИХ
ОБЕЩАНИЯХ»**



Единый отраслевой стандарт закупок – большой вопрос... Законодатели, стремясь снизить стоимость серийной продукции, видимо, не задумывались о том, как будут жить предприятия по этим законам. Бесконечные конкурсные процедуры, непредсказуемость сроков поставки, судебные разбирательства с ФАС, претензии по качеству и зачастую

рыночная спекуляция – это просто беда. В результате директор вместе с коллективом бьется о законодательные рифы, чтобы оставить предприятие на плаву.

Прорыва к светлому будущему, похоже, не предвидится. Люди не могут жить на одних обещаниях о росте заработной платы. По факту они ежегодно ощущают реальное снижение доходов. По итогам 2021 года средняя заработная плата на комбинате «Электрохимприбор» составила 48,2 тыс. рублей. Это ниже средней заработной платы по Свердловской области.

Жизнь в ЗАТО для человека трудоспособного возраста перестала быть привлекательной.

За последнее десятилетие численность населения города Лесного неуклонно падает. Первыми всегда уходят лучшие, поэтому предприятию трудно найти людей нужной квалификации. Кто же будет завтра «ковать ядерный щит» России?

Для того чтобы развивалась городская инфраструктура, реализовывались социальные проекты и решались жилищные вопросы, надо решить давно назревший вопрос – дать возможность градообразующим предприятиям в ЗАТО перечислять в муниципальный бюджет не менее 50% от общего сбора налоговых выплат. Сегодня налоговые отчисления «Электрохимприбора» в городской бюджет составляют чуть больше 12%.

**Ефим АЛЕКСАНДРОВ,
председатель ППО РЯЦ-ВНИИТФ:
«СЕГОДНЯ, КАК НИКОГДА, ВЫСОК ЗАПРОС
НА КОНСОЛИДАЦИЮ ОБЩЕСТВА»**



В период пандемии обострились и стали настоящим вызовом вопросы медицины закрытых городов. За последние три года в Снежинске при участии профсоюза создана ПЦР-лаборатория и осуществлен комплекс закупок на средства, выделенные госкорпорацией на поддержку медицины. В трудное время профорганизация ВНИИТФ не

только закупила медицинские системы, оборудование, СИЗы, но и помогала строить медицинские объекты. Мы также взяли на себя помощь ветеранам. Осенью 2021 года начал работу центр поддержки ветеранов и неработающих пенсионеров ВНИИТФ, мы в аппарате ППО приняли сотни людей.

Профсоюз помогает городским организациям в реализации различных проектов – от благоустройства спортивных площадок, детских садов, оздоровительных центров до ремонта фасадов и обустройства пространства, например, в рамках проекта «Школа Росатома».



Сотрудникам нравятся и собственные профсоюзные проекты: «Медицина», «Партнер», «Развитие», «Страхование». К последнему в 2021 году присоединилось более 15 тысяч человек.

Численность нашей профсоюзной организации за последние годы выросла. А ее бюджет – удвоился.

Время разных сторон баррикад прошло, сегодня, как никогда, высок запрос на консолидацию общества, профессиональных групп. Поэтому, думаю, что сейчас будет актуально проработать вопрос о включении в расчеты КПЭ линейных руководителей показателей профсоюзного членства в подразделении и наличия плана социального партнерства.

Мы поддерживаем озабоченность руководства профсоюза вопросом повышения лимитов РСХ. Социальные расходы делают людей более защищенными.

Наш профком просит нормативно закрепить на уровне отраслевых документов право профсоюза без ограничений раскрывать в текстах коллективных договоров сведения о преимуществах членства в профсоюзе. Хватит резать нам эти разделы!

Также просим решить вопрос со статусом профсоюзных наград. Нет ни одного убедительного объяснения, по каким причинам заслуги перед родным коллективом и успехи в социально-трудовой сфере все еще не являются ступенькой к знаку ветерана атомной промышленности.

Юрий БАБЕНКО,
председатель ППО Нововоронежской АЭС, председатель Ассоциации профорганизаций концерна «Росэнергоатом»: **«В ОСНОВЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В «РОСЭНЕРГОАТОМЕ» ЛЕЖАТ РАВНОПРАВИЕ И УВАЖЕНИЕ СТОРОН»**



Профсоюз атомной отрасли работает над сплочением коллектива, он всегда объединял работников ради общего дела. Наши социальные партнеры должны относиться к нему именно так.

В основе социального партнерства в концерне «Росэнергоатом» лежат равноправие, уважение и учет интересов сторон. Мы постоянно встречаемся

с руководством дивизиона и держим руку на пульсе. Мы обсуждаем проблемы в рамках постоянно действующего корпоративного совещания (ПДКС) и Ассоциации профсоюзных организаций концерна, ежегодно на конференции работников «Росэнергоатома» подводим

итоги выполнения коллективного договора в нашем дивизионе.

Профсоюз полезен и выгоден не только работникам, но и работодателю, которому проще решать острые вопросы с профсоюзом, чем с каждым работником по отдельности.

Такой диалог помогает предупреждать производственные конфликты.

Первичная профсоюзная организация работает в каждом подразделении предприятия и отчасти выполняет функции службы по управлению персоналом. В подразделениях таких служб нет, а проблемы у людей существуют. При хорошем взаимодействии начальника подразделения с председателем цехкома он может рассматривать его как своего заместителя по управлению персоналом.

У нас в концерне организацию работы по направлению культуры и спорта передали профсоюзу, мы занимаемся и организацией оздоровления работников. Например, детский лагерь «Дружба» Нововоронежской атомной станции – это профсоюзный лагерь, в нем ежегодно отдыхают 550 детей наших работников.

Светлана ТЮМЕНЦЕВА,
председатель территориальной организации профсоюза г. Новоуральска с 1992 по 2021 гг.: **«МЫ НАЗЫВАЕМ ВРАЧЕЙ ГЕРОЯМИ, НО ИХ ТРУД НЕ ОЦЕНИВАЕТСЯ ПО ДОСТОИНСТВУ»**



Пандемия поставила вопросы здравоохранения на первый план и высветила проблемы медиков. Одна из них – уровень заработной платы. В 2021 году медикам ФМБА не была проведена индексация. Я точно знаю, что в закрытых городах нигде не была проведена индексация. За счет стимулирующих выплат рост заработной платы есть, но это всего

лишь один процент по сравнению с 2020 годом.

Мы называем врачей героями, но их труд не оценивается по достоинству. Мы не можем понять, почему так происходит, поэтому адресовали свои вопросы ФМБА, но не получили ответа.

Привлекательность закрытых городов сегодня падает. В городских организациях и учреждениях работникам не могут платить конкурентную заработную плату. Уровень зарплаты наших учителей, врачей, работников культуры, порой ниже, чем в регионе.

Первыми ЗАТО покидают профессионалы, за ними следует молодежь.

В 2021 году в Новоуральске закрыли пять детских садов, а это примерно 800 детей, которых мы «недосчитались». Значит, через несколько лет нам придется закрывать школы? Кто будет жить и работать в наших городах? Это очень серьезная проблема.

Отличительная черта профсоюза – человечность. Такой школы человеческих отношений, как в профсоюзе, нет нигде. Мы должны понимать людей и вместе с ними решать проблемы, тогда нам будут доверять. Доверие – это главная сила профсоюза.

**Константин ЕВДОКИМОВ,
председатель объединенной
профсоюзной организации № 206:
«СНИЖЕНИЕ ПРОФЧЛЕНСТВА
НЕ ВИНА, ЭТО БЕДА ПРОФСОЮЗНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ»**



Снижение профсоюзного членства – это не вина, а беда профсоюзных организаций. ФНПР прошел этот путь, опередив нас на много лет. Запас прочности и традиции в атомной отрасли дали нам выигрыш около двадцати лет, и этот ресурс надо использовать максимально эффективно.

Если посмотреть на статистику профсоюзного членства, мы увидим

две большие группы профорганизаций – с членством 60–80% и с членством 20–30%. Последняя группа – это профорганизации, где отсутствует взаимодействие с работодателями по поддержке профсоюзного членства.

Поддержка в основном сохранилась там, где остались руководители старой закалки, которые знают, что такое профсоюз, и умеют работать с ним.

Но постепенно на их место будут приходиться новые руководители и изумленно спрашивать, почему положение об оплате труда надо принимать с учетом мнения профсоюза. В этих организациях профчленство пойдет вниз.

Есть две основные модели взаимодействия профсоюза и работодателя: социальное партнерство и социальный антагонизм. Пять лет назад у нас были примеры, когда председатели в организациях, в которых опасно снизилось профсоюзное членство, встали на путь социального антагонизма и за малейшие нарушения и просто недоработки привлекали работодателя к ответственности. После того как произошла смена таких председателей, профсоюзное членство стало расти. А работодатель понял, что профсоюз надо поддерживать, с ним надо считаться.

**Александр КОВРОВ,
председатель ППО ГНЦ РФ-ФЗИ:
«ЗАРПЛАТА СОТРУДНИКОВ НАУЧНОГО
ДИВИЗИОНА НАКОНЕЦ-ТО СТАЛА
ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОЙ»**



В отчетный период у нашей профсоюзной организации складывались непростые отношения с социальным партнером.

Однако благодаря помощи руководства и аппарата РПРАЗП удалось не только наладить партнерские отношения с руководством института, но и стабилизировать уровень профсоюзного членства.

А благодаря прямому участию координатора Ассоциации профсоюзных организаций научного дивизиона Юрия Валентиновича Борисова во всем дивизионе зарплата сотрудников наконец-то стала привлекательной.

**Галина ЛЕБЕДЕВА,
председатель ППО санатория «Алтай»:
«РПРАЗП ПРОДОЛЖАЕТ ТРАДИЦИИ,
КОТОРЫЕ ЗАЛОЖИЛ ЕФИМ ПАВЛОВИЧ
СЛАВСКИЙ»**



Нашей профсоюзной организации в июне этого года исполнится шестьдесят лет. Нашу здравницу пятьдесят девять лет назад открывал Ефим Павлович Славский специально для оздоровления работников атомной промышленности.

С тех пор форма собственности санатория изменилась, но профсоюзная организация, которая объединяет 96% сотрудников, остается прежней.

Мы гордимся и дорожим тем, что уже целых шесть десятилетий являемся членской организацией профсоюза атомщиков. Спасибо, что вы продолжаете традиции, которые заложил Ефим Павлович Славский. ■

РПРАЭП считает, что шахтерам нужно больше путевок в санатории

Профсоюзная сторона на заседании рабочей группы отраслевой комиссии предложила более гибко подходить к социальным нормативам

Социальные партнеры Росатома на февральском заседании рабочей группы по охране здоровья и социальной защите отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений обсудили итоги опроса о востребованности социальных программ в атомной отрасли.



Такой опрос проводился впервые, о его результатах рассказала советник отдела социальной политики департамента кадровой политики ГК «Росатом» **Ольга Гурина**. В выборку пилотного опроса вошли десять организаций из разных дивизионов Росатома. В опросе приняли участие более 4,5 тысячи человек.

Среди опрошенных своим социальным пакетом больше всего удовлетворены представители энергетического дивизиона – Калининской АЭС (80%) и Ленинградской АЭС (77%), менее всего – сотрудники комбината «Электрохимприбор» дивизиона ЯОК (40%).

Что касается самих программ, то больше всего из десяти КСП атомщиков устраивает программа «Благополучие» (76%), а менее всего – программы негосударственного пенсионного обеспечения (59%) и ДМС (53%).

РПРАЭП неоднократно обращал внимание госкорпорации, что программу корпоративных пенсий нужно пересматривать, она – самое слабое место отраслевой социальной политики.

Опрос лишний раз заострил на этом внимание.

Что касается добровольного медицинского страхования, то люди больше всего недовольны скудным перечнем медицинских услуг и медучреждений и сложностью согласования того, что требуется пациенту.

Программой оздоровления работников и их детей удовлетворены 69% опрошенных. Но, по мнению профсоюзной стороны рабочей группы, остаются вопросы, которые требуют более гибкого подхода и учета специфики предприятий.

*– Например, ограничения в виде предельного норматива стоимости путевок на санаторно-курортное лечение не позволяют Приаргунскому горно-химическому объединению обеспечить полноценным оздоровлением работников, которые работают во вредных и особо вредных условиях труда, – обозначил проблему зампреда РПРАЭП **Юрий Борисов**.*

Зампреда РПРАЭП сообщил, что профсоюзная организация ППГХО подготовила предложения, которые помогут направлять в санатории больше шахтеров. Среди них – учет ионизирующего излучения как отдельного производственного фактора и ежегодное санкурлечение для работников, которые сейчас работают в нормальных условиях, но ранее длительное время находились под воздействием вредных факторов. Некоторые факторы, как известно, имеют отложенный эффект.

Социальные партнеры согласились, что вопрос поставлен правильно и требует проработки. После консультаций с экспертами члены рабочей группы по охране здоровья и социальной защите договорились вернуться к обсуждению данной темы.

Какой будет обновленная социальная политика Росатома

В рабочей группе отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений обсудили изменения в ЕОСП



Члены рабочей группы по охране здоровья и социальной защите отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 22 марта обсудили изменения, которые планируется внести в новую редакцию «Единой отраслевой социальной политики» (ЕОСП). Предложения, поступившие от РПРАЗП, стороны работодателя и дивизионов Госкорпорации «Росатом», затронули большинство социальных программ.

Мария Калинина, заместитель директора департамента кадровой политики госкорпорации сообщила, что несмотря на сложности, которые возникают в стране, Росатом намерен выполнить все социальные обязательства перед работниками. В частности, принято решение о досрочной выплате годовой премии по КПЭ. А если в апреле кто-то перевыполнит показатели, то выплаты будут скорректированы.

Работа у атомщиков тоже будет, появляются перспективы и рабочие места сохраняются.

– Есть все предпосылки к тому, что наша производственная повестка расширится, для нас вновь открылось окно возможностей, – сказала Мария Калинина.

В нынешних условиях приоритетом является сохранение трудовых коллективов, но конкретные меры по дополнительной поддержке атомщиков пока не приняты. В настоящее время ориентир – параметры ЕОСП и отраслевого соглашения.

Новая редакция ЕОСП, над которой сейчас работают социальные партнеры, не претерпит кардинальных изменений.

– Для нас сейчас самое главное – сохранить взятые на себя обязательства, – подчеркнула руководитель рабочей группы **Ольга Гурина**, знакомя коллег с предложениями по изменению социальных программ, поступившими от сторон.

Часть из них была принята, часть – отклонена.

Так, профсоюзная сторона не поддержала предложение о введении еще

одной социальной категории с повышенным до 85 тыс. рублей нормативом предельных расходов социального характера на одного человека (РСХ) – это управляющие компании.

В РПРАЗП считают, что в сложившихся условиях правильно будет поднять РСХ до 85 тыс. рублей для всех категорий. В настоящее время этот норматив составляет от 55 до 70 тыс. рублей.

Вместе с тем профсоюзная сторона предложила ввести отдельный норматив для помощи неработающим пенсионерам. Это актуально, в частности, для топливного дивизиона.



Заместитель председателя РПРАЗП Юрий Борисов:

– Когда проводилась оптимизация численности в Топливной компании, мы обещали людям, уходящим на пенсию, социальную поддержку и делаем это. Однако сегодня на многих предприятиях АО «ТВЭЛ» численность ветеранов превышает численность работающих. Поэтому, поддерживая ветеранов из общего бюджета социальных расходов, мы, получается, в чем-то ущемляем работников.

Пока данная инициатива не нашла поддержку у стороны работодателя.



Другая профсоюзная инициатива от ППО ПАО «ППГХО» – о расширении списка вредных факторов, дающих право на приоритетное получение санаторно-курортной путевки, – была поддержана.

Члены рабочей группы поддержали предложение РПРАЭП об увеличении размера ипотечных кредитов на один миллион рублей, в отношении которых осуществляется компенсация процентной ставки, а также об увеличении размера целевых средств на первоначальный взнос для покупки жилья.

Принято решение проработать вопрос о предоставлении дополнительного оплачиваемого дня к отпуску работнику, направленному на обследование или консультацию в медицинское учреждение.

Стороны договорились ввести единый отраслевой стандарт по доплате за период временной нетрудоспособности при амбулаторном лечении и

по уходу за ребенком – не более 7 рабочих дней в году.

Также для всех организаций будет установлен единый дополнительный оплачиваемый отпуск для организации похорон близких родственников – 3 дня.

Работникам, в случае повреждения или утраты личного имущества в результате чрезвычайных обстоятельств, будут оказывать материальную помощь независимо от дохода. Также размер зарплаты не будет влиять на компенсацию расходов по содержанию детей в детских садах.

Социальные партнеры достигли договоренности распространить социальные программы и на работников зарубежных площадок.

А вот по вопросу о критериях премирования людей, удостоенных государственных и правительственных наград, мнения сторон разошлись. Представители

работодателя считают, что размер премии должен зависеть от оклада, а профсоюз уверен – от самой награды, а не от должности. При этом это следует распространить и на корпоративные награды.

Также много споров вызвала программа санкурлечения. Цены на путевки растут, и норматив 3,4 тыс. рублей в день на человека в нынешних условиях выглядит недостаточным для качественного оздоровления работников. Профсоюзная сторона считает, что норматив стоимости путевки надо увеличивать.

Подытоживая дискуссию в рабочей группе, Юрий Борисов подчеркнул, что в ближайшие месяцы социальным партнерам придется много встречаться и дискутировать по вопросам, от которых зависит стабильность трудовых коллективов отрасли. Главные из них – индексация заработной платы и социальных выплат.

На ГХК подвели итоги выполнения коллективного договора

Социальные расходы комбината за девять месяцев 2021 года превысили 181 млн рублей

На Горно-химическом комбинате состоялась конференция по подведению итогов коллективного договора за 2021 год. В конференции участвовали 74 делегата от всех подразделений комбината.





Генеральный директор ГХК **Дмитрий Колупаев** выступил с докладом о результатах выполнения коллективного договора и отметил, что все обязательства сторон в отчетном периоде выполнены.

В 2021 году ГХК успешно справился с производственными задачами: выполнены гособоронзаказ и программа по изготовлению партии таблеток РЕМИКС, на производстве МОКС-топлива изготовлена партия ТВС для перезагрузки реактора Белоярской АЭС, в «мокрое» хранилище принято 5 эшелонов, а в «сухое» – 14 эшелонов с ОЯТ российских АЭС, реализованы планы по выводу из эксплуатации реакторов АД и АДЭ-1, выполнены запланированные НИОКР. В прошлом году ГХК подтвердил статус лидера ПСР отрасли, количество поданных и реализованных предложений увеличилось в два раза.

В сентябре прошлого года на комбинате введена новая матрица оплаты труда, в которой предусмотрена индексированная выплата в размере 5,2% от окладов и увеличены размеры ИСН. Работникам выплачена годовая премия по итогам выполнения КПЭ за 2020 год.

Генеральный директор подчеркнул, что в период пандемии коронавируса многие работники трудятся в напряженном режиме, выполняя обязанности коллег, находящихся на карантине. Лучшие работники ГХК по итогам 2021 года были награждены государственными наградами, орденами и нагрудными знаками отрасли, почётными грамотами ГК «Росатом», Законодательного собрания Красноярского края.

На ГХК продолжает работать «Школа мастеров». Обучение прошли 42 руководителя первичного звена – мастера и начальники участков.

В прошлом году на комбинате было востребовано дистанционное обучение. Более тысячи работников ГХК учились на электронных курсах в мобильном приложении «Рекорд мобайл».



Участниками отраслевого чемпионата профмастерства AtomSkills стал 21 работник комбината. Железнодорожники выступали в пяти компетенциях и выиграли «золото» в компетенции «Инженер-конструктор».

Для работников организовано тестирование на коронавирус и вакцинация, а для переболевших реализуется программа реабилитации.

Затраты на реализацию социальной политики за девять месяцев 2021 года составили 181,3 млн рублей.

Председатель профсоюзной организации ГХК **Светлана Носорева** сообщила, что в отчетном периоде профсоюзная организация продолжала вести общественный контроль за охраной труда, помогала работникам отстаивать свои права, предоставляла бесплатную юридическую помощь, выступала организатором культурных и спортивных мероприятий, уделяла особое внимание ветеранам и молодежи.

– На поддержку членов профсоюза в прошлом году было направлено почти 15 млн рублей, – сообщила председатель профсоюзной организации.

Большинством голосов делегаты конференции признали коллективный договор ГХК за 2021 год выполненным.

В научном дивизионе Росатома РПРАЭП планирует создать новую профорганизацию

ППО объединит сотрудников АО «ВНИИХТ», АО «Гиредмет» и АО «НИИГрафит»

Российский профессиональный союз работников атомной энергетики и промышленности выступил инициатором объединения сотрудников трех организаций АО «Наука и инновации» – АО «ВНИИХТ», АО «Гиредмет», АО «НИИГрафит» – в одну первичную профсоюзную организацию, чтобы представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

Возможность и преимущества такого объединения обсуждались 24 января на встрече зампреда РПРАЭП Юрия Борисова с директором трех организаций Андреем Голинеем.

Андрей Голиней поддержал идею создания единого социального партнера, который будет представлять интересы сотрудников сразу трех организаций. В ходе встречи он высказал позицию о необходимости сохранения профсоюзной организации как гаранта социальной стабильности в трудовых коллективах АО «НИИГрафит», АО «Гиредмет» и АО «ВНИИХТ». По мнению директора организаций, социально ответственный бизнес, к которому относится атомная отрасль, ведет цивилизованный диалог с профсоюзом на принципах социального партнерства, а работники, осознающие свою ответственность в успешной деятельности компании и организованные в профсоюз, берут на себя определенные обязательства через систему коллективно-договорных отношений.



– Совместная работа с профсоюзом очень важна в сфере труда и отдыха работников, развития молодежного движения, реализации социальной политики, а также в области культуры безопасности на производстве. Сотрудничая с профсоюзом, мы получаем возможность без проведения конкурсных процедур направлять через

коллективный договор средства организации на проведение мероприятий по охране труда, спортивных, культурно-массовых мероприятий, социальных программ, – прокомментировал Андрей Голиней.



Сегодня первичка РПРАЭП есть только во «ВНИИХТ», но она находится в стадии ликвидации. Ряд сотрудников «Гиредмета» и АО «НИИГрафит» являются членами другого профсоюза, такая традиция осталась со времени, когда обе организации не входили в контур ГК «Росатом». Эти малочисленные профорганизации уже не могут в полной мере представлять интересы сотрудников атомной отрасли, и поэтому встал вопрос о создании полноценной ППО РПРАЭП.



– Три организации входят в химико-технологический кластер научного дивизиона Росатома, и их сотрудники работают над общими проектами. Поскольку это небольшие по численности организации, им трудно создать организационно и финансово крепкую первичку, пример ВНИИХТ это наглядно демонстрирует.

Поэтому, на мой взгляд, самым правильным решением будет объединить сотрудников родственных предприятий в одну профорганизацию. Надеюсь, что это произойдет в ближайшее время, – прокомментировал Юрий Борисов.

Профорганизация ОКБ «Гидропресс» попросила медиков ФМБА ответить на вопросы сотрудников предприятия

Специалисты подробно рассказали обо всем, что связано с вакцинацией и ревакцинацией

Видеовстреча профкома ОКБ «Гидропресс» с представителями Федерального медико-биологического агентства состоялась в конце января. Профсоюз пригласил специалистов к разговору, чтобы

развеять опасения сотрудников конструкторского бюро относительно вакцинации и ревакцинации и донести до них правдивую информацию из надежных источников.



Председатель профорганизации ОКБ «Гидропресс» Антон Николаев:

– В конце прошлого года среди наших работников проводилось анкетирование по культуре безопасности. Среди вопросов были два, касающиеся вакцинации. Около 30% наших сотрудников на вопрос: «Видите ли вы связь между вакцинацией от коронавируса и защитой вашей жизни и здоровья?» ответили отрицательно. Причем из комментариев было件件но, что сотрудники делают выводы, опираясь в основном на слухи и мнения людей, которые мало разбираются в этом вопросе. Сейчас приближается время ревакцинации.

Нежелание сотрудников делать прививку может в перспективе обернуться не только ухудшением их здоровья и многочисленными больничными, но и проблемами с выполнением производственных планов. Вот поэтому мы решили, что будет хорошо, если квалифицированные специалисты, которые постоянно имеют дело с инфекцией и ее последствиями, подробно ответят на вопросы наших работников.

Встречу провели онлайн по эпидемическим соображениям. Кроме того, такой формат дал возможность подключиться к беседе целому ряду специалистов ФМБА.

Подробный и обстоятельный разговор продолжался в течение часа. Главный врач КБ № 85 ФМБА Н.Л. Бондаренко, заместитель главврача по санитарно-эпидемиологическим вопросам, врач-эпидемиолог Е.В. Чубайко, советник главного врача Т.Д. Клименко, руководитель Центра по организации медпомощи работникам промышленных предприятий ФМБА России Е.А. Савеличев поделились своими знаниями и опытом, попытались развеять негативные мифы, связанные с вакцинацией.

Профорганизация разместила видеозапись встречи в своих аккаунтах в социальных сетях, а также на внутренних ресурсах ОКБ «Гидропресс». Каждый сотрудник может посмотреть диалог на тему вакцинации с авторитетными экспертами.

Работникам ППГХО вручили «Профсоюзный Оскар»

В Краснокаменске состоялось торжественное вручение ежегодной профсоюзной премии



Торжественная церемония вручения ежегодной премии «Профсоюзный Оскар» состоялась в ПАО «ППГХО». Около 70 работников-членов профсоюза были отмечены за заслуги в производственной и общественной деятельности по итогам 2021 года.

Председатель профсоюзной организации ПАО «ППГХО» Наталья Дмитриева поблагодарила работников за активную жизненную позицию, неравнодушное отношение к проблемам коллектива и личный вклад в развитие производства.

Генеральный директор ПАО «ППГХО» Иван Киселев подчеркнул, что подразделения объединения, участки, цехи и бригады в 2021 году эффективно работали как единая команда и выполнили производственные задачи.

«Профсоюзным Оскаром» наградили бригадиров и членов лучших бригад ППГХО. Ими стали бригады Эдуарда Щербины (подземный рудник № 1), Сергея Чипизубова (подземный рудник № 8), Александра Дмитриева и Евгения Путинцева (шахтопроходческое управление), Андрея Коломейцева и Михаила Борса (гидрометаллургический завод).

Также «Профсоюзный Оскар» вручили работникам, которые стали лучшими в номинациях: «Лучший руководитель участка, горный мастер», «Лучший молодежный активист», «Всегда на передовой», «Лучший председатель цехового профсоюзного комитета».



– Благодаря эффективному взаимодействию нам удастся улучшить коллективный договор ПАО «ППГХО», развивать социальную политику, укреплять позиции коллектива и решать наши общие задачи, – выразила признательность руководителям профсоюза за вклад в развитие социального партнерства в объединении председатель профорганизации Наталья Дмитриева.

Праздничную атмосферу на мероприятии дополнило выступление певицы Ирины Коханской.

Профсоюз подвел итоги контроля в области охраны труда

В прошлом году более 3,6 тысячи уполномоченных профорганизаций и 70 технических инспекторов труда следили за тем, чтобы люди работали безопасно

В атомной отрасли и городах, где есть ее предприятия, контроль за соблюдением норм и правил охраны труда осуществляли 3620 профсоюзных уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, 22 штатных и 48 внештатных технических инспекторов труда РПРАЭП.



ТЕХНИЧЕСКАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА

Технические инспекторы труда профсоюза за год проверили более 15,5 тыс. рабочих мест, в том числе 2,3 тыс. мест – с источниками ионизирующих излучений, и выдали более 300 представлений. Это в два раза больше, чем год назад. Количество нарушений, которые выявили техинспекторы, тоже значительно выросло по сравнению с 2020 годом и составило 5,3 тыс. Практически все они устранены в установленные сроки.

В течение года технические инспекторы провели более двух тысяч проверок правильности проведения специальной оценки условий труда и предъявили 27 требований работодателю о приостановке работ в связи с угрозой жизни и здоровью работников.

Также техинспекторы провели 23 независимые экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников – в два раза больше, чем год назад. Они участвовали в расследованиях несчастных случаев, в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства и производственных объектов.

В отделе охраны труда РПРАЭП отмечают, что в 2021 году работники стали меньше обращаться с заявлениями о нарушении их прав в области охраны труда. Из тех жалоб, которые поступили, большинство удовлетворено.

УПОЛНОМОЧЕННЫЕ ПРОФСОЮЗА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Общественный контроль в области охраны труда вели 3620 уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда. Они проводили самостоятельные проверки на рабочих местах и участвовали в совместных с работодателем проверках. Количество самостоятельных проверок выросло по сравнению с 2020 годом на 8 тысяч, а количество совместных снизилось до 150 тысяч.

Практически все выявленные уполномоченными нарушения устранены в установленные сроки.

Представители первичных профсоюзных организаций в прошлом году согласовали более 14 тысяч локальных нормативных документов, имеющих отношение к обеспечению безопасной трудовой деятельности работников. По предложениям уполномоченных в соглашения по охране труда и другие документы внесено около 900 мероприятий. Также представители профорганизаций принимали участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов.

Профсоюзные организации продолжают обучать своих уполномоченных, и уже 58% из них имеют удостоверения специализированных учреждений.

Вклад общественников в повышение безопасности труда поощряют и профсоюз, и работодатели. В 2021 году количество уполномоченных, вознагражденных за счет средств профсоюзных организаций, увеличилось, а за счет средств работодателя, к сожалению, уменьшилось.

Андрей Болдин во второй раз назван лучшим техническим инспектором труда

Представитель профсоюзной организации ПО «Маяк» стал победителем ежегодного конкурса на звание «Лучший технический инспектор труда РПРАЭП»

Президиум ЦК профсоюза на заседании 1 марта поддержал предложение конкурсной комиссии присвоить первое место, диплом I степени и нагрудный знак «Лучший технический инспектор труда РПРАЭП» Андрею Болдину, техническому инспектору труда профсоюзной организации ПО «Маяк» из Озерска.



Второе место и диплом II степени присуждены **Инне Войтенковой**, техническому инспектору труда профсоюзной организации Приборостроительного завода из Трехгорного.

Третье место в этом году не присуждали, поощрительными призами отмечены **Виктор Матвеев**, технический инспектор труда профсоюзной организации Уральского электрохимического комбината (г. Новоуральск) и **Анатолий Обыденнов**, технический инспектор труда территориальной организации профсоюза Новоуральска.

В 2021 году заявки для участия в конкурсе направили 9 технических инспекторов труда. Конкурс проводился в два этапа. В рамках первого этапа были определены четыре финалиста, набравшие наибольшее ко-

личество баллов. При оценке работы технических инспекторов труда учитывались контрольно-надзорная деятельность, участие в работе различных комиссий, работа с обращениями и заявлениями членов профсоюза, выступление на совещаниях разного уровня, предложения в нормативные правовые акты, исполнительская дисциплина.

Второй этап проходил в онлайн-режиме, финалисты представили презентации на тему «Лучшие практики профсоюзной организации в области охраны труда».

Итоги подводила конкурсная комиссия под руководством главного технического инспектора труда, зампреда РПРАЭП **Владимира Кузнецова**.

Победитель, призер и два финалиста конкурса отмечены денежными призами.

Молодежная повестка – 2022: много возможностей для активных



Главные молодежные события текущего года стали темой очередного заседания отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Члены отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на заседании 16 февраля обсудили и одобрили план отраслевых молодежных мероприятий текущего года.

В нынешнем году молодых сотрудников отрасли ждет много интересных событий – отраслевых, профсоюзных, дивизиональных и международных.

Самые крупные из них вошли в единый отраслевой перечень мероприятий по работе с молодежью, который представил руководитель рабочей группы по делам молодежи отраслевой комиссии, заместитель отдела по внешним связям аппарата РПРАЭП **Евгений Сидоров**.

Самые представительные мероприятия молодежной повестки года: Молодежный конгресс и Слет лидеров изменений Росатома, конкурсы «Лучший молодежный профсоюзный лидер» и «Молодежный авангард РПРАЭП», Международный конгресс ядерной молодежи IYNS, научные конференции «Лучший научно-практический доклад» концерна «Росэнергоатом» и НТК «Высокие технологии атомной отрасли. Молодежь в инновационном процессе» ЯОК, молодежный форум АСЭ «AtomNext».

Зампредседателя РПРАЭП **Юрий Борисов** обратил внимание, что в прошлом году получило развитие молодежное движение внутри дивизионов Росатома. Например, Топливная компания в 2021 году сформулировала свою молодежную политику, которую реализует вместе с профсоюзом, сформирован единый координирующий молодежную работу орган и избран дивизиональный

молодежный лидер. Социальные партнеры АО «ТВЭЛ» в конце прошлого года провели для молодых работников открытую научно-техническую конференцию в Новосибирске, на которой было представлено несколько десятков докладов в трех секциях.

– В этом году дивизион тоже планирует актуальные мероприятия, которые могли бы войти в общий отраслевой план. Возможно, это со временем так и будет, – сказал зампредседателя РПРАЭП.

Председатель профсоюза **Игорь Фомичев** считает, что молодежные мероприятия помогают старшим коллегам увидеть и оценить потенциал молодых сотрудников.



*– В прошлом году я встретился с участниками семинара-совещания молодежи РПРАЭП «Вектор-2021», который проходил в Челябинской области. Профсоюзная организация ПО «Маяк» прекрасно организовала мероприятие, и я был в очередной раз впечатлен уровнем нашей молодежи. Общаюсь с ребятами, которые искренне заинтересованы в развитии своих предприятий, я убедился, что будущее отрасли – в хороших руках, – поделился председателем РПРАЭП **Игорь Фомичев**.*

В Новосибирске состоялась молодёжная научно-техническая конференция под эгидой АО «ТВЭЛ» и РПРАЭП



За два дня в трех секциях молодые атомщики представили 26 докладов

Открытая научно-техническая конференция (НТК) молодых работников атомной отрасли проходила в новосибирском Академгородке в декабре. Конференцию организовали АО «ТВЭЛ», РПРАЭП и Новосибирский завод химконцентратов. Это одно из мероприятий совместного плана социальных партнеров по реализации молодежной политики.

В конференции приняли участие работники предприятий Топливной компании, концерна «Росэнергоатом», отраслевых интеграторов, научных и инжиниринговых центров атомной отрасли. Они представили 26 докладов.

На открытии конференции ребят приветствовали вице-президент по научно-технической деятельности и качеству АО «ТВЭЛ» Александр Угрюмов, заместитель председателя РПРАЭП Юрий Борисов. Открыл конференцию генеральный директор ПАО «НЗХК» Алексей Жиганин.



– Желаю вам успешной продуктивной работы и интересного общения. Это мероприятие должно помочь молодёжи объединиться, чтобы двигаться всем вместе вперёд на благо нашей отрасли и страны! – приветствовал участников на новосибирской земле Алексей Жиганин.



– Мы видим здесь большой спектр направлений работ, от текущих задач производства до глобальных вопросов, неядерной сферы деятельности, – отметил Александр Угрюмов. – Это важно, интересно и говорит о том, что Топливная компания и атомная отрасль развиваются, идут в новые бизнесы и новые направления деятельности.

Работа конференции проходила в трёх секциях: «Научно-техническая», «Проекты эффективности» и «Стратегия-2030». Больше всего докладов было представлено в научно-технической секции.



– У атомной отрасли огромная потребность в мотивированных, энергичных, думающих молодых специалистах. Надеюсь, что ваши выступления станут важным карьерным шагом, – напутствовал участников НТК зампреда отряда участника отраслевого профсоюза **Юрий Борисов**.

В выступлениях представителей Калининской и Ленинградской АЭС, МСЗ, НЗХК, ЧМЗ, СХК, «Точмаша», РусАТ, «Центротеха», «Центротех-инжиниринга», ВНИИНМ и «Атомэнергоремонта» затронуты темы традиционных, аддитивных и взрывных технологий, математического моделирования конструкций, 3D-технологий, переработки жидких радиоактивных и металлических отходов, ингибиторной защиты от коррозионного разрушения тепловой сети.

В секции «Проекты эффективности» специалисты НЗХК, ЦПТИ, ВНИИНМ, ЧМЗ и Ростовской АЭС представили шесть докладов о повышении эффективности проектов и процессов на предприятиях атомной отрасли.

Секция «Стратегия-2030» была посвящена развитию Госкорпорации «Росатом». В ее рамках шла речь о инновационных разработках ядерных реакторов, выходе на рынок с новыми высокотехнологичными продуктами в неядерной области, цифровизации. Доклады представили специалисты АЭХК, ЧМЗ, Белоярской и Ленинградской АЭС.

Иван Пуртов, руководитель проекта, АО ЧМЗ:

– Конференция проходила в Академгородке Новосибирска, это действительно «город в городе». В Академгородке чувствуется общий инновационный дух, созданы прекрасные условия для развития и реализации научных идей. В этих условиях и прошла конференция. Здорово было пообщаться с передовиками научного сообщества отрасли. Комиссия каждый доклад заслушивала с искренним интересом, задавали много вопросов.

Проводить подобные мероприятия очень важно для формирования внутреннего научно-технического сообщества и обмена опытом с внешней средой и профильными институтами. В июле 2022 года дивизиональная ОНТК пройдет на базе АО ЧМЗ, ждем коллег.



Михаил Убугунов (на фото слева), инженер-исследователь 2 категории, АО ЧМЗ:



– Решил принять участие в открытой научно-технической конференции молодежного движения Топливной компании, прежде всего, для саморазвития. Удалось не только показать достигнутые результаты собственной работы и получить обратную связь, но и увидеть интересные проекты коллег из других предприятий, перенять их опыт. Не менее важным оказались знакомства и общение с интересными людьми из отрасли. Приятной стала встреча со старыми знакомыми, с которыми я учился в Томском политехническом университете.

Жюри, в состав которого вошли представители Топливной компании, РПРАЭП и НЗХК, определило победителей и призеров. Ими стали:

ПОБЕДИТЕЛИ И ПРИЗЕРЫ НТК

В номинации «Научно-техническая секция»:

- 1 место – **Родион Катаев** (НЗХК) и **Николай Кудряшов** (ЛАЭС);
- 2 место – **Маргарита Крапивина** (ВНИИНМ);
- 3 место – **Наталья Румянцева** (Калининская АЭС).

В номинации «Проекты эффективности»:

- 1 место – **Анна Шимоняк** (Ростовская АЭС);
- 2 место – **Александр Багдатьяев** (ВНИИНМ);
- 3 место – **Алексей Бойко** (НЗХК).

В номинации «Стратегия-2030»:

- 1 место – **Алена Федотова** (АЭХК);
- 2 место – **Иван Минин** (Белоярская АЭС);
- 3 место – **Иван Пуртов** (ЧМЗ).

По мнению участников конференции, подобные мероприятия имеют большую практическую ценность. Прежде всего потому, что дают возможность обмена опытом и знаниями между специалистами из разных областей, знакомят с передовыми проектами предприятий атомной отрасли.

В программе НТК были предусмотрены различные командообразующие мероприятия, которые еще раз дали возможность участникам почувствовать себя единой командой Росатома.

Студенты МГУ узнали, зачем вступать в профсоюз

Представители профорганизации РФЯЦ-ВНИИЭФ встретились с ребятами, обучающимися в магистратуре саровского филиала университета

Встреча представителей профорганизации РФЯЦ-ВНИИЭФ со студентами магистратуры саровского филиала МГУ состоялась 24 февраля. Профсоюзный актив во главе с и. о. председателя профкома **Сергеем Козинцевым** рассказал молодежи об основных направлениях деятельности РПРАЭП и его членской организации – ППО ядерного центра, которая представляет интересы более 15 тысяч человек.



Филиал МГУ в Сарове готовится к первому учебному году (август 2021 г.). Комиссия по работе с молодежью профкома РФЯЦ-ВНИИЭФ встретила первых студентов, прибывших в технопарк «Саров»

– Наша главная задача – представительство и защита прав и интересов членов профсоюза, которые работают в РФЯЦ-ВНИИЭФ и организациях, заключивших соглашения с профсоюзной организацией ядерного центра. Социальные льготы и преференции сотрудников прописаны в нашем коллективном договоре, ежегодно ядерный центр направляет на их поддержку около 1 млрд рублей, – сообщил Сергей Козинцев.

Он рассказал студентам, что профорганизация контролирует выполнение обязательств коллективного договора, следит за соблюдением норм охраны труда, организует обучение профактива, проводит различные культурно-массовые и спортивные мероприятия и поддерживает членов профсоюза в сложных жизненных ситуациях.

– Один из наших популярных лозунгов – «Профсоюз – это мы!». Мы вместе решаем, какой будет профессиональная жизнь, чем будет наполнено время вне работы, какие проекты мы готовы реализовать. Каждый человек с активной жизненной позицией найдет для себя поле деятельности в профсоюзе, но это должно быть личное, ответственное и продуманное решение. Многие из вас после окончания магистратуры придут работать в ядерный центр и, возможно, станут руководителями разного уровня. На мой взгляд, любой руководитель должен быть вместе со своим коллективом, а большая часть сотрудников – члены нашего профсоюза, – объяснил Сергей Козинцев.



Председатель комиссии по работе с молодежью профкома РФЯЦ-ВНИИЭФ **Евгений Осетров** подробно рассказал ребятам о профсоюзных мероприятиях и проектах и пригласил студентов магистратуры к сотрудничеству.

Ненормированный рабочий день: на чьей стороне закон?

Есть труд в рамках нормальной продолжительности рабочего времени, а есть – за ее пределами. Зачастую работнику сложно разобраться в нюансах всего «многообразия рабочих дней», а иногда и вечеров...

Поэтому мы продолжаем цикл публикаций об особенностях рабочего времени, отличного от «нормального». Сегодня говорим о ненормированном рабочем дне.

Ненормированный рабочий день – один из случаев сверхнормативного труда и часто используется работодателями для регулирования так называемых переработок. Однако, как мы отметили в предыдущей статье («Вестник Профатома» 4-2021), правовое регулирование, которое установлено законом для сверхурочной работы, неприменимо к работе на условиях ненормированного рабочего дня. Обратимся к нормам закона.

Согласно ст. 101 ТК РФ ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. В то же время сверхурочная работа – это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ст. 99 ТК РФ).

ТАК В ЧЕМ ЖЕ РАЗНИЦА?

Статья 97 ТК РФ отвечает на вопрос, как соотносятся между собой эти два понятия, а именно – данная норма указывает, что эти понятия не являются тождественными, а рассматриваются как два разных случая привлечения работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Работодателем зачастую игнорируется основное условие, установленное статьей 101 ТК РФ, – эпизодичность привлечения к такой работе, ведь критерии или признаки эпизодичности в нормативных правовых актах в настоящее время отсутствуют. При этом работник, которому установлен ненормированный рабочий день, не может отказаться от работы за пределами рабочего дня (смены), если в этом есть необходимость. Такой отказ работодатель может расценить как неисполнение трудовых обязанностей и привлечь работника к дисциплинарной ответственности.



Заместитель заведующего юридическим отделом аппарата РПРАЭП Юлия Кашкина:

– При этом именно применение режима ненормированного рабочего дня на практике вызывает больше всего вопросов. Самое распространенное заблуждение работодателей, да и работников тоже, – ненормированный рабочий день не ограничен по времени. Весьма удобная позиция для работодателя, дающая, по его мнению, возможность сэкономить фонд оплаты труда.

А вот работнику подобный подход к толкованию закона, как правило, невыгоден – контроль за такой сверхнормативной работой трудовым законодательством не предусмотрен, не производится табелирование переработок, следовательно, нет и основания для компенсационных выплат. Установив работнику режим ненормированного рабочего дня, работодатель не обязан соблюдать ограничение, установленное для «сверхурочки», – не более 120 часов в год, а также благополучно обходит запрет на привлечение к сверхурочной работе длительностью более чем 4 часа два дня подряд. Таким образом, нарушается баланс между рабочим временем и временем отдыха, а это в итоге приводит к неудовлетворительным результатам трудовой деятельности.



← ЧТО ПОЛУЧАЕТ РАБОТНИК?

В соответствии с действующим на данный момент трудовым законодательством работнику положен только дополнительный отпуск.

В соответствии со ст. 119 ТК РФ минимальная продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день – 3 календарных дня.

Максимальный размер законом не ограничен, а конкретная продолжительность отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Такой отпуск по письменному заявлению работника может быть заменен денежной компенсацией.

Каких-либо отдельных норм, устанавливающих необходимость доплаты за работу в режиме ненормированного рабочего дня, как указывалось выше, ТК РФ не содержит. Однако для отдельных категорий работников доплата за ненормированный рабочий день все же установлена нормативными правовыми актами и отраслевыми соглашениями. Так, например, отраслевым соглашением по организациям и медицинским учреждениям, находящимся в ведении Федерального медико-биологического агентства, на 2022–2024 гг. установлено, что судебным медицинским работникам за период работы на судне в рейсе за ненормированный рабочий день дополнительно выплачивается надбавка в размере не менее 50% тарифной ставки (оклада, должностного оклада).

Необходимо также иметь в виду, что установление работнику ненормированного рабочего дня лишает его права на доплату за сверхурочную работу, но не на иные компенсационные выплаты.

Например, если работник, которому установлен ненормированный рабочий день, привлечен к работе в ночное время, ему положена выплата в соответствии со ст. 154 ТК РФ.

КАК РЕГУЛИРОВАТЬ БУДЕТЕ?

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем не определен нормативными правовыми актами, поэтому, как правило, он устанавливается в локальном нормативном акте работодателя, принимаемом с учетом мнения представительного органа работников, например, правилах внутреннего трудового распорядка или положении об учете рабочего времени. Также есть практика, согласно которой перечень является приложением к коллективному договору.

При заключении трудового договора с работником, которому работодатель намерен установить режим ненормированного рабочего дня, с середины 2017 года необходимо учитывать один немаловажный нюанс. Федеральным законом от 18 июня 2017 г. № 125-ФЗ в статью 101 Трудового кодекса внесены изменения, согласно

которым работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой). Прежняя редакция ст. 101 ТК РФ позволяла устанавливать ненормированный рабочий день работникам с любой продолжительностью рабочего времени.

КУДА ЖАЛОВАТЬСЯ, ЕСЛИ МОИ ПРАВА НАРУШЕНЫ?

Конечно же, в случае если работодатель злоупотребляет правом на привлечение к работе в условиях ненормированного рабочего дня, работник может обратиться с жалобой в трудовую инспекцию или в суд (ст. 352–356, 391 ТК РФ).

Систематические переработки могут быть признаны сверхурочной работой, а работодателя могут обязать выплатить соответствующую компенсацию.

Кроме того, за нарушение норм трудового права работодателю грозит административная ответственность в соответствии с нормами Кодекса РФ об административных правонарушениях (статья 5.27. «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»). Также работник вправе обратиться за защитой своих прав в комиссию по трудовым спорам (ст. 381 ТК РФ) и в профсоюз (ст. 370 ТК РФ). Однако все перечисленные правовые механизмы, предусмотренные законодательством для защиты трудовых прав работников, не умаляют тот факт, что в правоприменительной практике сложился достаточно вольный подход к интерпретации работодателем норм закона в части ненормированного рабочего дня.

ПРИХОДИТСЯ КОНСТАТИРОВАТЬ

Таким образом, приходится констатировать, что в российском трудовом законодательстве продолжает существовать понятие работы в режиме ненормированного рабочего дня, нарушающее баланс между трудозатратами работника и получаемой компенсацией, несущее риски работодателю, к тому же идущее вразрез с общемировыми тенденциями развития законодательства о труде и с рекомендацией МОТ 1962 г. о сокращении продолжительности рабочего времени (№ 116), в соответствии с п. 16 которой такого рода работа должна относиться к сверхурочной.

Справедливости ради необходимо сказать, что в Государственную думу уже внесен законопроект (№ 1182849-7 «О внесении изменений в статьи 101 и 119 Трудового кодекса Российской Федерации в части ограничения использования ненормированного рабочего дня») с целью решения проблемы ненормативного использования труда работников без какого-либо учета и, соответственно, адекватной компенсации. ■

Женсовет НЗХК передал очередную партию ценного груза в материнскую обитель

Желающих участвовать в традиционной благотворительной акции профорганизации было больше, чем обычно

Женсовет профсоюзной организации Новосибирского завода химконцентратов провел очередную благотворительную акцию для материнской обители «Голубка». В этом адаптационном центре мамы с детьми, оказавшись в сложной ситуации, могут обрести временный дом и поддержку. Женсовет ППО НЗХК оказывает обители регулярную помощь, организуя сбор вещей среди заводчан.



По словам зампреда женсовета **Юлии Фёдоровой**, в этот раз желающих помочь обитателям «Голубки» было очень много, кабинет женсовета стал похож на склад. Звонки поступали даже в день передачи собранных вещей. По пути в обитель организаторам акции на уже загруженной машине пришлось заехать еще по нескольким адресам, чтобы забрать детскую кроватку, трёхколёсный велосипед и другие детские вещи.



*– Для меня как члена женсовета ППО НЗХК эта поездка в «Голубку» не первая. Я считаю, что наша акция помогает мамам сохранить своих детей, а потом создать нормальную семью. В обитель попадают совсем молодые девушки, которым можно помочь найти правильный путь. Когда мы узнаём, что жизнь у них налаживается, то испытываем настоящую радость, – поделилась **Надежда Крашенинина**, старший инженер «Гринатома».*



В «Голубке» представителей НЗХК ждали как старых друзей, с накрытым обеденным столом, блюда для которого приготовили обитательницы центра.

– Мы рады любой поддержке, а НЗХК оказывает нам большую помощь. Собранные одежда, обувь, продукты питания, игрушки очень нужны. Особенно порадовала детская коляска, – отметила **Ирина Петрова**, социальный педагог «Голубки».

Ее коллега **Нина Никиточкина** тоже выразила благодарность заводчанам.

– Все подаренные вещи обязательно пригодятся. Мы помогаем более чем 200 мамам, это не только те, которые живут в нашем центре. Уже в ближайшие дни вещи найдут хозяев, в первую очередь мы позаботимся о многодетных мамах, – сказала педагог.

Цветы и подарки от атомщиков

Волонтеры и профком концерна «Росэнергоатом» поздравили сотрудниц столичных медучреждений ФМБА с 8 Марта

Сотрудники концерна «Росэнергоатом» совместно с профсоюзным комитетом поздравили женщин-врачей московских клиник Федерального медико-биологического агентства России с Международным женским днем. В «Росэнергоатоме» пояснили, что это традиционная акция, женщины-медики получают поздравления и подарки от концерна ежегодно.

Для атомщиков это еще один способ выразить признательность и поддержку врачам ФМБА, особенно тем, кто продолжает бороться с коронавирусной инфекцией. Букеты, пироги и теплые пожелания от всего коллектива концерна «Росэнергоатом» получили врачи ФМБЦ им. А.И. Бурназяна и клинических больниц №№ 83, 84, 85, 119. А в ответ они подарили свои улыбки.

Борис Ярёмин, председатель профорганизации концерна «Росэнергоатом» (на фото справа):



– Инициативу волонтеров ЦА «Росэнергоатома» поддержали и руководство концерна, и профсоюзная организация. Она же взяла на себя основные организационные моменты по подготовке поздравлений. Наши партнеры для этого мероприятия изготовили 100 сладких пирогов, празднично оформили их корпоративной символикой и надписями «Спасибо врачам». Волонтеры накануне 8 Марта посетили медицинские учреждения, поздравили прекрасных женщин, вместе с цветами и подарками передав слова благодарности за их труд от всех атомщиков.



Ветеранской организации МСЗ – 65 лет

Юбилей своей организации ветераны встретили в праздничном зале Дворца культуры



Праздник начался с поздравления от профсоюзной организации Машзавода.



председатель профсоюзной организации МСЗ Валерий Прокопов.

– Уважаемые ветераны! Поздравляю вас с 65-летием профсоюзной организации ветеранов! Уверен, что у нас еще все впереди, есть еще много дел, которые нам с вами нужно сделать. 2022 год – год 105-летия нашего завода, в мероприятиях празднования которого, я уверен, вы будете принимать самое активное участие. Главное для всех нас – запастись здоровьем и держать на высоте планку добра, взаимопонимания и веры. А от всего коллектива профсоюзной организации МСЗ большая вам благодарность за помощь и взаимовыручку, – поздравил ветеранов

Юбилейную дату принято встречать наградами. Не стал исключением и юбилей совета ветеранов. За плодотворное и активное участие в профсоюзной жизни совета ветеранов и в связи с 65-летием ветеранской организации почётными грамотами ППО ОАО «МСЗ» награждены ветераны-активисты участковых советов: **Татьяна Прокудина** и **Валентина Николаева** (участок № 2), **Ольга Аكوпова** (участок № 6), **Свет-**

лана Егоршина, **Евгения Морозова** и **Валентина Захваткина** (участок № 11), **Валентина Сомова** (участок № 9).

Почетная грамота ЦК РПРАЭП была вручена **Татьяне Сенниковой**, председателю участкового совета № 11. Нагрудным знаком ЦК РПРАЭП «За активную работу в профсоюзе» III степени удостоена **Ирина Ковалева**, председатель комиссии социальной поддержки ветеранов.

Не остались без внимания и опытные ветераны, которые за многие годы зарекомендовали себя добрыми делами. Будучи отличными организаторами, они более 10 лет принимали активное участие в работе ветеранской организации, в том числе в качестве председателей участковых советов или возглавляя различные комиссии совета ветеранов. Их имена известны всем, и они также были названы под аплодисменты зала.

Владимир Бахтин, заслуженный пенсионер атомной отрасли, много лет руководивший профсоюзной организацией Машзавода и отдавший много сил, энергии, знаний движению ветеранов Машзавода, также поздравил присутствовавших со знаменательным событием. Он подчеркнул, что заводская профорганизация всегда защищала права ветеранов Великой Отечественной войны, ветеранов труда, пенсионеров и в то же время создавала для них возможность быть активными и востребованными членами общества. Имена заслуженных работников профсоюза, которые всю жизнь посвятили помощи ветеранам, почтили «минутой памяти».



В заключение торжественной части праздника выступил **Валерий Бушмелев**, председатель совета ветеранов. Он высказал свою признательность активу ветеранской организации, тем, кто ведет работу с ветеранами, оказывает им посильную помощь, привлекает ветеранов к культурно-массовой работе, спорту и другим мероприятиям. Для этого требуется много внутренней и душевной красоты, внимания, доброты. Валерий Бушмелев предложил организовать сбор воспоминаний ветеранов, чтобы принять их эстафету памяти.

В этот вечер на празднике по традиции выступали творческие коллективы ДК им. К. Маркса. Зрители с удовольствием откликались на выступления. А уж танцам могла бы позавидовать современная молодежная площадка!

Своими впечатлениями о празднике поделились ветераны, чьи имена и фамилии звучали в списке награжденных:

Ирина Вениаминовна Ковалева, председатель комиссии социальной поддержки ветеранов:

– На Машзаводе я работаю с 1965 года, в том же году стала членом профсоюза. Всю жизнь трудилась в отделе труда, а после ухода на заслуженный отдых более 15 лет работаю в совете ветеранов. Хочу отметить, что за весь период моей трудовой деятельности у нас был теснейший контакт с профорганизацией. Я отвечала за коллективный договор и находилась в постоянном контакте со всеми председателями профгрупп, руководителями. Мы вместе решали проблемы работников завода, учитывая их нужды и потребности. Сейчас я занимаюсь вопросом оказания материальной помощи по возмещению затрат на покупку лекарственных препаратов, обследования и операции. У нас налажен теснейший контакт со всеми пенсионерами, которым мы всегда готовы оказать требуемую помощь. Ныне сложные времена, и совет ветеранов всегда готов прийти на помощь людям, попавшим в тяжелую жизненную ситуацию. Хочу пожелать всем выдержки и терпения, по-

тому что эти качества очень помогают по жизни. Не надо никогда опускать руки!

Татьяна Ивановна Сенникова, председатель участка № 11:

– На заводе я работала в ПКО, занималась проектированием вентиляционных систем промышленных предприятий, цехов, участков. Вообще в отрасли я работаю с 1976 года и в профсоюзной организации состою с самых первых дней работы. Это просто стиль моей жизни, который дает мне радость человеческого общения. Как председатель участка я стараюсь заботиться о наших ветеранах. Иногда даже мне доверяют маленькие тайны, а я по мере возможности стремлюсь помочь всем. Я счастлива тем, что нужна людям и могу подарить им часть своей души. По жизни для меня это самое главное – помогать людям. Хочется пожелать нашей профсоюзной организации не оставлять без внимания людей, которые долгие годы вкладывали в производство свои силы, ум, время, отдавая лучшие годы жизни. Для нас это очень важно.

Елена Борисовна Смирнова, председатель участка № 10:

– Я всю жизнь проработала в цехе № 57 Машзавода, почти 40 лет. 15 лет была председателем профсоюзной организации, а после выхода на пенсию стала председателем участкового совета. Средний возраст пенсионеров на нашем участке – 78 лет, поэтому наша главная задача – сохранение здоровья ветеранам. Мы стараемся решать их проблемы, разные вопросы, в основном связанные со здоровьем, – это самое главное для людей, отдавших всю жизнь предприятию. Работая на заводе, я была всегда в курсе дел наших сотрудников, а сейчас, став председателем участка, я также вникаю в дела пенсионеров. Считаю, что всегда мы находим общий язык, достигаем взаимопонимания. Всем моим коллегам, нашим пенсионерам хочу пожелать здоровья!

Инга КИРЬЯНОВА,

газета АО «МСЗ» и ППО ОАО «МСЗ»
«ЭНЕРГИЯ» (№ 2 (1541),
январь 2022 г.) ■

Спортивные приоритеты: массовость или зрелищность?

Социальные партнеры Росатома обсудили спортивные итоги прошлого года

Исполнительный директор АНО «Атом-спорт» Светлана Петрачина на февральском заседании отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений рассказала о спортивных итогах прошлого года. Год был наполнен яркими и интересными спортивными событиями, которые прошли как традиционно, так и в онлайн-формате.





Старт отраслевого спортивного сезона состоялся в феврале, в лыжном онлайн-забеге приняли участие почти две тысячи атомщиков из 38 городов. Вместе они преодолели 8,6 тысячи километров. Грандиозный праздник «АТОМ FEST 2021» прошел в конце февраля в городе Усолье-Сибирское. Более 4 тысяч человек соревновались в мини-футболе, хоккее на валенках, веселых семейных стартах и эстафетах для детей с ограниченными возможностями, спуске с ледяных горок. Праздник сопровождался анимацией, бесплатной полевой кухней, веселой лотереей. Специально для детской аудитории в прошлом году впервые провели шахматный онлайн-турнир. В нем участвовали 84 ребенка сотрудников пяти дивизионов госкорпорации.

Сборные команды Росатома в течение года участвовали и побеждали в различных соревнованиях.

Атомщиков во второй раз признали лучшим трудовым коллективом страны по итогам Всероссийского фестиваля ГТО.

Почти четыре тысячи сотрудников предприятий госкорпорации из 43 городов присоединились к отраслевому ЗОЖ-марафону, а десять самых активных пропагандистов здорового образа жизни совершили восхождение на Эльбрус.

Традиционная отраслевая спартакиада «Атомиада» в 2021 году проходила одновременно в четырех городах и стала международной – в Россию приехали сотрудники «Аккую-нуклеар» из Турецкой Республики.

В «Забеге атомных городов», который проходил с 26 по 30 сентября в двух форматах – онлайн и офлайн, участвовали 9 тысяч человек из шести стран и 50 городов. Этот проект «Атом-спорта» стал победителем Всероссийского конкурса «Лучшие социальные проекты России 2020–2021 гг.» в категории «Поддержка спорта и здорового образа жизни».

Также в прошлом году «Атом-спорт» стал лауреатом премии «Спорт и Россия – 2021» в номинации «Лучшие промышленные/отраслевые спортивные соревнования» в категории «Корпоративные социально-спортивные

проекты» за проект 2020 года «Спортивный марафон Росатома».

Директор по персоналу ГК «Росатом» **Татьяна Терентьева** считает, что работа спортивной организации заслуживает самой высокой оценки.

Профсоюз тоже за яркие победы. Однако председатель РПРАЭП **Игорь Фомичев** обратил внимание, что не меньших похвал заслуживают профсоюзные организации, которые на местах поддерживают физкультурников и спортсменов, помогают побеждать и делать спорт массовым.



– Возможно, что повседневная работа наших первичек не так заметна, как победы на российских соревнованиях и конкурсах, но, поверьте, что без нее медалей было бы гораздо меньше. Кроме того, главным показателем для нас является количество работников, регулярно занимающихся спортом. Это должно быть приоритетом, – акцентировал председатель профсоюза Игорь Фомичев.

В «Атом-спорте» согласны, что профсоюзные организации оказывают всю необходимую помощь в развитии спортивного движения на предприятиях.



– Организуя мероприятия, мы тесно контактируем с представителями профорганизаций на местах, и без них было бы сложно привлекать к нашим соревнованиям работников, – сказала Светлана Петричина.

Профсоюз, в свою очередь, предложил освещать итоги спортивных достижений, в равной степени акцентируя внимание на всех участниках этого процесса.

Рыбацкая олимпиада на Байкале удалась

Более 100 человек из разных городов стали участниками открытого первенства по подледному лову рыбы, посвященного 65-летию Ангарского электролизного химического комбината



Открытое лично-командное первенство АО «АЭХК» на кубок А.Е. Лебедева по подледному лову рыбы удочкой, посвященное 65-летию Ангарского электролизного химического комбината, состоялось 19 марта на озере Байкал.

Соревнования, которые называют негласной рыбацкой олимпиадой среди атомщиков, прошли уже в 23-й раз. Организатором выступила профсоюзная организация АЭХК при поддержке администрации предприятия.

В этом году в первенстве участвовало более ста человек в составе 26 команд из Ангарска, Новосибирска, Северска, Зеленогорска, Новоуральска, Челябинска, Москвы, в том числе три женских. Среди тех, кто в сол-



нечный мартовский день решил попытаться рыбацкое счастье, оказались не только сотрудники и ветераны

предприятий ГК «Росатом», но и 19 детей. Участников поддерживали более 150 болельщиков.



Место рыбалки на озере было поделено на зоны и распределено между участниками, которые в течение трех часов сверлили лунки и ловили рыбу на удочку. Итоги подводились в личном и командном зачетах по общему весу выловленной рыбы. Основную часть улова составили окуни.

Среди мужских команд победу одержали рыбаки ПО «ЭХЗ» (г. Зеленогорск), среди женских – команда ООО «ТЛЦ» (г. Новоуральск).

Среди гостей первым стал **Франц Малец**, ПАО «НЗХК» (г. Новосибирск), а среди детей отличилась **Даря Корешкова**.

В личном зачете среди мужчин победил **Юрий Капитонов**, ПО «ЭХЗ» (г. Зеленогорск). Он выловил окуней общей массой 1640 граммов, что превысило улов занявшего второе место **Леонида Маслова** из команды «Ветераны-2» (АО «АЭХК») всего на 24 грамма.

Среди женщин первой была **Галина Александрова**, ООО «ТЛЦ» (г. Новоуральск). Галина стала победительницей и в женской номинации «Самая крупная рыба», поймав окуня весом 90 граммов. Среди мужчин самую большую рыбу – окуня весом 318 граммов – поймал **Владимир Гусевский**, АО «АЭХК» (г. Ангарск).

Мастерами бурения судьи признали **Максима Мельникова**, АО «АЭХК», с результатом 15 сек. и **Надежду Елькину**, ООО «ТЛЦ», с результатом 1 мин. 17 сек.



Профорганизация ПО «Маяк» провела конкурс детского рисунка на тему «Культура безопасности»



Цель конкурса – выявить талантливых детей для будущих инициатив комбината и вызвать у подрастающего поколения интерес к вопросам безопасности и охраны труда.

Победителем в первой возрастной группе, где состязались самые юные участники, стал **Ярослав Тарбеев**. Темой его рисунка стало соблюдение правил дорожного движения, выраженное в ярком художественном образе: ребенок переходит дорогу за руку с новогодним Светофором.

Второе место заняла **Вика Сиренко** – она нарисовала героев мультфильма «Маша и Медведь», которые попали в беду, играя со спичками. На третьем месте – **Вика Чадова** с рисунком, объединяющим три важные темы: безопасность на высоте, на дороге и при встрече с незнакомцами.

Конкурсных работ в этой группе было очень много, и жюри решило отметить еще трех участников: **Евгению Мустакимову**, **Полину Гусейнову** и **Зою Воль-**



ман. Юные художницы получили поощрительные призы.

Лучшей конкурсной работой во второй группе стал рисунок **Евы Богатовой**. Она подняла очень актуальную тему – безопасное поведение в интернете.



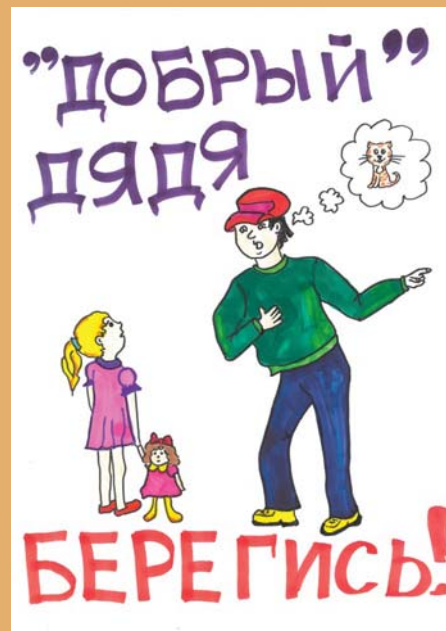
В работе Евы совмещены техники рисунка и аппликации. А об опасностях, подстерегающих детей и подростков во всемирной сети, юная озерчанка рассказала с помощью простых и понятных советов.

Второе место заняла Полина Погодина, рисунок которой предупреждает: в интернете полно мошенников! На третьем месте – Илона Гутова, которая призывает соблюдать осторожность в зимнее время.

Победительницей в старшей возрастной группе стала Лолита Галимова, которая не только нарисовала яр-

кий плакат о безопасном поведении на дорогах, но и описала его правила в стихах. На втором месте – Полина Арсентьева, ее работа посвящена опасностям игры возле дороги. Третье место занял Дмитрий Воробьев с плакатом, призывающим не использовать газовые плиты для отопления.

Профсоюзная организация приготовила для авторов лучших работ призы и дипломы. Посмотреть рисунки ребят можно было на специальной выставке в информационном центре ПО «Маяк».



Фольклорный ансамбль НВАЭС «Хутор Духовской» завоевал Гран-при международного фестиваля

Фестиваль национального
костюма и таланта
«Моя Родина»



Победу профсоюзному ансамблю принесла номинация «Национальный этнографический костюм России»

*«Если у русских останется только один хутор,
то и тогда Россия возродится».*

Николай Васильевич Гоголь

«Вообще, нам крупно повезло: у нас уже есть свой хутор – фольклорный ансамбль «Хутор Духовской». Именно так говорят в профсоюзной организации Нововоронежской АЭС о своем творческом коллективе, который в марте завоевал Гран-при V Международного фестиваля национального костюма и таланта «Моя Родина». Победу профсоюзному ансамблю принесла номинация «Национальный этнографический костюм России».

Юбилейный пятый фестиваль завершился 19 марта на сцене Московского Дворца культуры МГТУ имени Баумана. В конкурсе впервые приняло участие рекордное количество талантов: 150 коллективов с разных уголков страны, более 1000 человек.



Историческая справка. В 1957 году в районе хутора Духовского Воронежской области началось сооружение Нововоронежской атомной электростанции. Жителей хутора переселили на одну из улиц поселка, впоследствии города Нововоронежа. Улицу так и назвали Духовской.



На месте этих хаток хутора Духовского был сооружен 1-й энергоблок Нововоронежской АЭС. Первый промышленный блок с реактором ВВЭР. В то время – самый крупный в мире.

**ПРОФСОЮЗ
АТОМНОЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ**



Тем более, что 2022 год объявлен годом культурного наследия народов России! – отметил председатель профсоюзной организации Нововоронежской АЭС Юрий Бабенко.

– Отраднo, что наши артисты были лучшими в таком масштабном конкурсе. Профессиональное жюри высоко оценило уровень исполнительского мастерства и яркие самобытные костюмы воронежско-белгородского пограничья. «Хутор Духовской» достойно представил атомную станцию и Воронежскую область.

Конкурсная программа проходила в два этапа: отборочный в режиме онлайн и очный финал. В первом туре артисты коллектива «Хутор Духовской» представили доклад-презентацию о народном костюме Воронежской области и видеозапись музыкального номера. По результатам отбора ансамбль стал лауреатом I степени и получил приглашение в финал.

Финал проходил в формате дефиле, где демонстрация нарядов сопровождалась подробным рассказом об истории и особенностях народного костюма Воронежской и Белгородской областей.

Коллектив своей творческой практикой многое делает для сохранения исторической памяти края и утверждает идею: «Мы – преемники своей культуры, традиций своих предков». В репертуаре «Хутора Духовского» не только разножанровые песни, народно-бытовые танцы, но и реконструкция традиционных обрядов. Уникальность «Хутора» – в воссоздании традиции костюма, традиционного обряда и старинной песни в ее истинном звучании.



Костюмы, в которых выступают участники коллектива, являются стилизацией мужской одежды и сарафанного типа традиционного женского комплекса. Именно за популяризацию костюма воронежско-белгородского пограничья им был присужден Гран-при фестиваля «Моя Родина». А сейчас мало кто знает об этом рубеже, заслонявшем Московское государство от набегов крымчаков, турок и прочих ляхов. Впрочем, воронежско-белгородское пограничье актуально и сегодня.

Разновозрастный состав «Хутора Духовского» – яркий пример соборности и связи поколений как духовной составляющей русского народа. Все участники ансамбля – работники различных подразделений АЭС и ветераны. Светлана Гончарова, Татьяна Курушина и Валентина Харина – представительницы химцеха, Галина Немыкина – отдела ядерной безопасности, Алексей Грибанов работает в реакторном цехе 6-го энергоблока, Дмитрий Черненко – в цехе тепловой автоматики и измерений, Сергей Зябкин – в цехе вентиляции. Светлана Гриднева и Светлана Ненахова – ветераны ансамбля и члены совета ветеранов АЭС.

В «Хуторе Духовском» сегодня девять постоянных участников. Но у тех, кто бывал на концертах ансамбля, складывается впечатление, что их значительно больше. Это потому, что в выступлениях принимают участие и те, кто раньше был членом коллектива, и дети артистов.

Ещё в планах «хуторян» создание этнографического музея, в поиски помещения для которого активно включился председатель профкома Юрий Бабенко.

– Вообще, нам с профкомом как-то уютно, – нашла очень подходящее и теплое слово руководитель ансамбля Светлана Гончарова. – Что бы мы ни задумали, Юрий Константинович нас поддерживает. С самого рождения в химцехе нашего ансамбля, 9 лет назад, профсоюз взял нас под свое крыло. Недаром у нас в газете такая рубрика: «Профсоюз всегда с нами». А мы – с родным городом и АЭС!



Фестиваль «Моя Родина» проводится при поддержке Фонда президентских грантов, с целью сохранения самобытности народов России, укрепления межэтнического мира и согласия, популяризации национального костюма, культуры и традиций народов многонациональной России.



VI съезд РПРАЗП



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



www.profatom.ru
(раздел «Библиотека»)

